

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2016-2018

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Adéla Sýkorová

Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Praha 2018

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Lenka Papíková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2016-2018

DIPLOMA THESIS

Adéla Sýkorová

Motivation and barriers of adult education

Prague 2018

The Diploma Thesis Work Supervisor: JUDr. Lenka Papíková

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Děkuji paní JUDr. Lence Papíkové, za pomoc a vedení při zpracování moji diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá aspektem celoživotního vzdělávání dospělých. Práce je rozdělena do dvou částí – teoretická a praktická část. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy vzdělávání. Zaměřuje se na problematiku, vývoje a současné situace ve vzdělávání dospělých a jejich cíle. Dělení jednotlivých forem vzdělávání. Dále se zabývá vymezením pojmu motivace a negativními faktory které nepříznivě ovlivňují dospělé v dalším vzdělávání. Praktická část zkoumá osobní zkušenosti respondentů s jejich motivací a bariérami ve vzdělávání. Pomocí dotazníkového šetření teoretické poznatky ověřuje v praxi.

Klíčová slova

Andragogika, bariéry ve vzdělávání, celoživotní vzdělávání, dospělý, motivace, sebevzdělávání

Annotation

This diploma thesis is devoted to the aspect of the lifelong education of adult learners. The thesis consists of a theoretical and practical part. The theoretical part is concentrated on the definition of basic terms regarding education. It focuses on the problems, development and current in adult education and their goals. Division of particular forms of education. Furthermore it concerns the definition of motivation and negative factors which unfavourably.

Keywords

Adult education, adult, barriers in learning, lifelong learning, motivation, self-education

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VZNIK, ROZVOJ A DNEŠNÍ STAV VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
1.1 Úvod do problematiky	11
1.2 Vývoj vzdělávání dospělých	14
1.3 Současná situace ve vzdělávání dospělých	16
1.4 Vzdělávání dospělého ze sociálního hlediska	20
2 ANDRAGOGIKA	23
2.1 Andragogická teorie a andragogická praxe.....	24
2.2 Cíle vzdělávání dospělých	26
2.3 Vzdělávání formální, neformální a sebevzdělávání	28
2.4 Genderové rozdíly ve vzdělávání	31
2.5 formy a metody výuky vzdělávání dospělých.....	32
3 MOTIVACE	36
3.1 Motivace dospělého k učení se.....	37
3.2 Profesionalizace a zvyšování kvality.....	41
4 BARIÉRY VE STUDIU V DOSPĚLOSTI	43
4.1 Druhy bariér	44
4.2 PŘEDCHÁZENÍ BARIÉRÁM.....	48
PRAKTICKÁ ČÁST	50
5 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI	50
5.1 Cíle výzkumu	50
5.2 Charakteristika výzkumné metody	50
5.3 HYPOTÉZY	51
VÝZKUM	52
5.4 SHRUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	66
5.5 Ověření hypotéz	66
6 ZÁVĚR	69
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	71

SEZNAM ZKRATEK.....	73
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	74
SEZNAM PŘÍLOH.....	76

ÚVOD

V diplomové práci se zabývám tématem „Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých“. Důvodem byla moje osobní zkušenost, neboť jsem několikrát z různých důvodů musela měnit zaměstnání. Z mého pohledu velmi důležité pro každého, kdo se zapojil do pracovního procesu.

Vzdělávání bylo v minulosti, je v současnosti a bude i v budoucnosti stále aktuální, a pro celou společnost velmi významné. Člověk v dnešní době nemůže očekávat, že bude po celý svůj profesní život čerpat z vědomostí, které se naučil ve škole, neboť učení je celoživotní proces. Je třeba své znalosti a dovednosti stále a soustavně obnovovat, prohlubovat a rozšiřovat, Studium samotné s sebou přináší zvyšování společenského statusu, pocit individuální uspokojení a možnosti dosažení stanovených cílů. Hospodářská krize, nástup nových technologií, významné změny ve společnosti a vysoké nároky pracovního trhu nutí člověka se stále něco nového učit. Čím je jedinec vzdělanější a schopnější, tím více možností a příležitostí se mu otevírá nejen z hlediska ekonomického, ale i společenského.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části. První část se zabývá teoretickým vymezením pojmů. V logické sledu je teoretická část rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola s názvem Vznik, rozvoj a dnešní stav vzdělávání dospělých, se zabývá vymezením tohoto pojmu, vzniku vzdělávání pro dospělého jedince a jeho historický vývoj a aktuální stav. Druhá kapitola Andragogika popisuje andragogickou teorii a její definice, cíle ve vzdělávání dospělých, formální a neformální vzdělávání, genderové rozdíly ve vzdělávání dospělých, metody a formy výuky. Třetí kapitola se věnuje motivaci. Vymezuje základní pojmy a definice, řeší problematiku motivace dospělého k učení. Co dospělé jedince motivuje k dalšímu vzdělávání, jaké jsou druhy motivů. Z čeho motivy vycházejí a vznikají. Jakým způsobem je možné zvyšovat kvalifikaci a profesionalizaci.

Další kapitola se zabývá bariérami ve studiu v dospělosti, vymezuje druhy a jak jim předcházet. Dále dělení bariér, co jedince odrazuje od vzdělávání, setkáváme se s bariérou osobní, kdy dochází k nedostatku motivace. sebevědomý, efektivnosti. Institucionální jako je nedostatek informací či možností se dále vzdělávat. Situační, kdy

jedince nedisponuje dostatečnými časovými možnostmi, finančními prostředky nebo zdravotním stavem.

Druhá část diplomové práce je prakticky zaměřená. Teoretické poznatky ověřuji v praxi. V praktické části se snažím verifikovat nebo falzifikovat hypotézy, které byly stanoveny. Hypotézy ověřuji dotazníkovým šetřením. Dotazníkové šetření bylo provedeno online. Sběr probíhal za pomoci kancelářského programu Excel. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 168 respondentů. Byli sestaveny čtyři hypotézy. první hypotéza – Respondenty motivuje k dalšímu vzdělávání především seberealizace a rozvoj osobnosti. Druhá hypotéza – Respondenti jsou ochotni se vzdát se kvůli vzdělávání svého osobního volna. Třetí hypotéza – Své rozhodnutí dále se vzdělávat hodnotí více jak polovina respondentů jako kladné a přínosné. Čtvrtá hypotéza – společnost nabízí respondentů dostatek příležitostí k dalšímu vzdělávání, ale bez pomoci svého okolí je nemohou plně využít. Byl proveden výzkum motivací a bariér ve vzdělávání dospělých.

Výzkum byl proveden pomocí dotazování, respondenti vyplňovali dotazník a odpovídali na otázky týkající se jejich osobní zkušenosti. Cílem práce bylo zjistit, co respondenty vede k dalšímu vzdělávání, jejich motivační faktor, a naopak co je v jejich dalším vzdělávání brání, jaký přínos má pro respondenty vzdělávání, či jaké jim společnost, rodina a zaměstnavatel vytváří dobré podmínky. Co je k němu motivuje, jak vnímají spektrum nabízených možností, pomoc společnosti, zaměstnavatelů a svého nejbližšího okolí. Jaké jsou jejich další motivační faktory k jejich dalšímu vzdělávání. Dále jaký přínos má pro respondenty další vzdělávání v pracovním, osobním i společenském životě a jak zpětně hodnotí své rozhodnutí se dále vzdělávat. Co jedince přivedlo k rozhodnutí se dále vzdělávat, zda se při vzdělávání musel vzdát svých koníčků či omezit čas na rodinu, partnera a zda jsou vůbec ochotni tento čas omezit, popředně se času vzdát. Kdo byl jedinci při vzdělávání největší oporou. Kde se lidé s možností vzdělávání v dospělém věku setkávají, zda je dostatek nabídek pro využití. Jde o vzdělávání v rámci svého oboru či získávání nových informací. Jak zpětně respondenti hodnotí své rozhodnutí pokračovat ve vzdělání, a zda by stejné rozhodnutí udili znovu, či by se vydali jinou cestou a svého rozhodnutí litují. V praktické části jsem zjišťovala konkrétní zkušenosti oslovených respondentů v oblasti dalšího vzdělávání.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZNIK, ROZVOJ A DNEŠNÍ STAV VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

1.1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Vzdělávání dospělých dnes představuje rozsáhlou, mnohotvárnou oblast života společnosti, která se stala předmětem specifické vědy – andragogiky. V širším pojetí je tento obor chápán jako věda nejen o vzdělávání dospělých ve formě vzdělávacích systémech, ale i o vzdělávání dospělých lidí vůbec (Beneš,2003, s.13) Předmětem andragogiky je učící se dospělý. Od 60. Let 20. století se andragogická věda zaváděla hlavně na univerzitách. Mezi veřejností termín andragogika není moc používán, není příliš znám a není všeobecně rozšířen. Více se používá výraz vzdělávání dospělých, další vzdělávání a podobně. V ČR vedlo po roce 1989 k jeho zavedení hlavně rozhodnutí akreditační komise Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy.

Vzdělávání dospělých je organizovaná, cílevědomá, institucionalizovaná pomoc dospělému člověku, skupinám lidí nebo organizaci. Týká se zvládnání určitých problémů pomoci učení nebo uspokojování potřeb po poznání. Andragogika je vědní obor o výchově a vyučování, zaměřený na vzdělávání a učení dospělých. Vzdělávání jako proces konaný v institucích má vždy didaktickou formu. Pojem andragogika je podobného významu jako pojmu pedagogika, ale mladšího původu., Andragogika v přesném slova smyslu je doprovázení mužů (anér, genitiv andros = muž, dospělý).Andragogika znamená doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa. Jejím celkovým cílem je zařazení člověka do společnosti“ (Beneš,2003,s. 13)

Vzdělávání dospělých lze definovat jako celkový souhrn organizovaných vzdělávacích procesů jakéhokoliv obsahu, úrovně a metody, které prodlužují nebo nahrazují prvotní vzdělávání na školách a univerzitách, V nich osoby považované za dospělé, rozvíjejí své způsobilosti a znalosti. Zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity dospělé populace. Je to

proces cílevědomého, systematického osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání osob, které ukončily školní vzdělání přípravu na povolání a vstoupily na trh práce.

Dospělý jedinec si do procesu vzdělávání přináší jistý soubor vědomostí, dovedností a zkušeností. Muže na ně tvořivě navázat přístupem ke studované látce. Důležitým úkolem je vysvětlovat význam teoretických poznatků pro praxi a pochopení významu teorie pro praktickou činnost v konkrétních podmínkách. Požadavkem je, aby nároky byly přiměřené možnostem a schopnostem účastníků vzdělávacího procesu. Slouží k tomu základní pravidla, které zformuloval J. A. Komenský:

- Pravidlo jasného cíle (cíl určitý, jediný a pevný, podružné cíle podříditi hlavnímu),
- Pravidlo jednoty tří podmínek (umět, chtít a moci),
- Pravidlo racionality (systematicky dosahovat cílů s minimální námahou a nízkými náklady).(Barták, 2008,s.24-26)

Termín vzdělávání dospělých obsahuje širokou oblast edukačních procesů. Jsou to aktivity tvořící dohromady systém formálního a neformálního vzdělávání. Historicky se rozvinulo z různých forem lidové osvěty, která měla vyvážit nedostatek vzdělávacích příležitostí pro sociálně a ekonomicky znevýhodněné vrstvy populace. V současném stupni rozvoje společnosti se vzdělávání dospělých realizuje velmi intenzivně. Probíhají odborně-vzdělávací programy, podnikové vzdělávání, školení za účelem zvýšení nebo prohloubení kvalifikace a rekvalifikační kurzy. Součástí vzdělávání dospělých je i neformální vzdělávání, kde se uplatňuje distanční vzdělávání, korespondenční studium a další. Je to významný faktor, který ovlivňuje pracovní trh, kulturní a vědecký rozvoj.

Zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity dospělé populace. Je to proces cílevědomého, systematického osvojování a upevňování schopností

Vzdělávání dospělých znamená zvýšení dosaženého stupně formálního vzdělávání získaného na základních, středních, odborných a vysokých školách. Nabízí vzdělávací programy. Slouží k získání stupně formálního vzdělávání pro osoby, které se nemohly z nějakého důvodu vzdělávání zúčastnit. Je zaměřen na rozvoj osobnosti (rozvoj sociální,

kulturní a ekonomický). Učení je schopnost člověka sám nebo za pomoci druhých vytvářet nebo měnit své představy, zvyky, chování, schopnosti a dovednosti. Učení je součástí života a práce. V učení je podstatné, že člověk je součástí života a práce. V učení je podstatné, že člověk se něco naučil, zná a umí něco, co dříve naznal a neuměl. (Barták, 2008,s.28-30)

V moderní společnosti se v posledních desetiletích stále více zdůrazňuje význam a potřebnost rozvoje celoživotního vzdělávání. To můžeme vysledovat v politice i praxi všech vyspělých zemích. Strategie, které tyto země volí, se odlišují řadou dílčích specifik, ale současně vykazují i mnoho rysů. V praxi se opírají hlavně o dokumenty z různých úrovní vzdělávací politiky. Celoživotní vzdělávání je dnes považováno za jeden z nejvýznamnějších nástrojů, které mají společnost vést k udržitelnosti vysoké životní úrovně. Snahy o rozvoj celoživotního učení probíhají v rámci společenských aktivit, zaměřených na odborné vzdělávání. Kladou důraz na přípravu jedince pro jeho co nejširší uplatnění ve společnosti. (Rabušicová,2008,s.9-10)

V pedagogické teorii a praxi lze rozlišit několik typů pojetí vzdělávání. Osobností pojetí je chápáno jako součást socializace jedince. Je to kognitivní složka osobnosti, která zahrnuje dovednosti, vědomosti, postoje, normy a hodnoty, Formuje se prostřednictvím vzdělávacích procesů. Obsahované pojetí tvoří systém informací a činností, které jsou obsaženy ve struktuře různých škol a vyučovacích předmětů. Souhrnně jsou tyto informace obsaženy v učivu a vzdělávacích cílech. Vzdělávání v institucionálním pojetí je organizovaná činnost, zabezpečovaná školskými institucemi prostřednictvím formálního vzdělávání. Ve společnosti je rozčleněno do několika stupňů a druhů. Rozlišujeme základní vzdělání, středoškolské a vysokoškolské vzdělání. V našich kulturních podmínkách se vzdělání považováno z hlediska ekonomie za takzvaný veřejný statek, který poskytuje stát. V socioekonomickém pojetí se vzdělání označuje jako vlastnost populace, kterou určují různé sociální faktory (sociální původ) a ekonomické faktory (náklady na vzdělání). Kvalifikační struktura obyvatelstva je dána kvalitou vzdělání. Tím se ovlivňuje ekonomický i kulturní potenciál společnosti. Vzdělávací proces lze rozlišit na proces výuky probíhající ve školních třídách a na obecnější pojetí, které není vázané na školní výuku. V prvním případě se tento proces odehrává jako učení na straně žáka a vyučování na straně učitelů. Ve druhém případě

edukační činnosti a procesy probíhají v určitém edukačním prostředí, například v rodině. (Rabušicová,2008, s.9-14)

1.2 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Dnešní systémy vzdělávání dospělých mají svůj počátek v přechodu od feudálních k liberálně konstituovaným společnostem. Systémy vzdělávání dospělých v dnešní době mají různou historicky danou podobu, protože zrovnoprávnění mezi jednotlivými společenskými třídami neproběhlo současně ve všech zemích stejného vzorce a v časově návaznosti.,, *západní, severní a částečně i střední Evropa má silné andragogické tradice. Existují i země s tradičně méně rozvinutými systémy. Země a nepřerušnými tradicemi např. Velká Británie a Švédsko. Země, kde vývoj byl vystaven častým velmi násilným zvrátům např. Česká Republika a Německo.* (Beneš,2003,s.20).

Vývoj vzdělávání dospělých v českých zemích ovlivnilo např. Národní obrození, postupný rozpad feudálních vztahů, vznik měšťanstva, české inteligence, nástup průmyslové revoluce. 2. polovině 19. století vzniká institucionální základna vzdělávání dospělých. Po vzniku československého státu se dostává vzdělávání dospělých význačnější legislativní a finanční podpory ze strany oficiálních orgánů. Vede to k rozmachu nových typů vzdělávání dospělých, například vyšších škol lidových, rekvalifikace nezaměstnaných.

Předmoderní doba v Evropě se vyznačovala obecnou ideologií zakládající se na jednotnosti učení církve. Životní způsoby obyvatel se lišily regionálně a sociálně. Byly velmi různorodé, zakotvené podmíněnou autonomií měst, univerzit, stavů, šlechty a podobně. Po Francouzské revoluci se prosadila myšlenka autonomie jedince. Vznikla tak potřeba vytvořit jednotné životní podmínky. Ty vedly ke vzniku různých institucí a v neposlední řadě i ke školství. Přednostní právo na výchovu ztratila církev, stát i rodina. Člověk se musí sám rozhodnout pro konzervativní nebo pokrokový, křesťanský či jiný světonázorový postoj, Tím se začal vztah jednotlivce a společnosti stávat problematickým. Člověk není už předurčen původem. Stává se něčím na základě vlastního výkonu. Škola zesiluje tendenci zprostředkovat zkušenosti z druhé ruky a

vědomosti do zásoby. Akumulace vědění probíhá postupnou specializací. Lidé se tím stávají experty na úzkém, specializovaném úseku. Dříve byl každý jenom laik, ale ovládal všechny problémy všedního života, pro které potřebujeme dnes pomoc druhých. Jedním z mála důsledků moderny je snaha pedagogizovat života ve všech jeho oblastech. Jejím hlavním vynálezem je škola a pedagogická profese. Stát na ni reagoval zavedením povinného školství. (Beneš,2003, s.20-22)

Dalším důvodem vzniku organizovaného vzdělávání dospělých byl pokus o vyrovnávání nedostatků kolských systémů. Až do 60. a 70 let minulého století důležitou funkci vzdělávání dospělých byla možnost doplnit si chybějící vzdělání. Až ustálení školských systémů a jejich rozvoje na dnešní úroveň přispěla k oddělení vlastního vzdělávání dospělých. „*Specifické formy tohoto vyrovnaného vzdělávání najdeme v bývalých socialistických zemích.*“ (Beneš,2003,s.24) Upravení vzdělávání znamenalo možnosti získat dosud nedosažený stupeň vzdělání (základní, střední, vysokoškolský, odborný).

60. a 70. Léta minulého století pro rozvoj dnešní podoby vzdělávání dospělých byla velmi významná. Objevují se vědecké a technické pokroky, nové kvalifikace. Ve světě se objevuje globalizace hospodářství. Objevuje se nové hospodářské mocnosti jako Japonsko, vedoucí k ostření mezinárodní konkurence. Ty nutí ke zlepšení nových schopností společnosti. Tím se začaly investice do vzdělávání považovat za rovnocenné s investicemi ostatních. V oblasti vzdělávací politiky, ale i v sociální vědě andragogice hrají důležitou roli vlivné mezinárodní organizace UNESCO, OECD, Rada Evropy a Světová banka. Začínají se rozvíjet i různé koncepce celoživotního vzdělávání. Vzdělávání dospělých se začalo považovat za samotný a rovnocenný subsystém vzdělávacího systému. Tím se andragogika na vysokých školách rozvinula v samostatnou vědní disciplínu.

V 60. a 70. letech se prosazuje myšlenka, že vzdělávání je proces doprovázející člověka celý jeho život. Člověk by měl mít možnost se po celý život zdokonalovat, má i povinnost to činit. Je to důležité k tomu, aby zvládl rychle se měnící podmínky vlastního života.

Změna pojmosloví lidové osvěty. Lidová osvěta (ve společnosti existují různé kultury, které si nejsou rovnocenné) se ujala ve všech zemích, v českých v 19. století. Jedním zdrojem vzniku vzdělávání dospělých je myšlenka osvícení vycházející z rovnosti všech občanů, ne z nadřazenosti jedné skupiny, Tradiční humanitní vzdělávání dospělých vidí v každém účastníku samostatnou osobnost, rovnocennou se zprostředkovatelem znalosti. Lidé nevyžadovali osvětu, ale možnost vzdělávat se podle svých potřeb a zájmů. Pojem lidová výchova byl nahrazen neutrálním pojmem vzdělávání dospělých zahrnujícím rovnocenně všeobecné kulturní, odborné a občanské vzdělávání. Změna vzdělávání dospělých z uspokojování vzdělávacích potřeb vedla k nahrazení pojmu vzdělávání (schopnost obstát v životě, hlavně na trhu práce, která proběhla v 70. letech. Kvalifikace a vzdělanost nevyjadřují jedno a to samé. Vznik vzdělávání dospělých v dnešní době je důsledkem změn následujících po francouzské a průmyslové revoluci. Původními nositeli lidové osvěty byli vlastenečtí učitelé a kněží, význačné osobnosti vědy a kultury, politici, knihovny, nedělní školy. (Beneš, 2003, s.25-27)

V moderní společnosti se v posledních desetiletích stále více zdůrazňuje význam a potřebnost rozvoje celoživotního vzdělávání. To můžeme zaznamenat v politice i v praxi všech vyspělých zemích. Strategie, které tyto země volí, se odlišují řadou dílčích specifik, ale současně vykazují i mnoho společných rysů. V praxi se opírají hlavně o dokumenty z různých úrovní vzdělávací politiky. Celoživotní vzdělávání je dnes považováno za jeden z nejvýznamnějších nástrojů, které mají společnost vést k udržitelnosti vysoké životní úrovně. Snahy o rozvoj v celoživotním učení probíhají v rámci společenských aktivit zaměřených na odborné vzdělávání. Kladou důraz na přípravu jedince pro jeho co nejširší uplatnění ve společnosti (Rabušicová,2008, s.9-10)

1.3 SOUČASNÁ SITUACE VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V moderní společnosti se v posledních letech stále více zdůrazňuje význam a potřeba rozvoje celoživotního vzdělávání. To můžeme vysledovat v politice i praxi všech vyspělých zemích. Strategie, které tyto země volí, se odlišují řadou dílčích specifik, ale současně vykazují i mnoho společných rysů. V praxi se opírají hlavně o dokumenty z různých úrovní vzdělávací politiky.

Celoživotní vzdělávání je dnes považováno za jeden z nejvýznamnějších nástrojů, které mají společnost vést a udržitelnosti vysoké životní úrovně. Snahy o rozvoj celoživotního učení probíhají v rámci společných aktivit, zaměřených na odborné vzdělávání. Kladou důraz na přípravu jedince pro jeho, co nejširší uplatnění ve společnosti. (Rabůšová,2008, s.9-10)

Vzdělání (proces, v němž si prostřednictvím vyučování člověk osvojuje soustavu poznatků a činnosti, kterou vnitřním učením přetváří vědomosti, dovednosti a návyky) (Mužík,2004, s.13),, *Vzdělávání je cílevědomý proces- realizace nějakých pedagogických cílů a ideálů. Plánovaný proces – zprostředkování je systematické, obsahově, věcně a časově strukturováno. Institucionalizovaný proces-vedený většinou profesionály.* (Beneš,2003, s.40)

Účelem dalšího vzdělávání je druhá vzdělávací šance pro lidi, kteří z nějakých důvodů nezískali vzdělávání podle svých potřeb nebo v určitém úseku svého života o toto vzdělání neměli zájem. Většinou je to získání úplného středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání. Odborné vzdělávání a zvyšování kvalifikace. V současné době není už tak rozhodující, kde a jak byly znalosti získány. Jednotné vzdělání pro všechny bylo nahrazeno realizací kratších kurzů ucelených do certifikovaného vzdělání. (Beneš,2003,.s40) V socioekonomickém pojetí se vzdělávání označuje jako vlastnost populace, kterou určují různé sociální faktory (sociální původ) a ekonomické faktory (náklady na vzdělávání). Kvalifikační struktura obyvatelstva je dána kvalitou vzdělávání. Tím se ovlivňuje ekonomický i kulturní potenciál společnosti. (Rabušicová,2008,10-12)

Oblíbeným druhem vzdělávání v současnosti je distanční vzdělávání. Důvodem je rozvoj technologií, lidé mají snadnější přístup k materiálům potřebným ke vzdělávání.

Poslední hospodářská krize, která zasáhla evropské státy, postihla zvláště odvětví, která byla doménou mužů. Recese urychlila posun, ke kterému směřovala ekonomika a společnost již radu let. Současné postindustriální hospodářství stále méně potřebuje mužskou sílu, ale naopak šikovnost, soustředěnost na drobné maličkosti, rychlost při

skenování kódu u pokladen supermarketů, milý hlas v call centrech, trpělivost a sociální inteligenci při práci v sociální sféře. Všechny tyto tolik potřebné vlastnosti

Vzdělávání v rámci Evropské unie- je především představováno jako systém celoživotního učení. Cílem je vytvořit nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa. Ta by měla být díky znalostem svých obyvatel schopna udržet hospodářský růst, vytvářet více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávat sociální soudržnost. Tím se stalo vzdělávání jedním z klíčových bodů života Evropanů.

Dokument Evropa 2020 stanovuje v oblasti vzdělávání tyto strategické cíle:

- Realizovat celoživotní učení a mobilitu
- Zlepšit kvalitu a efektivitu odborné přípravy
- Prosazovat spravedlnost, sociální soudržnost a aktivní občanství
- Zlepšit kreativitu a inovace včetně podnikatelských schopností na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy.

Dalším bodem v Evropské unie v dokumentu Evropa 2020 je „*Program pro nové dovednosti a pracovní místa*“. Ten se zabývá modernizací pracovních trhů prostřednictvím usnadnění mobility pracovních sil a rozvoje dovedností v průběhu celého života. Základ současného evropského konceptu celoživotního vzdělávání byl položen v 90. letech 20. století. Jeho cílem bylo celoživotní učení, zaměřené na rozvoj lidských zdrojů, zejména ve vztahu k potřebám efektivního rozvoje ekonomiky. Řešila se problematika odborného vzdělávání a uplatnění jedince na dynamicky se měnícím pracovním trhu. Z prostředku, který měl původně za cíl sloužit pouze ke kultivaci člověka, se stal důležitý nástroj k uplatnění v profesím životě, ale také k tomu, aby pomohl jedinci najít vlastní identitu a místo ve společnosti. Je překládán menší význam školským institucím a zdůrazňuje se naopak význam institucí sloužící k neformálnímu a informálnímu vzdělávání. Úloha sátu není již tak významná, naopak základem se stalo partnerství v rámci občanské společnosti a rozložení zodpovědnosti mezi státy, zaměstnavatele, obce a různá občanská sdružení. (Malínská, 2005, s.170-173)

Pojetí celoživotního učení je prezentováno v několika materiálech Evropské komise. Jedním z nejvýznamnějších je Bílá kniha, která přichází s konkrétními politickými strategiemi. Jejich cílem je vytvoření systému, který bude pevným základem pro celoživotní učení všech občanů. To se neomezí jen na průchod vzdělávacím procesem, ale bude kladen důraz na rozvoj vzájemných vazeb mezi vzděláváním a zaměstnáním. Strategie celoživotního učení musí zvyšovat efektivitu investic do lidského kapitálu, vyhovovat rychlým změnám v technologiích, umožnit prodloužení aktivního pracovního věku.

Odpovědnost na centrální úrovni mají nést vlády jednotlivých členských zemí ve spolupráci se zaměstnavateli a sociálními partnery. Pojetí Evropské komise zdůrazňuje význam široké poznatkové základny, rozvoj schopnosti každého jednotlivce, zajištění provázanosti a efektivy vzdělávací politiky. Dlouhodobý záměr se zabývá především podporou vytváření zákonů vedoucích k vzniku Národních soustav kvalifikací a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. V oblasti rozvoje lidských zdrojů zdůrazňujeme nutnost co největšího rozšíření přístupu ke vzdělávání, otevřenost systému všem sociálním a minoritním skupinám a inovaci vzdělávacích programů orientovanou na požadavky zaměstnavatelů. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007, s.11-23)

Česká republika se stala součástí evropského prostoru, díky svému geografickému umístění a dynamickému rozvoji. Od toho se odvíjí nutnost požadavku celoživotního vzdělávání dospělých. Na úrovni základních politických dokumentů se berou v úvahu nejen ekonomické zájmy, ale i individuální a sociální potřeby. Preferuje se osobní rozvoj a aktivizuje se učební potenciál. Ten se vzdělává tak, aby odpovídal jeho vlastní iniciativě, zájmům a potřebám. Je kladen důraz a upevňování sociální soudržnosti, posilování demokratických principů a zpřístupnění příležitostí ke vzdělávání všem. Kvalifikované a vzdělané pracovní síly dokáží zvyšovat produktivitu práce a její efektivitu.

1.4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÉHO ZE SOCIÁLNÍHO HLEDISKA

Socializace (celoživotní proces aktivního přizpůsobování jedince). V dnešní době je hlavním cílem rozvoj, upevňování nebo změna identity jedince.

V dnešní době se muže vzdělávat každý. Určité druhy učení jsou zvládnutelné nejlépe v určitém věku. „ *Dospělým ve smyslu vzdělávání dospělých je osoba, která ukončila svoje vzdělávání v minulosti ve školní instituci. Vzdělávání dospělých nemá význam jen pro společnost jako je stát, organizace, nadace, spolky apod. poskytují jim určité nabídky.* “ (Beneš,2003,s.15)

Účelem učení je rozvoj osobnosti, rozvoj sociálních vztahů, zážitek, kreativita, tvůrčí činnost atd. Rozvíjí schopnosti, obohacuje znalosti, zvyšuje nebo mění kvalifikaci, postoje a názory. Zaměření je zejména všeobecné, odborné, zájmové, kulturní a politické. Vývoj každého jedince je určitým procesem, který se uskutečňuje prostřednictvím učení a zrání. Zatímco zrání vede k rozvoji psychických procesů, učení osobnost rozvíjí až k individuálně typické úrovni. Učení je výsledkem zkušenosti, která jedinci přináší příjemný nebo nepříjemný prožitek, interakci se sociálními podněty, nebo odezvu na určité chování. Je jednou ze základních potřeb, významně pomáhající rozvíjet lidskou psychiku. Každý člověk od dětství získává jak pozitivní, tak i negativní zkušenost. Musí se je naučit překonávat a vyrovnávat se s nimi. Osobnost a její vývoj velmi významným způsobem ovlivňuje škola. Rozvíjí poznávací dovednosti a je také socializačním činitelem. Výsledky učení nemají, na rozdíl od zrání, trvalý charakter. Jsou ovlivněny získáváním životních zkušeností. To umožňuje člověku přizpůsobovat se novým podmínkám, reagovat na všechny proměny a rozvíjet hlavně ty složky svoji osobnosti, které jsou pro něho užitečné. U každého jedince se v jeho vývoji prolínají genetické předpoklady a vlivy prostředí. Dítě se učí od batolecího věku především napodobování okolí. Jejím objektem jsou hlavně rodiče nebo sourozenci. V předškolním věku pomáhá dítěti v poznávání, představivost a intuitivní uvažování, které není omezeno logikou, Vnímá pouze realitu, které je pro něho srozumitelná a přijatelná. Vyvíjí se všechny složky paměti. Pomocí hry dokáže zvládat a chápat různé situace. Nástupem do školy je výrazně ovlivněn další rozvoj osobnosti dítěte. Zde musí začít plnit povinnosti, pracovat, jak se o od něho očekává, potvrzovat svoje kvality ve

vztahu k vrstevníkům i dospělým. Školák se naučí pracovat s konkrétními úvahami, chápat pojmy a pravidla, která platí za daných situací. Rozvíjí se konkrétní, logické myšlení. Školní věk je důležitým obdobím přípravy na život. Po ukončení povinné školní docházky k rozhodnutí, kam dále profesně směřovat. V době dospívání ztrácí pubescent staré jistoty a posiluje se u něho potřeba nové stabilizace. Ve vývoji myšlení nastává uvolňování za závislosti na realitě. Logické operace umožňují posuzování problémů z více hledisek. Využívá dokonalejší paměťové strategie jak pro zapamatování, tak i pro vybavování. Nastává ukončení profesní přípravy, nástup do prvního zaměstnání, nebo volba dalšího studia. V tomto období jedinec může zvolit variantu dalšího studia z důvodu oddělení rozhodnutí o budoucím zaměstnání. Tím je dosažena, nebo oddálena ekonomická samostatnost, která je brána, jako jeden z důkazů dospělosti. Ekonomická nezávislost si jedinec potvrdí svoji soběstačností a zbaví se závislosti na původní, orientační rodině. (Vágnerová, 2007, s. 236-345)

Mladá dospělost probíhá v období mezi dvacátým a čtyřicátým rokem. Emoční prožívání se stabilizuje, jedinec přijímá další nové role (partnerské, profesní, rodičovské) a ztotožňuje se s nimi. Získané zkušenosti ovlivňují kognitivní kompetence a celkové sebepojetí vlastní dospělosti. Na tvoření cílů v mladé dospělosti má vliv několik faktorů. Jeden z faktorů je prostředí, ve kterém se mladý jedinec pohybuje a je formulován. Modelují ho názory, situace a jedinci které bere jako svůj vzor. Velký význam má v tomto období sladění individualizace a socializace. Socializace je proces začleňování se do společnosti, který prožívá každý jedinec individuálně. Pro někoho začleňování se do kolektivu či skupiny lidí není problémem a pro jiného jedince může jít o stresovou situaci. Je to doba, v jejímž průběhu dochází k intenzivnímu rozvoji osobnosti a využívání všech znalostí a dovedností jako prostředek k dosažení konkrétních cílů. Uvažuje komplexně, dokáže nést důsledky vlastních rozhodnutí, a to i předstihem do budoucnosti. Myšlení je otevřené a flexibilní, kombinuje se logický způsob uvažování se subjektivním přístupem, který se váže na vlastní prožité zkušenosti. Významný je v tomto období rozvoj praktické inteligence. Vyplyvá z potřeby řešit a zvládat úkoly každodenního života. Ty nemají jednoznačná a předem daná řešení. Pokud se s nimi chce jedinec vyrovnat, musí je pochopit, správně interpretovat a brát v úvahu i potřeby svého okolí. Praktická inteligence v sobě zahrnuje také emoční a sociální inteligenci. Vliv na emoční inteligenci má také temperament

jedince, který je vrozený, lze ho však formovat a pracovat s ním. Některé vlastnosti nejdou potlačit, ale při vědomém používání jej můžeme ovlivnit. Specifické znalosti a zkušenosti přinášejí profesní uplatnění, dochází tím ke gradaci osobního rozvoje. Míra úspěšnosti v různých oblastech života dokáže postupně korigovat vlastní sebepojetí.

Proč se dospělý učí: Americká studie z roku 1980 kterou publikovala C. Aslanian výzkumnou otázkou bylo zjistit co dospělé vede k učení se, jako k aktivitě takové. Z výsledků se dodnes čerpá, studie ukázala že za poslední rok se polovina Američanů učila novým obsahům. 83% dotázaných se učilo z důvodu zvládnutích nových změn, 17% se učilo kvůli navození nových sociálních kontaktů a důvodem poznávání a uspokojování touze po poznání. Člověk v práci tráví 80% procent volného času a velké množství s rodinou. Toto tvrzení lze tedy potvrdit že potřeba či touha učit se vzniká tam kde jedinec tráví velké množství času. Ze studie vyplývá že se jedinec neučí z důvodu přinášení radosti z procesu učení se jako takového.

Důvody proč se dospělý neúčastí na dalším vzdělávání: Sociálně znevýhodněné skupiny lidí. Člověk, který se nachází aktuální v životní situaci kdy pro něj vzdělání není dostupné, když jde o finanční situaci, věk či státní příslušnost. Dospělý, kteří by se rádi vzdělávali ale z nějakého důvodu nemají možnost, či mají špatnou zkušenost s přístupem lektoru, učitelů či člověkem který řízenou činnost vzdělávání vedl nebo z důvodu vnitřních bloku které získal předchozí zkušeností. Lidé, kteří odmítají tlak společnosti na důležitost celoživotní vzdělávání, a proto ho bojkotují. Jedinec, který hledá, a ještě nenašel svoji vlastní cestu popřípadě neví jakým směrem se ubírat. Osoby, které špatně snášejí kritiku a bojí se selhání. Druh lidí kteří dají přednost raději sebezvzdělávání a chtějí si řídit aktivitu učení se sami. Skupina lidí, kteří dají přednost raději učení se praxí, a tedy teoretickým znalostem než učení se teoretickými znalostmi. Osoby, které jsou spokojeni s jejich aktuálním vzděláním a stavem vědomostí a nenalezli potřebu získávání nových znalostí. Osoby nemocné, s mentálními poruchami, s fyzickým postižením, starší lidi kteří nevidí potenciál a smysl v získávání a rozšiřování svých nových teoretických poznatků.

2 ANDRAGOGIKA

Andragogika je vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zabývající se veškerými aspekty vzdělávání a učení dospělých. Současně jde o studijní obor v programu pedagogických věd, slouží k přípravě odborníků v oblasti vzdělávání dospělých. Tento termín se prosadil v České republice po roce 1989, když akreditační komise Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nahradila pojem pedagogika dospělých. Tato věda je specifickou součástí věd o výchově, vzdělávání a vyučování. Společně s pedagogikou a gerontopedagogikou řeší otázky celoživotního vzdělávání. Dospělý člověk se může a do určité míry i musí učit po celý svůj život. V dnešní době se uznává hodnota sebeurčeného, sebe řízeného a zkušenostního učení. Pohled převládající do 80. let preferoval učení institucionalizované a profesionálně řízené. (Průcha,2009, 300-301)

Vzdělávání dospělých lze definovat jako celkový souhrn organizovaných vzdělávacích procesů jakéhokoliv obsahu, úrovně a metody, které prodlužují nebo zahrnují prvotní vzdělávání na školách a univerzitách. V nich osoby považované za dospělé, rozvíjejí své způsobilosti a znalosti. Zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity pro dospělé populace. Je to proces cílevědomého, systematického osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání osob, které ukončily školní vzdělávání nebo přípravu na povolání a vstoupily na trh práce. (Barták,2008,s.26-27)

V pedagogické teorii a praxi lze rozlišit několik typů pojetí vzdělávání. Osobní pojetí je chápáno jako součást socializace jedince. Je to kognitivní složka osobnosti, která zahrnuje dovednosti, vědomosti, postoje, normy a hodnoty. Formuje se prostřednictvím vzdělávacích procesů. Obsahové pojetí tvoří systém informací a činností, které jsou obsaženy ve struktuře různých škol a vyučovacích předmětů. Souhrnně jsou tyto informace obsaženy v učivu a vzdělávacích cílech. Vzdělávání v institucionálním pojetí je organizovaná činnost, zabezpečovaná školskými institucemi prostřednictvím formální vzdělání. Ve společnosti je rozčleněno do několika stupňů a druhů. Rozlišujeme

základní vzdělání, středoškolské a vysokoškolské vzdělání. V našich kulturních podmínkách je vzdělání považováno z hlediska ekonomie za takzvaný veřejný statek, který poskytuje stát. (Průcha,2009, s.292-303)

V socioekonomickém pojetí se vzdělání označuje jako vlastnost populace, kterou určují různé sociální faktory (sociální původ) a ekonomické faktory (náklady na vzdělání). Kvalifikační struktura obyvatelstva je dána kvalitou vzdělání. Tím se ovlivňuje ekonomický i kulturní potenciální společnosti. Vzdělávací proces lze rozlišit na proces výuky probíhající ve školních třídách a na obecnější pojetí, které není vázané na školní výuku. V prvním případě se tento proces odehrává jako učení na straně žáku a vyučování na straně učitele. Ve druhém případě edukační činnosti a procesy probíhají v určitém edukačním prostředí například v rodině. (Průcha,2009, s.282-290)

Vývoj každého jedince je určitým procesem, který se uskutečňuje prostřednictvím učení a zrání. Zatímco zrání vede k rozvoji psychických procesů, učení osobnost rozvoji až k individuálně typické úrovni. Učení je výsledkem zkušeností, která jedinci přináší příjemný nebo nepříjemný požitok, interakci se sociálními podněty, nebo odezvu na určité chování. Je jednou ze základních potřeb, významně pomáhající rozvíjet lidskou psychiku. Každý člověk od dětství získává jak pozitivní, tak i negativní zkušenosti. Musí se je naučit překonávat a vyrovnat se s nimi. Osobnost a její vývoj velmi významným způsobem ovlivňuje škola. Rozvíjí poznávací dovednosti a je také socializačním činitelem. Výsledky učení nemají, na rozdíl od zrání, trvalý charakter. Jsou ovlivněny získáváním životních zkušeností. To umožňuje člověku přizpůsobovat se novým podmínkám, reagovat na všechny proměny a rozvíjet hlavně ty složky svoji osobnosti, které jsou pro něho užitečné. U každého jedince se v jeho vývoji prolínají genetické předpoklady a vlivy prostředí. (Vágnerová,2005, s.236-345)

2.1 ANDRAGOGICKÁ TEORIE A ANDRAGOGICKÁ PRAXE

Praxe je předmětem teorie. Obě složky – teorie u praxe mají vlastní hodnoty, cíle, předměty, účely, metody apod.

Teoretická stránka – objevuje se jen v didaktické rovině. Slouží hlavně k rozvoji poznání. Vzdělávání jedince by nemělo skončit absolvováním určitého stupně střední nebo vysoké školy. Člověk se musí vzdělávat neustále v průběhu všech etap života. Ukazuje zákonnosti procesu výchovy a vzdělávání dospělých. Zkoumá mezi technikami a metodami pomoci které může andragogika efektivně využít. Plnit očekávání společnosti, zaměstnavatelů i samotných jedinců jak v oblasti profesního, tak osobního rozvoje.

Praktická stránka – andragogika se snaží hledat cesty zvládnání praxe. Základní problémy se vztahují pouze k realizaci celoživotního učení. Celoživotní učení je spojeno s pojmy studium při zaměstnání, vzdělávání pracovníků v organizacích, vzdělávání dospělých, další vzdělávání, distanční vzdělávání.

Kontinuální vzdělávání dospělých (všeobecné nebo odborné) navazuje na vzdělávání základní a střední dosažené jedincem v minulosti ve školských institucích. V české terminologii se používá termín další vzdělávání. Další vzdělávání má několik forem obsahových typů:

Profesní vzdělávání v současnosti u nás i ve světě je nejvíce podporováno zaměstnavateli jako podnikové vzdělávání a v zdělávání v organizacích pomoci různých podnikových nebo rekvalifikačních kurzů, instruktáží. Dalším typem je studiu při zaměstnání. Ucelené vzdělávání středoškolské, vyšší odborné, vysokoškolské (bakalářské, magisterské, doktorské) při zaměstnání. Používá se několik forem. Prezenční, dálkové, distanční, kombinované.

Distanční vzdělávání – je forma řízeného studia. Individuální. Dospělí účastníci studují samostatně na základě multimediální prezentace učiva (využívá různých nosičů informace – tištěné texty, audiovizuální materiál, počítačové interaktivní programy. Kontakt s vyučujícími je zprostředkován technickými komunikačními prostředky. Probíhá mimo prostory vzdělávací instituce. Služby jsou poskytovány v konzultačních střediscích, *Vzdělávání dospělých z hlediska jednotlivce označuje dvě věci. Zahrnuje všechny edukační procesy, v nichž dospělí jedinci získávají základní vzdělání jehož nenabyl předtím, než se stali dospělými a další vzdělání navazující na to, které už získali v mladším věku“ (Průcha, 1999,s.178)*

2.2 CÍLE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých tvoří součást systému celoživotního učení, odvozuje své cíle od cílů formulovaných pro příslušnou vzdělávací soustavu. Jedincem dosažené cíle v průběhu školní docházky může jakákoliv další vzdělávací činnost nadále prohlubovat a rozvíjet v jeho pracovním i osobním životě. Při formulaci dalších cílů reagovat na výzvy a nové podmínky, z ekonomického, politického a kulturního prostředí.

Cíle současné české vzdělávací soustavy

Cíle vzdělávání jsou odvozeny jak z individuálních, tak společenských potřeb. Vzdělání se nevztahuje jen k vědění a poznávání, tedy k rozšiřování intelektových schopností. Vede k osvojení sociálních, morálních a duchovních dovedností, vedoucí ke zlepšení vztahů ve společnosti jako celku, tak zlepšení vztahů k jednotlivým jedincům. Tímto má vzdělávání více rozměru, je zaměřeno na formování občana na rovině osobního rozvoje tak pro pracovní život. V hlavních směrech se vzdělávací soustava zaměřuje na :

Individuální a osobní rozvoj, který zahrnuje podporu a kultivaci seberealizace každého jedince a co největší uplatnění a rozvinutí potenciálu. Vzdělání má člověka formovat tak, aby uměl uplatňovat svá práva a současně plnit povinnosti svobodného občana v demokratické společnosti. Rozvoj jedince představuje základní cíl, který je nezbytný nejen z hlediska jednotlivce, ale i společnosti. Celkový tvůrčí potenciál obyvatel každé země je vždy hlavním zdrojem jejího dalšího rozvoje.

Zprostředkování vzniklé kultury společnosti, obsažené ve vědách, umění, technice, pracovních dovednostech, morálních a spirituálních hodnotách, jak nastupujícím generacím, tak jejím šířením do vědomí a činností všech členů společnosti. Sféra vzdělávání tímto způsobem zajišťuje kontinuitu minulosti, přítomnosti a budoucnosti. Škola, učení a výuka představují zároveň specifickými nástroji sociální komunikace ,při níž dochází k přetváření hromadě šířených informací do individuálních znalostí jako základního prvku, který bude vyznačovat vznikající společnost poznání a vědění.

Posilování soudržnosti společnosti, vzdělávací soustava je jednou z nejvýznamnějších sil integrující k rovnému přístupu ke vzdělávání, slouží k vyrovnání nerovnostem sociálního a kulturního prostředí, regionální nerovností a demokratického vývoje.

Rozdílně úrovně vzdělání jsou dnes nejčastější příčinou společenských rozdílů. Vzdělávací systém přispívá ke zvýšení sociální mobility, pomáhá vyrovnávání životním příležitostem, omezuje vytlačování znevýhodněných sociálních skupin na okraj společnosti.

Podpora demokracie a občanské společnosti. Pro demokracii je nezbytně důležité, aby občané byli soudní, kritický a nezávisle myslící, s vědomím vlastní důstojnosti a respektem k ostatním osobám a jejich právům. Školní společenství utvářením komunity i uspořádáním vzdělávacího prostředí působí na jedince.

Výchova k spolupráci a partnerství evropské i globalizující se společnosti. Je důležité, aby společnost usilovala o život bez negativních postojů a konfliktů ve společenství druhých lidí, jiných národů, kultů a jazyků. Být schopen respektovat a přijmout odlišnosti mezi lidmi, bez pocitů nadřazenosti či ohroženosti a být si vědom vlastních osobních hodnot. Jedinec který je schopný obstát v globální společnosti musí být sebevědomý a sebejistý, jinak není konkurenceschopný. Jedinec se nesmí cítit znevýhodněn kvalitou vzděláním, či kulturními aspekty výchovy či jazykovými bariérami.

Zvyšování zaměstnanosti. schopnost nalézt zaměstnání a trvale se uplatňovat na pracovním trhu, jak v České republice či Evropské unii tak v zahraničí. Zvyšování kvalifikace vyžaduje všeobecné i odborné znalosti, zvyšování adaptace a flexibility jedince, jeho samostatnost, iniciativu, tvořivost a odpovědnost. Cílem je posílit podíl všeobecného vzdělávání a umožnit každému celoživotní vzdělávání. Tím vzroste základ odborného vzdělávání a růst klíčových dovedností. Dosáhnout zabezpečení globálního trhu práce pro 21.století zejména vzdělávání zaměřené na schopnost práce s moderními informačními a komunikačními technologiemi, schopnost vyhledávat informace a kriticky myslet.

Zvyšování konkurenceschopnosti a prosperity společnosti. Vzdělávání musí přispívat výrazným způsobem k rozvoji lidských zdrojů. Vzdělávací soustava ovlivňuje pružnost,

přizpůsobivost a kvalifikaci pracovní síly, schopnost změny, inovace, úroveň řízení a využívání nových technologií.

Obecné cíle vzdělávání dospělých:

Oblast poznání: základní znalosti společenských, ekonomických a technických věd. Kulturní a historické, politické a občanské, právní a pracovně právní znalosti. Valeologické, fyziologické a zdravotní znalosti.

Dovednosti a kompetence: sociální, komunikační, cizojazyčné, využívání komunikačních a informačních technologií, seberozvojové, sebevzdělávací, sebekultivační, odborné – profesní, krizové řízení – jednání v nestandardních situacích, manažerské jednání. Dovednosti adaptační – projevující se jako pružnost, flexibilita a reaktivnost. Projektové – schopnost uskutečňovat změnu, projektovat a týmová dynamičnost. Podnikatelské – v pozici podnikatele či zaměstnance.

Hodnoty a postoje: Dosáhnout adekvátního zvnitřnění zmíněných hodnot postojů a projevů. Svoboda, demokracie, akceptace a úcta k handicapovaným a menšinám, rovnoprávnost mezi zaměstnanci a pohlavími a loajalita k zaměstnavateli.

Uvedené cíle jsou rámcově ukazující aktuální a dlouhodobé cíle dospělého jedince v České republice 21.století. „*Tyto cíle neukazují definitivní množinu cílových záměrů. Klasickým přístupem k vymezování výchově vzdělávacích cílů může být pohled skrze složky výchovy- například vědeckou, mravní, estetickou, tělesnou pracovní právní, ekonomickou a mnohé další.*“ (Malach,2002,s35)

2.3 VZDĚLÁVÁNÍ FORMÁLNÍ, NEFORMÁLNÍ A SEBEVZDĚLÁVÁNÍ

Formální vzdělávání je realizováno ve vzdělávacích institucích. Jeho cílem je dosažení určitého stupně vzdělání, doloženého osvědčením o dosažené kvalifikaci, například vysvědčení, diplomem. Lze sem také zahrnout rekvalifikace organizované úřady práce, kurzy pořádané organizacemi poskytujícími celoživotní vzdělávání, kurzy, cizích jazyků, studium na školách, krátkodobé přednášky a školení, ale i počítačové kurzy.

Neformální vzdělávání se uskutečňuje mimo formální vzdělávací systém a nevede k ucelenému školskému vzdělání. Jde o organizované výchovně vzdělávací aktivity mimo rámec zavedeného oficiálního školského systému, které zájemců umožňují záměrný rozvoj životních zkušeností, dovedností a postojů. Tyto aktivity bývají zpravidla dobrovolné. Jsou organizovány školskými zařízeními pro zájmové vzdělávání, středisky volného času, vzdělávacími agenturami, kluby, kulturními zařízeními a dalšími nestátními neziskovými organizacemi. Účastníci těchto vzdělávacích aktivit si mohou zlepšit své společenské i pracovní uplatnění. Tato forma je nejčastěji a nejběžněji využívána.

Sebevzdělání je termín, který zahrnuje všechny činnosti zaměřené k nové a vyšší úrovni vědomostí pomocí knih, přednášek, kurzů a dalších aktivit. Jedinec se samostudiem, svépomocným studiem ve skupině, četbou denního tisku, nebo za pomoci internetu snaží rozšiřovat své znalosti a dovednosti. Toto studium se někdy nazývá informativním vzděláváním. (Krebs, 2005, s.420-421).

Stát a vzdělávání dospělých v ČR. Vzdělávání dospělých je součástí státní politiky. Stát a společnost mohou podporovat vzdělávání a učení se dospělých různými způsoby, například pomocí finančních dotací a daňových úlev pro jednotlivce i pro organizace. Dále pomocí akreditací, certifikací: poradenství, zajištění informačních systémů, výzkumu, organizací mezinárodní spolupráce, propůjčení budov, zajištění učitelů apod. Společenské prostředí není příznivé, protože vzdělávání není hlavní předností politiky. Chybí hlavně propagace nutnosti jeho uznání. Výjimkou bývají rekvalifikace a určité projekty např. pro Romy nebo ženy v domácnosti. Často vznikají v návaznosti na programy EU nebo práce některých nadací. Dále to platí hlavně v oblastech spojených se změnou kvalifikačních požadavků jako je počítačová gramotnost, jazyky, manažerské dovednosti apod. Důsledkem moderny je dnešní podoba organizací založených za účelem vzdělávání. Vzdělávání a učení se dospělých se liší od školství tím, že probíhá na mnoha různých místech. Vzdělávání dospělých může probíhat i v organizacích čistě vzdělávacích jako školské organizace, tržně a komerčně zaměřené organizace, a to v případech státně dotovaných rekvalifikací. „ *Vzdělávání dospělých se používá v organizacích mající jiný než vzdělávací účel např. v podnicích,*

administrativně, armádně, apod. V těchto organizacích je vzdělávací záměr napojen na hlavní účel organizace, v podnicích na personální rozvoj (Beneš, 2003, s. 106).

Sebevzdělávání – sebeučení, self-directed learning. Andragogika zkoumá řízené učení dospělých. Čím dál si větší množství populace řídí proces učení sami, takzvaným sebevzděláváním. Účelem je sladit tak učení, pracovní a osobní život. Jedním z důvodů, proč lidé dávají přednost samoučení mohou být finanční důvody, nedostatečná nabídka vzdělávání nebo časová vytíženost. Sebevzdělávání lze definovat jako sebeřízení učení. Skupina nebo jednotlivec určují své tempo, účely, metody, program a cíl. Jsou zaznamenané názory, kdy vedlo sebeučení k daleko efektivnějším a lepším výsledkům. Jedinec byl také více motivovanější. Tento druh učení se stává čím dál více známějším a populárnějším. Ve severoamerických kontinentech, Slovinsko a Skandinávie se tato forma učení považuje za stejně rovnocennou institucionálním vzděláváním. Studijní kroužky – sdružení lidí se stejnými zájmy, mají možnost sdílet a předávat si informace. Mají stejné cíle, předmět a způsob učení. V tomto případě nejsou role lektora a žáka. Studijní kroužky nejsou nijak tematicky omezené slouží k uspokojování společných zájmů a hledání řešení praktických problémů. V tomto případě je podporou myšleno materiální podmínek, jako jsou prostory pro místo konání, informační a poradenské služby. K sebeučení řadíme i komunikační procesy v neformálních skupinách. Které se věnují učení nebo doplňujícímu učení v kurzech a seminářích. Burza vědomostí- (leaning exchange) jde o teorii vycházející z myšlenky člověk se raději učí mimo institut. V tomto případě jde o jakýsi druh informačního centra, kde se registrují lidé s fundovanými znalostmi a jsou ochotni se o své znalosti a zkušenosti podělit s druhými lidmi. Zájemci se mohou obrátit s konkrétní prosbou o určitý druh znalostí, centrum přepojí kontakt na osobu disponující těmito schopnostmi. Většinou předávání informací probíhá neosobní formou. Odborníci mohou hledat informace z více zdrojů, v dnešní době se nejvíce využívá internet jako jeden z hlavních zdrojů. Jedinou nevýhodou internetových zdrojů je že nedisponují poradenskými službami. Centra sebeučení – autonomního učení. Jde o střediska určená nabídnout zájemcům možnosti využití sebevzdělávání za pomoci vzdělávacích technologií a programů. Tyto centra mohou vznikat v zařízeních jako jsou knihovny, pracovní úřady, sociální zařízení či školách. Neopomenutelným a velmi důležitým bodem jsou opět poradenské služby. Všechny tyto zmíněné formy vyžadují široké spektrum publicity a marketingu.

Z důvodu nekomerčních zařízení je potřeba finanční podpor, převážně z vnějších zdrojů, aby bylo možné zajistit chod těchto zařízení.

2.4 GENDEROVÉ ROZDÍLY VE VZDĚLÁVÁNÍ

Ve stručném psychologickém slovníku autora Pavla Hartla je výraz pojat jako soubor rolí, které společnost a kultura připisuje k ženskému a mužskému biologickému pohlaví. Gender je pojem, který vymezuje sociální rozdíly (v protikladu k biologickým odlišnostem) mezi ženami a muži. Tyto rozdíly, jejich pojetí a definice, se mohou měnit v čase, v rámci jedné kultury a také mezi kulturami navzájem. Rozpětí těchto rozdílů se mění v závislosti na stupni vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami. (Křížová, 2004, s. 143)

Zavedení tohoto pojmu souvisí s druhou vlnou feminismu, která se objevila na konci 60. let dvacátého století. Na rozdíl od první vlny, která se zabývá zpřístupněním základních společenských práv pro ženy, ve druhé se aktuální stala otázka hlubších politických a společenských změn. Jeden z nejrozšířenějších mýtů, který stále přetrvává v naší společnosti, je ten, že muži představují rozhodující ekonomickou i politickou sílu, zatímco ženy svými doplňkovými aktivitami vytvářejí sociální zázemí a vychovávají děti. Mužům jsou automaticky připisovány, rozhodnost, dominance, síla, racionalita, ženám rysy spojené s mateřstvím, laskavostí, emotivita, podřízenost. V industriální společnosti jsou na ženu kladeny dva principiálně rozporuplné požadavky. Od žen je vyžadováno plnohodnotné plnění úkolů spojené s mateřstvím a rodinou. Industriální společnost je však orientovaná na hodnoty, podle kterých je potřeba zajistit všem idem rovné podmínky pro jejich uplatnění. V souladu s tím se tedy ženy mají plně realizovat i v oblasti pracovní (Křížová, 2004, s. 17-18).

V dnešní době je stále nedořešený počátek formování vlastního genderu, za kterým stojí rozvoj způsobů a postojů chování, díky uvědomění si svého pohlaví na základě sociálního učení. Sociální učení je nutné pro adaptaci jedince, učí ho orientovat se ve společnosti, formuluje jeho chování a sociální role. Žádoucí chování je odměňováno a nežádoucí chování je naopak trestáno. Socializace je proces začleňování se do společnosti. Jde o proces přizpůsobení se společnosti. Jde o nekončící proces, který probíhá celý život. Mění se na základě okolností jedince, jeho vnímání reality,

mezilidskými vztahy a společností. Člověk neustále objevuje lidskou společnost, navazuje nové kontakty, prohlubuje vztahy v rámci sociokulturního systému. V procesu socializace dochází k uplatnění sociálního vlivu. Důležitým výsledkem je sebepojetí, neboli sebeobraz.

2.5 FORMY A METODY VÝUKY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Teorie i praxe vzdělávání rozděluje formy dle mnoho kritérií. Jedno z nejpoužívanějších dělení vychází z faktu, že vzdělávání dospělých nahrazuje školní vzdělání, je to druhá šance. Lze ho rozdělit do tří forem: a) další profesní vzdělávání b) občanské vzdělávání c) zájmové vzdělávání.

Profesní vzdělávání: vzdělání se poskytuje osobám, které mají dokončené od odborné vzdělání v průběhu počátečního vzdělávání. Řadíme sem vzdělávání kvalifikační, rekvalifikační a periodické školení. Zahrnuje všechny formy odborného i profesního vzdělávání. Které jedinec využívá v době aktivního pracovního života. Jde o získání schopností a dovedností k vykonávání určitého povolání. Odvíjí se od profesního vzdělávání, zařazení a celkové uplatnění jedince. Dopad na ekonomickou situaci. Vzdělávání probíhá ve formě, zaučení, zaškolení, prohlubování kvalifikace či rekvalifikace. Podkategorii a menší oblastí profesního vzdělávání je nutné zmínit kategorii firemního vzdělávání. Oblast, ve které dochází k formování a vytváření schopností pracovníka konkrétního podniku/ organizace. Organizace podnikové vzdělávání zajišťují různými formami: a) vnitropodnikové, interní či vlastní podnikové vzdělávání ve vlastním vzdělávací zařízení, b) vzdělávání vně podniku ve speciálním vzdělávacím zařízení, externí. Vnitropodnikové vzdělávání může být prováděno dvěma způsoby a) vzdělávání mimo pracovní proces (vzdělávání se koná mimo pracoviště) b) vzdělávání v rámci pracovním procesem, vzdělávání se koná na pracovišti.

Instruktaž –jde o zcvik nového nebo méně zkušeného pracovníka. V pracovních postupech vedený zkušeným instruktorem nebo pracovníkem. Jedná se o jednorázové předvedení a vysvětlení pracovních postupů, podle charakteru funkce či práce.

Koučování- mentorování, poradenství. Jedná se o vedení zkušeným pracovníkem, dlouhodobé instruování, účastník si sám zvolí svého rádce, jde o rovnocenné

konzultování a ovlivňování mezi účastníkem a lektorem. Vhodné pro stimulování pracovní kariéry a formování komunikace v pracovním prostředí. Probíhá dle vzájemné dohody lektora a účastníka.

Asistování – výuka je řízená školeným pracovníkem který je přidělen jako zkušený pomocník nezkušenému pracovníkovi. Je mu nápomocen v plnění pracovních úkolů a dodržování zavedených postupů. Nejčastěji je využíván při řídicích funkcích a manuálních činnostech. Způsob předávání informací probíhá přes teoretickou až po praktickou stránku.

Rotace práce – výuka je sestavena systémem rotování zaměstnanců kdy si zaměstnanci pověřování úkoly různých útvech organizace. Tento způsob je vhodný pro přípravu budoucích vedoucích pracovníků na převzetí určité funkce. Vhodný způsob pro začleňování absolventů. Organizační postup je sestaven dle plánu, v němž je specifikovaná délka práce v jednotlivých útvech a odpovědné osoby za pracovníky.

Stáž – jedná se o dlouhodobý studijní pobyt doma či v zahraničí. Cílem je dosáhnout co nejvíce zkušeností a porovnání s vlastním pracovištěm. Účastník stáže je v roli pozorovatel. Konzultuje předem stanovené otázky.

Exkurze – cílem je poznání technologických, technických a dalších pracovních podmínek v dané organizaci. Účastník získává teoretické znalosti, které pak může převést do praxe.

Stínování- neboli zdvojení. Pracovník je obvykle přidělen manažerovi na určitou dobu, ten sleduje jeho vztah k práci a způsob a kvalitu práce.

Občanské vzdělávání jde o vzdělávání a kultivaci člověka jako občana, mění se politické i společenské podmínky. Dotváří socializaci jedince a jeho občanské hodnoty. Občanské vzdělávání je vždy v zájmu státu.

Vzdělávání zájmové kultivuje osobnost na základě zájmů, dosahuje vzdělávací potřeby v osobním zaměření. Dovytváří žebříček hodnot osobnosti, napomáhá seberozvíjení a seberealizaci jedince, Obsah a škála zájmového vzdělávání je velmi široká. Jde o důležitou část rozvoje osobnosti, klade se stejný důraz na vzdělávání zájmové stejně

jako firemní je velmi důležité. Jakékoliv vzdělávání a kultivace člověka osobnosti zlepšuje lidské zdroje. Nejvíce se využívá prezenční forma v podobě seminářů, přednášek, vzdělávacích kurzů a kroužků (Veteška, 2008, 102-112).

Výuku dospělých charakterizujeme jako proces zaměřený na osvojení vědomostí, dovedností a návyků. Program vzdělávání lektorů a pracovníků řadíme k tradičním formám a metodám výuky, kurzy, semináře, tréninky, individuální studium z literárních pramenů a do jisté míry i coaching (přenesení získaných vědomostí a dovedností do praxe). Je nutné zjistit, zda se účastník naučil v dostatečném rozsahu správné věci a zda získal schopnost, naučené uplatnit v praxi- Učení založené na elektronické bázi je CBT (Computer Based Training), je výukový program založený na nosičích informací, tím jsou např. diskety, CD ROM, DVD. Dále sem patří WBI (Web Based Information) informační podpora cíleného vzdělávání na internetu. Tvoří důležitou součást samoučení. WBT jsou různé vzdělávací akce distribuované na internetové síti klasickými vzdělávacími institucemi nebo firmami či jinými subjekty. V neposlední řadě jde o on-line výuku. Vystoupení lektora je přenášeno internetovou sítí v určitou dobu do více míst na světě, včetně přenosu diskuze či jiných podob zpětné vazby. (Mužík,2006, s.65-70)

Druhy dalšího vzdělávání

Účastník vzdělávání je zpravidla definován jako nezávislá osobnost schopná sebeřízení. V dospělém věku má značné životní zkušenosti, které mohou být jak přínosem, tak i překážkou (různé zažitá stereotypy). Dospělý studující chtějí problémy více pochopit, zajímají se o návaznost naučeného s praxí. Pozitivní stránkou je snaha poznat, pochopit a inovovat. Naopak někdy vlastní špatné zkušenosti vytvářejí bariéru pro nové poznatky, což vede až k odmítání teoretické části vzdělávání. U dospělých je velkým problémem jejich obava z chyb.

Všechny tyto skutečnosti je potřeba brát v úvahu při evaluaci a také při vytváření studijních podmínek účastníků vzdělávání. Významný vliv mají faktory sociální, technické, ekonomické a politické. Značný je také tlak na trhu práce, kde má největší uplatnění jedinec, který je ochoten se neustále vzdělávat. Metody, které se uplatňují při vzdělávání dospělých, představují dynamický činitel, který vychází ze zájmů a potřeb

účastníků, jejich hodnotové orientace, psychologických zvláštností, sociálního a profesního postavení, pracovních a životních zkušeností, způsobilosti k učení a celkového způsobu života. Stále nejvýznamnější role bude v dnešní době přikládána vzdělávání diverzintních skupin. Jsou to cílové skupiny, především cizinci z různých zemích, u kterých se musí brát v úvahu řada specifických faktorů, které budou ovlivňovat vzdělávací proces. Je to jazyková bariéra, rozdíly náboženské, kulturní a sociální.

Další vzdělávání neprobíhají vždy rovnoměrně a celoplošně. Nabídka dalšího vzdělávání závisí na velikosti podniku a jeho oborové příslušnosti. K tomuto vzdělávání se nejčastěji používají formy školení, zaškolení a trénink přímo v procesu pracovní činnosti. Vzdělávání rozlišujeme pro určitá povolání např. ve vysoce kvalifikovaných profesích – lékaři, právníci, programátoři apod., pro něž je další vzdělávání nutností. Vzdělávání zajišťuje specializované zařízení.

Pro určitý typ zaměstnavatele. Vytvářejí si vlastní systémy vzdělávání jako součást své personální práce například statní správa, vojsko, policie, velké podniky banky.

Vzdělávání v povoláních přístupných každému. Řidiči, pracovníci úklidových firem, atd. Nabídka a možnost dalšího vzdělávání je pro tuto skupinu omezená. Další vzdělávání je z velké části závislé na státní podpoře pro nezaměstnané, postižené, nekvalifikované(Beneš, Andragogika,2003).

3 MOTIVACE

Motivaci lze chápat jako soubor vnitřních i vnějších faktorů, které vzbuzují, aktivují a dodávají energii lidskému jednání a prožívání. Řídí jeho průběh a způsob dosahování výsledků. Dále pak ovlivňují reakci jedince, jeho vztahy k ostatním lidem a ke světu. Otázka motivace je u každého jedince složitá. Někoho motivují existenční problémy, jiného vlastní zaujetí pro určitý obor, pro dalšího jedince je vzdělávání cestou k seberealizaci či naplňováním potřeb sociálního kontaktu. Dospělý jedinec přistupuje k dalšímu vzdělávání dobrovolně na základě vlastního rozhodnutí. Muže tedy vycházet z vlastních vnitřních motivů. Cílem se může stát vlastní rozvoj, uplatnění schopnosti a znalosti, odstranění vlastních nedostatků, dosažení uznání, ocenění a materiální ohodnocení. (Eger, 2012, s.66-70).

Psychologickým rozbor motivace se zabývá příčinou impulsu k aktivitě a dále tím, jak se stanoví a udrží směr aktivity, jaký mechanismus sílu aktivity kontroluje a jak tato aktivita končí. Staví na zásadě, že organismus musí být k aktivitě připraven, aby vnější podnět mohl aktivitu vyvolat. Připravenost k aktivitě se chápe jako potřeba. Motivace je u člověka proces, ve kterém si vybírá z reakcí. Tímto výběrem se míní to, co probíhá na úrovni vědomí. Má-li být pro nás cíl motivační, musí se nám jevit atraktivní. Z cíle, který provokuje kladné či záporné emoce, se pak stává motivační faktor. Motivace se týká regulace směru a také síly chování. Motivované jednání je emočně zbarvené, protože zvýšená aktivační hladina, provázející každou náročnější činnost, je provázena subjektivním naplněním, které je emočním zážitkem.

Na rozhodnutí jedince dále se vzdělávat má vliv mnoho faktorů: společenský rámec a vztah celkově k učení se, schopnost přijímat výzvy, vztah jedince se svým okolím, aktuální životní situace, osobnost a temperament jedince

Současná situace klima v České republice nebylo příznivě, díky evropským fondům se tato situace postupně zlepšovala, důraz na rozvíjení lidských zdrojů a celoživotní vzdělávání. V poslední době se kladl důraz na zkoumání životních situací populace a jejich makrosociálních zázemí. Výsledkem zjištění bylo nedostatečné množství času, věnování menší péče o své děti, netransparentnost systému a nedostatečné množství informací. Dle výsledků západních výzkumů, jsou nejčastějším důvodem dalšího

vzdělávání dospělého jedince tyto důvody: dosažení nových poznatků, rozvíjet své osobní schopnosti, udržení svého stávajícího pracovního místa, na popud zaměstnavatele. V případě osobní motivace jsou faktory vycházející z touhy jedince, sociální uznání, prestiž, akceptace, radost dosahování nových vědomostí. Nejde však říct, že motivy jsou dané a u každého jedince stejné. Většinou jde o působení celého komplexu motivů, dochází k jejich vyvíjení a mění se. Nejde je jednoznačně hierarchizovat. Motivы se vyvíjejí od raného dětství a v důsledku poznatků a zkušeností jedince se mění. Zkušenost s procesem učení se člověk setkává od mladého věku a právě to může mít dopad na jeho následné vzdělávání.

Motivační faktory vzdělávání nejsou vždy jednotné, dělí se dle pohlaví, věku jedince, dosaženého vzdělání, socioekonomického statusu, životních okolností. U lidí mladšího věku jde o motivaci spíše z profesního hlediska spojenou s výkonem zaměstnání. U starších lidí jde o motivaci spojenou s využitím volného času. Dosažením vyššího věku je jedinec orientován více na pyramidu svých potřeb dle (Maslowa). V případě motivace s ohledem na získání kariery se strácí

3.1 MOTIVACE DOSPĚLÉHO K UČENÍ SE

Chť nadále se vzdělávat, rozvíjet se a učit se novým věcem, po celý život i prostřednictvím formální vzdělávání, je u větší části populace. S otázkami motivace je potřeba vymezit, pro koho je vzdělávání určeno, kdo má být potencialem účastníkem vzdělávání dospělých. Vzdělávací cíle jedince jsou odvozeny ze společenských a individuálních potřeb. Vzdělávání rozvíjí sociální dovednosti, vědění, estetické a morální hodnoty, zlepšuje postavení jedince ke společnosti tak jednotlivým jedincům a schopnosti uplatnění v pracovním prostředí. (Malach,2005, s.72)

Motivace je vytvářena vnitřním pocitem jedince, ochotou, vůlí a touhou vyvíjet úsilí k dosažení subjektivního cíle jedince. Záleží na intenzitě vnitřní motivace jedince. Nedostatečný pocit touhy určuje že jedince nebude mít zájem dosahovat daného cíle, kterému říkáme motiv. Proces motivace má cyklický charakter. Počátečním pohnutkami je pocit nedostatku či touhy po něčem. Pociťujeme chťič po dosažení rovnováhy v našich touhách a dosažení cíle. K tomuto dochází jeli motiv dostatečně silný. Další fáze je dosažení cíle a následné uspokojení potřeb.

Efektivita vzdělávání dospělých velmi často považuje za faktor, který rozhoduje o úspěšné vzdělávací síle, tedy o pohnutkách. Pro mnoho andragogů je velkým problémem motivace dospělých. Co je tedy motivace? „*Motivace, tedy souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání účastníka.*“ (Beneš, 2003, s.127)

V dnešní době je nezbytné vzdělávání dospělých v každém věku. Když se podíváme na statistiku z roku 1997 v SRN, 96% dotázaných tvrdilo, že by každý měl být připraven a ochoten se vzdělávat. (Arnold et al.), skutečnost byla jiná, zúčastnilo se pouze 46% dotázaných.

Faktory ovlivňující vzdělávání u dospělých

- 1) Charakter osoby
- 2) Úroveň živobytí
- 3) Vztahy a společnost (klíma, rámec společnosti)
- 4) Motivační faktor a výzvy

V České republice společenské klíma ke vzdělávání dospělých není zcela příznivé. Jelikož by mělo být vzdělávání prioritou politiky, v České republice tomu tak není. V České republice postrádáme určitou propagaci a uznání vzdělání dospělých. Jakými způsoby tedy stát může propagovat a podporovat vzdělávání? V pracovní sféře se jedná o daňové úlevy, či finanční dotace. V zahraničí můžeme nacházet mnoho podpor, které umožňují dospělému jedinci se nadále vzdělávat, jedná se například o propuštění z práce za účelem dalšího vzdělávání, akreditace, poradenství, certifikace atd. V České republice chybí určité priority a cíle pro vzdělávání dospělých.

V důsledku společenských a ekonomických změn lidé reagovali velmi rychle a efektivně na nové nároky, které jsou kladeny např. počítačová gramotnost, cizí jazyky, manažerské funkce atd. V České republice i nadále chybí podpora kladená na zájmové, kulturní a všeobecné vzdělávání (výjimkou jsou pouze univerzity třetího věku).

Jestliže se ohlédneme na výzkumy ze západních zemí, hlavními důvody dalšího vzdělávání je získávání nových informací, rozvíjení osobních vlastností, ale také udržení pracovního místa, které mnohdy obnáší neustálévzdělávání.

Andragogika se zakládá na stávajících motivech, které je nutné akceptovat. Motivy každého z jedinců mohou být různé. Motiv je jakási touha, do které může být zahrnuto touha po sociálním uznání, prestiž, ale také například uznání rodiny a známých. Mezi motivy můžeme také zahrnout radost, zvědavost, použití naučení při určitém řešení, neboli použitelnost v praxi. Motivy můžeme rozlišit na hodnotné neboli vnitřní (– zájem o danou věc, radost z poznání, učení) a méně hodnotné neboli vnější (- prestiž, uznání, odměna atd.). Ve vzdělávání dospělých se více osvědčily motivy vnitřní, než-li vnější, které jsou spíše krátkodobé.

Motivy k učení se začínají vyvíjet již v raném věku, socializací a jsou dané zkušeností s učením. Zkušenost s učením ze školy, mnoho dospělých odrazují k dalšímu vzdělávání. Na základě výzkumů, které proběhly v určitých zemích se dá zjistit struktura motivů na další účasti vzdělávání dospělých.

Přehled cílů v oblasti kompetencí, dovedností, postojů a hodnot ve vzdělávání dospělých.

Rozhodování dospělého jedince dále se vzdělávat ovlivňují, motivy. Kladné – karierní růst v zaměstnání, rozšíření odborných znalostí, obecný a kulturní rozhled, pocit naplnění a činnosti)

Záporné – nedostatek časových možností, jak v osobním, tak v pracovním životě, nedůvěra v sebe, nedostatek motivace a pocitu naplnění.

Základním zdrojem motivace jsou potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a hodnotové orientace a ideály. Motivace má tři složky: směr, úsilí, a vytrvalost.

Vnitřní motivace závisí na tom, zda vzdělávací činnosti a jejich výsledky jsou pro studujícího smysluplné a potřebné. U dospělých je důležitá souvislost vzdělávání s praxí. Velmi motivující je, když se studující může podílet na výběru cílů, metod i hodnocení výsledků.

Vnější motivace se spojuje se získáním určité odměny za výsledek činnosti. Zda se jedná o takzvanou pragmatickou strategii dosažení výsledku s co nejmenším odporem.

Na přímé motivaci ke vzdělávání se podílejí různé faktory:

- Sám studující (schopnost učit se, pozitivní sebepojetí a další)
- Spolupracovníci (povzbuzování, tlak na udržení pozice, očekávání spolupracovníků a vedoucích)
- Rodiče (ve smyslu rodiny, partnera a dětí)
- Studenti (studující skupina, týmová práce)

Důležité je brát v úvahu osobnost účastníka vzdělávání, jeho životní zkušenosti, systém hodnot, životní styl, vliv rodiny, pracovní i osobní důvody, ale i změny senzomotorických i paměťových funkcí zejména u starších účastníků. Dospělí se velmi podstatně odlišují od žáků i bohatými životními zkušenostmi. (Eger, 2012, s.69-74).

Hlavním problémem pro mnoho andragogů je motivace. Motivace (souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání účastníka). Motivy jednotlivých skupin se liší. Lehce se dají zjistit motivace rozdíly podle věku, dosaženého vzdělání a pohlaví. Účast na dalším vzdělávání ovlivňuje osobní charakteristika, životní situace, okolí, vztahy, společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení.

Typologie motivů :

Sociální kontakt- účastníci se snaží navázat nebo rozvinout kontakty. Chtějí zlepšit svoji sociální pozici.

Sociální podněty - účastníci se snaží o získání prostoru nezatěžovaného každodenními tlaky a frustracemi.

Profesní důvody- jde o rozvoj nebo zajištění vlastní pozice v zaměstnání.

Vnější očekávání- účastník následuje doporučení od zaměstnavatele, sociálních pracovníků, poradenských služeb.

Kognitivní zájmy – klasická představa vzdělávání dospělých. Vycházejí z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání.

Hlavním důvodem dalšího vzdělávání se stává výkon profese. Každý účastník, který se vzdělává je nějakým způsobem motivován. Většina dospělých se učí za účelem řešení konkrétních problémů.

3.2 PROFESIONALIZACE A ZVYŠOVÁNÍ KVALITY

Od poloviny minulého století se psychologové zabývají otázkami motivace lidského jednání. Pracovní motivace je přístup jednotlivce k práci, chutí pracovat, vycházející z vnitřních motivů jedince. Důležitým faktorem je postoj jedince k práci, ať už obecný pracovní postoj (vztah), tak postoj k organizaci (firmě), v průběhu života se setkáváme s oběma typy. Pokud při práci nedochází k uspokojení a naplnění našich přímých a vnitřních motivů, nebo pomocí práce uspokojujeme potřeby někoho jiného. Je nutné zajistit z podněty z venku, které podpoří žádoucí chování a motivaci. Toto je funkce manažera, motivování a stimulace. Motivování není vždy jen pozitivní stimul, který by však měl převažovat. Manažeři mohou zvolit prostředky negativní posilování, negativní motivace.

V 70. a 80. letech 20. století se dostávají do popředí otázky profesionalizace andragogické práce. Počátkem 90. let se objevuje problém kvality vzdělávání dospělých. Další profesní vzdělávání se chápe jako záležitost zaměstnavatele a pracovní síly. Úspěch se vzdělávání by se měl objevit formou zvýšené produktivity, snížením reklamací, absencí. K úspěšnému plnění pracovní role přispívají tři jevy jako následky vzdělávací činnosti – kvalifikace, kompetence a rozvoj osobnosti.

Kvalifikace a kompetence

Pojmy kvalifikace a kompetence nejsou jednotně definovány. Jeden směr vidí kompetenci jako definici širšího rozsahu než kvalifikace a druhý definuje kvalifikaci jako soubor kompetencí. V tomto spojení jde o význam spojení člověka a jeho vztahu k práci. Podmínkami práce a individuálními předpoklady jedince. Na každé pracovní místo jsou přiděleny kvalifikační nároky, ty pak odpovídají nebo neodpovídají podmínkám. V důsledku společenských, technologických a organizačních změn došlo k

vyústění problému, zda obsahy a předměty jsou přenosné a použitelné v různých situacích. To bylo důvodem hledání kvalifikací ke konkrétnímu pracovnímu místu. Kompetence zaručují chování jedince v konkrétních situacích, lze je získat, jde o schopnost, kterou lze zdokonalovat, opakováním, učením se a praxí. Nejučenější je učit se reálnými situacemi, tím se získávání schopností stává efektivním. Jde také o ochotu a odvahu v dané situaci schopnosti dokázat použít. Jde tedy také o motivaci, sebedůvěru a osobnosti jedince. Kompetence lze rozdělit do tří oblastí. Odborné kompetence: odborné, obecné a všeobecné kompetence, získávané především při výkonu profese, znalosti jazyka, pracovní právo, práce na PC, technické dovednosti. Sociální kompetence: zaručují zvládnutí týmových aktivit, sociální interakcí, dobré komunikační dovednosti. Metodické kompetence: schopnost zpracovávat a vyhledávat informace, abstraktní a logické myšlení. Sebekompetence: jde o schopnost relaxovat své jednání, rozvíjet se, učit se to vše ve vlastní režii. Spadá sem sebevědomí, životní energie, sebedisciplína.

Kvalifikace – určitý předpoklad formování kompetencí. Je tvořena školním vzděláním, odbornou praxí a dalším profesním vzděláváním, odbornou praxí a dalším profesním vzděláváním. Pojem vyjadřuje vztah člověka a práce. Vztah mezi individuálními předpoklady pracovní síly a technicko-organizačními pracovními podmínkami. Kompetence- zaručuje jednání ve skutečných situacích, jejich získání vyžaduje značný podíl výcviku a opakování. Obecně odborná kompetence zahrnuje schopnost a individuální motivaci řešit problémy života a pracovní situace. Kompetence zahrnují rovněž dovednosti, postoje, zvnitřnělé hodnoty a další prvky nezbytné ke společenskému a pracovnímu uplatnění člověka.

4 BARIÉRY VE STUDIU V DOSPĚLOSTI

Motivace je energie, která vede člověka k jednání a pohybu. Opačná energie, která naopak jedince od cíle odrazuje. Rozhodnutí v dospělého nadále se vzdělávat není jednoduché, cestou ho provádí překážky, které mu vzdělávání znesnadňují, říkáme jim bariéry. Bariéra je tedy překážka bránící nám dosažení určitého cíle.

Vnímané bariéry ve vzdělávání dospělých, dělíme do tří skupin:

Situační bariéra: aktuální situace vyplývající v daném čase jedince (nedostatek finančních prostředků, nedostatek časového prostoru, špatná dostupnost do vzdělávání)

Institucionální bariéry: (pro jedince není dostatečně zvolený rozvrh, nevhodně sestavený program/osnova vzdělávání)

Osobní bariéry: postoje jedince k učení, jeho sebevnímání. (nedostatek sebejistoty, sebedůvěry, fyzické a psychické vyčerpání)

Návrat do školy může vyvolávat různé smíšené pocity, jako je nedůvěra, nervozita. Stejně tak jako může jedince pociťovat nadšení a odhodlání. S těmi to pocity se jedinci setkávají nejčastěji. Záleží na jednotlivých povahových rysech člověka, někdy i temperamentu. Síle, odhodlání a chuti překonávat překážky, které nemusí být často krátkého charakteru. Muže se vyskytnout silná touha po dalším vzdělávání častými překážkami je jejich kariéra a rodina. Emocionální faktory jsou častými překážkami, který jim prání v následném vzdělávání. Překážky mohou být různé, nedostatek času, financí ke studiu, sebevědomí, informací ohledně vzdělávání (příležitostí) také chybějící podpora ze strany rodiny. Pracovní vytížení. V dnešní době se většina lidí setkává s těmito problémy, důležité je jak se k nim jedinec postaví.

Problém – vzniká v případě kdy člověk zná cíl kterého chce dosáhnout, ale nezná cestu a prostředky, jimž je možné dosáhnout stanoveného cíle. Problémová situace – je zdrojem napětí, dochází k aktivování pohnutku, který napomáhá překonávání překážek a hledá další řešení.

4.1 DRUHY BARIÉR

Bariéry ve vzdělávání dospělého jedince můžeme rozdělit dle (Rabušicové, 2008, s. 105) do několika skupin:

- 1) Osobní:** tento druh bariéry je spojený s mentálním nastavením potencionálního studujícího, kdy dochází k vnitřním překážkám, jedinec má nízké sebevědomí a klade si záporné myšlenky typu: nejsem dost chytrý abych studoval, nejsem dost dobrý, v mém věku je nesmysl začít studovat. Pod osobní bariery řadíme například:

Nedostatek motivace – jde o vnitřní nastavení a pocit jedince, kdy nedostatkem motivu dochází k úpadku jeho plánu a cílů. V tomto případě dochází k neúspěchu a jedinec není připravený překonávat překážky. Nedostatek motivace může být velkou překážkou v učení se novým dovednostem a dalšímu vzdělávání. Nejčastějším motivačním faktorem v zaměstnání je povýšení či zvýšení platového ohodnocení. Jde tedy o zásadní klíč k překonání překážek dospělého jedince.

Nedostatek sebevědomí – vlastnost která je vyvinutá u každého jedince individuálně. Obecně je spíše méně sebevědomých jedinců, toužících po větším sebevědomím a sebejistotě. Už ve starých příslovích můžeme najít tvrzení, klíč k úspěchu začíná v našem myšlení. Lze tedy říct že nesebevědomí člověk má menší šance na úspěch v dosažení svých cílů. Toto téma se dotýká každého z nás. Jedince může působit na své okolí velmi sebevědomým dojmem ale uvnitř je často zranitelný. Jediným východiskem z této situace je uvědomění si svých nedostatků a předností, mít se rádi takový jací jsme a přijmout své nedostatky. Sebevědomí je důležitým faktorem, který určuje míru možností, rezerv a schopností. Sebevědomí má velký vliv na všechny oblasti života.

Nedůvěra v efektivnost – velmi úzce souvisí s motivací. Také patří mezi osobní bariéry. Jedinec, který je silně motivovaný a věří ve správnost a nastavení svého cíle bude pravděpodobněji efektivnější a úspěšnější. V dospělosti jsou lidé více nevěřičně a skeptičtí, zda zvýšení vzdělání opravdu přinese zlepšení v jejich zaměstnání. Při této situaci může být nedůvěra v efektivnost významnou překážkou pro dospělého jedince v dalším vzdělávání. (Rabušicová, 2008, s.98-106).

2) Institucionální

Do této skupiny spadají překážky, které mají negativní vliv na vzdělávání či jeho průběh.

Nedostatek informací – nedostatečné množství informací mezi institucí, vzdělávajícím a vzděláným může způsobovat velmi nepříjemnou bariéru. Může negativně ovlivnit celý vzdělávací průběh.

Nedostatek vzdělávacích možností – zde lze zařadit nevhodné vzdělávací programy pro konkrétního jedince či špatnou dostupnost.

3) Situační

Tato kategorie bariér plyne z aktuální situace jedince.

Nedostatek času – častým problémem a jedno z nejznámějších bariér je nedostatek času k vzdělávání. V dnešní době trpí nedostatkem času velké množství lidí, doba je uspěchaná, vysoké pracovní tempo. V tomto případě je namístě zvážit časové možnosti jedince, zaměřit se na práci s časem – Timemanagement či sestavit časový harmonogram/ rozvrh a najít prostě kdy je možné zařadit studium. Je důležité určit osobní prioritu aktivitám a ujasnit si co je cílem jedince a do jaké aktivity investuje svůj čas. Popřípadě zvážit rozložení aktivit či úkolů na jiné osoby. V případě této bariéry se vždy najde řešení jen záleží na prioritách, žebříčku hodnot jedince.

Nedostatek finančních prostředků- neleze obecně tvrdit, že studium je vždy finančně náročné, lze využít bezplatných nabídek od státních univerzit či nabídky od neziskových organizací. Vzdělání obohatí jedince na celý život a nikdy nikdo mu jej nevezme. Tato investice do vzdělání naopak může pomoci následnému zvýšení příjmů jedince. Získá lepší placené zaměstnání. Důležité je zvážit, zda se nevyplatí se na nějaký čas uskromnit, investovat finance do sebevzdělávání/ vzdělání s vidinou na lepší zaměstnání či kariérní posun a tím pádem i lepší finanční ohodnocení. V některých případech je potřeba aby byl člověk obezřetný u ceny na vzdělávání. Cena neodpovídá vždy kvalitě vzdělání. Vzdělávací programy by měly být dostupný pro co nejširší počet lidí. Lidé často zpochybňují reálnou hodnotu vzdělání v porovnání s nákladem/investicí

do vzdělání, či návratnost. Myšlenku a rozhodnutí zda je vhodné investovat do vzdělávání si rozhoduje každý jedinec sám (Rabušicová, 2008, s. 49- 56) .

Zdravotní důvody – odvíjí se od fyzického a duševního stavu jedince. Během studia mohou nastat zdravotní komplikace, při kterých jedinec nemůže pokračovat v dokončení studia. Popřípadě celkový proces studia ztíží či znemožní úplně. (Rabušicová, 2008, s. 105-106).

Další členění bariér ve vzdělávání

Další důvody a averze k dalšímu vzdělávání, jsou následující

Bariéra kultury – důsledek zkušeností jedince, čím více má znalostí a dovedností tím společenské prostředí více vyžaduje a očekává. Snaží se očekávání plnit, aby udržel soudržnost s danou komunitou a došlo ke ztotožnění. Bariéry vznikají v podobě tvrzení, vypadající jako axiom, tím se velmi omezuje rozvíjení tvořivého myšlení.

Bariéry pracovního prostředí – dochází ke vzniku, když na jedince, který se chce vzdělávat, negativně působí prostředí, nedůvěra, arogance, ignorace.

Emoční bariéry – vnímá každý jedinec jinak. Nejčastěji se projevují pocity jako je pocit úzkosti, strachu, obavy ze selhání.

Intelektuální bariéry- nedostatečný intelektuální a vědomostní přehled vzdělávaných. Jedinec zvažující následné vzdělávání podlehne negativním myšlenkám ohledně svých znalostí.

Základem lidské aktivity je uspokojování vlastních potřeb. Hierarchicky systém potřeb známe jako Maslowovu pyramidu. Tato znázorňuje:

Fyziologické potřeby jsou základní. Jejich uplatnění je nezbytné pro přežití. Potřeby jistoty a bezpečí znamenají zajištění a uchování existence do budoucna. Sounáležitost představuje potřebu začlenit se do skupiny, celku, do dobrých vztahů s lidmi. Potřeby uznání a ocenění obsahují vlastní sebe ocenění, respekt, a uznání od ostatních.

Sebeaktualizace je vlastní realizace jedince v rozsahu schopností. Všechny potřeby může náš zaměstnavatel opomíjet nebo uspokojovat.

Z biologických potřeb nelze odvodit veškeré chování člověka, neboť velkou roli zde hrají potřeby vyšší, psychické, vypěstované výchovou. Na všechny psychické potřeby mohou být navázány emočně negativní i pozitivní efekty. Kladný emoční efekt závisí na tom, zda se nám daří vyhnout problému, odstranit jej, zlikvidovat to, co nám škodí, nebo přiblížit se, získat a využít to, co považujeme za prospěšné a žádoucí. Objekty a situace, se kterými se setkáváme, pro nás mohou být střídavě kladnou či zápornou emocí. S emočními projevy úzce souvisí motivace. Člověk sám měl pro sebe volit cíle dosažitelné. Motivační vybuzení jako efekt frustrace nás vede k usilovnějšímu opakování pokusů o dosažení cíle jiným. Vůči napětí, které vyvolává frustrační situace, musí být více odolný ten, kdo sleduje nepřístupné cíle. Tzn., že se nedá odradit od svého cíle dílčími neúspěchy, ale dále hledá nové cesty k dosažení dílčích cílů, nedá se strhnout k impulsivnímu, neadekvátnímu jednání, nechová se při neúspěchu chaoticky, ale konstruktivně.

Přetížení

Duševní tlak je tlak emociální nebo psychický, kde jde o situaci, kdy je jedna síla na jedné straně a jedna síla působící opačným směrem na straně druhé. Mezi těmito silami je člověk, který nese následky, je pod tlakem. Pro názornost jde o situace, kdy se domnívá, že by měli něco dělat, ale raději by odpočíval, ale netroufá si to ukázat, protože nechce zranit ostatní. Na straně druhé tlak potřebuje, aby dosáhl dobrých výkonů. Tlak tedy může i pomáhat a být užitečný. Je dobré mít na mysli, že to, co dostává jedince pod tlak většinou nejsou události ale naše priority, které jsou událostmi spojené. Vnímání tlaku je závislé od osobnosti člověka. Nedostatek času a přetěžování jsou časté příčiny stresu. Čas je ve skutečnosti faktorem subjektivním. Skutečnost, že člověk nemá čas, v konečném důsledku znamená, že se věnuje jiným věcem, kladu jinak své priority. Tato se děje často nevědomě. Proto při řešení tohoto problému záleží také na tom, odhalí-li se tyto nevědomé faktory. Tlak trápí jedince i ve chvíli, kdy chybí. Chyba mívá většinou nepříjemné důsledky, které člověk pocítí tím více, čím větší odpovědnost sám nese. Dalšími spouštěči tlaku je i kritizování. Velmi záleží, jak jsme schopni kritiku přijímat. Je dobré ji chápat jako užitečnou zpětnou vazbu. Před tím než

se kritika zahodí, měl by pečlivě odhadnout následky svého chování. Přímým spouštěčem tlaku je dále konflikt. Přetížení může mít různé příčiny. Příliš mnoho úkolů, málo času pro tyto úkoly, nedostatečné know-how pro splnění těchto úkolů nebo příliš málo rutiny, tzn. Zkušenosti, aby bylo možné k těmto úkolů přistupovat s odpovídající jistotou. Jasnou analýzou situace by měl být patrný výsledek. Tj. člověk může přijmout méně úkolů, věnuje více času stejnému množství úkolů a svoji si odpovídající znalosti, nebo učením v praxi získá rutinu (Friedel,2006, s.85)

Stres

Stres, čili zátěž, je nspecifická reakce organismu na každý požadavek. Stav stresu se projevuje v symptomech. Probíhá ve třech fázích. Pro pochopení zvláštností psychického (emočního) stresu mají mimořádný význam hormony.

Syndrom vyhoření

Souvisí s dlouhodobým, chronickým stresem. Tento se objevuje zejména u profesí, kde dochází k nerovnováze emočních stavů a dochází postupně k vyčerpání psychických i fyzických sil. V pozdním a chronickém stádiu vyhoření může přerůst až do psychického onemocnění různých stupňů závažnosti. Časté jsou úzkosti deprese apod. Některé fáze tohoto procesu jsou nevýrazné a nenápadné. Je-li problém odhalen ve fázi frustrace a apatie, je možné toho úspěšně zvládnout. Později je naděje na zvládnutí syndromu vyhoření velmi malá. Fáze procesu jsou pojmenovány. (nadšení, stagnace, frustrace, apatie, fáze úplného vyčerpání). Je důležité, aby o sebe jedinec pečoval jak po fyzické stránce, tak duchovní a psychické. (Rheinwaldová,2001, s.90-110)

4.2 PŘEDCHÁZENÍ BARIÉRÁM

Úspěch, sebedůvěra, asertivita

Úspěch známe stereotypně dány naší sopečnosti a potom opravdový úspěch, který bývá subjektivní. Tento subjektivní úspěch je cokoliv, co činí člověka šťastným. Poct naplnění pochází zevnitř. Úspěšní je člověk tehdy, když dosáhneme něčeho, co opravdu sami chceme, co se nám zdá v danou chvíli to správné. Úspěch si žádá určité úsilí a hodně sebe disciplíny, musíme být proto přesvědčený, jakého cíle chce dosáhnout, zda

dané úsilí opravdu stojí za to. Na počátku všeho je myšlenka, která určuje náš zdravotní stav, rozhoduje mezi nemocí a zdravím, o úspěchu a neúspěchu. Myšlenku realizujeme fyzickou činností a představou úspěchu. Aby mohl být člověk úspěšný, musí mít šťastné a harmonické rodinné zázemí, klid, lásku a porozumění.

Sebedůvěra – je charakteristikou úspěšných a zdravých lidí. Je to síla, která pomáhá překonávat překážky. Ne zřídka si negativní sebestředstavu vytvoří děti samy na základě chování rodičů a lidí kolem sebe. Úspěšné myšlení je optimistické. Všichni úspěšní lidé čerpají energii a vytrvalost z nadšení.

Asertivita – je nezbytnou součástí úspěchu. Jedná se o schopnosti prosadit se bez zjevné agresivity, založené na dostatečném sebevědomí. Tréninkem asertivity se lidé učí mezilidské komunikaci, která je upřímná, čestná a vyjadřuje pozitivní i negativní pocity přímo. Asertivita v zaměstnání znamená být pevný, nevyžadovat nic bezohledně, nezneprátele své okolí. Zdůrazňovat, proč, co chcete, a objasňovat smysl požadavků. Používají se slova vzbuzující autoritu, adekvátní postavení jedince, Pokud se dávají časové limity, je nutné na nich trvat. Vyžaduje se slušně to, nač náleží právo, a asertivita taktéž znamená to, že se nepodlehne manipulaci a využívání. (Rheinwaldová,2001,s.120)

Psychohygienu

Pro člověka je důležité nejen tělesné zdraví, ale také zdraví duševní, tj. psychické. Pečováním o vlastní duševní hygienu můžeme ovlivnit výskyt či intenzitu somatických i psychických nemocí. Dobře ovlivnitelné jsou neurotické potíže, jako bolest hlavy, deprese, úzkost. Také můžeme ovlivnit míru pracovního nasazení. Duševní vyrovnanost a pracovní výkon jsou propojeny. Je-li sociální pracovník v napětí roztržitý, i jeho pracovní výkon klesá. Na naši pohodu duševní závisí i mezilidské vztahy, jejich kvalita. Psychohygienu může ovlivnit kvalitu blízkých vztahů, kam patří rodinné vztahy, partnerské soužití a také vztahy na pracovišti. Životní vyrovnanost souvisí s uvolněním, s kapacitou zvládat psychické napětí a s účelným nakládáním s vlastní energií. Jedná se o osobní spokojenost. (Rheinwaldová,2001,s.126)

PRAKTICKÁ ČÁST

5 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI

5.1 Cíle výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, co respondenty motivovalo a jaký přínos pro ně mělo vzdělání. Dále pak, zda měli ke svému záměru se dále vzdělávat dostatek příležitostí, nabídek a možností, kdo byl dotazovaným oporou, a naopak jaké byly překážky které museli překonat k dosažení svého cíle. Dalším dílčími kroky výzkumu bylo zjistit, zda zvolená forma studia respondentkám vyhovovala. Jaké dopady mělo rozhodnutí respondentů dále se vzdělávat na jejich osobní život, a zda by stejné rozhodnutí udělali znovu.

5.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉ METODY

Praktická část mé diplomové práce je postavena na dotazníkovém šetření. Výzkum byl proveden prostřednictvím kvantitativní výzkumné metody. Ke sběru dat byla použita technika dotazníku. Dotazník byl vyhotoven ve dvou formách: tištěná verze a elektronická verze. Statická data z obou verzí, byla sjednocena a zpracována za pomoci kancelářského programu Excel. Distribuce dotazníku byla provedena osobně, rozdáváním dotazníku a online, za pomoci internetového servu VyplnTo.cz, sociálních sítí a emailu. Tímto byla zajištěna dostatečná velikost zkoumaného vzorku. Geografická lokace dotazníkového šetření byla zaměřena na středočeský kraj.

Předností dotazníkového šetření anonymita dotazovaných osob a menší časová náročnost. Snadná je jednoduchost vyplnění, registrace informací, jejich zpracování a vyhodnocování. Negativní stránkou je náročnost přípravy a nezaručená návratnost všech rozdaných dotazníků. Absence osobního kontaktu znamená, že nelze posoudit, zda jsou informace pravdivé či respondenti pochopili mířený záměr otázky. Pokud dotazovaný neporozumí otázce není možné jej vysvětlit. Touto výzkumnou metodou lze získat velké množství za kratší časové období. Technika dotazníku neklade na zpracovatele tak vysoké zkušenostní nároky jako technika rozhovoru.

Dotazník obsahoval 16 otázek. V dotazníku, byli použity dva typy otázek. Otázky uzavřené, u kterých respondent vybere ze stanovených možností odpovědi. Respondenti mohli označit jen jednu variantu odpovědi. Cílem bylo zjistit konkrétní fakta. Dále otázky polootevřené. Tento typ otázek dával nabídku předem otevřené odpovědi. Pokud si respondenti z odpovědí nevybrali, měli možnost doplnit individuální variantu. Výsledky byly zpracovány za pomoci tabulkového programu Excel. Šetření vyvrátilo nebo potvrdilo dané hypotézy. Výsledky byly zpracovány vizuálně formou grafů.

5.3 HYPOTÉZY

Hypotéza č.1

Respondenty motivuje k dalšímu vzdělání především seberealizace a rozvoj osobnosti.

Hypotéza č.2

Respondenti jsou ochotní vzdát se kvůli dalšímu vzdělávání svého osobního volna.

Hypotéza č.3

Své rozhodnutí dále se vzdělávat hodnotí více jak polovina respondentů jako kladné a přínosné.

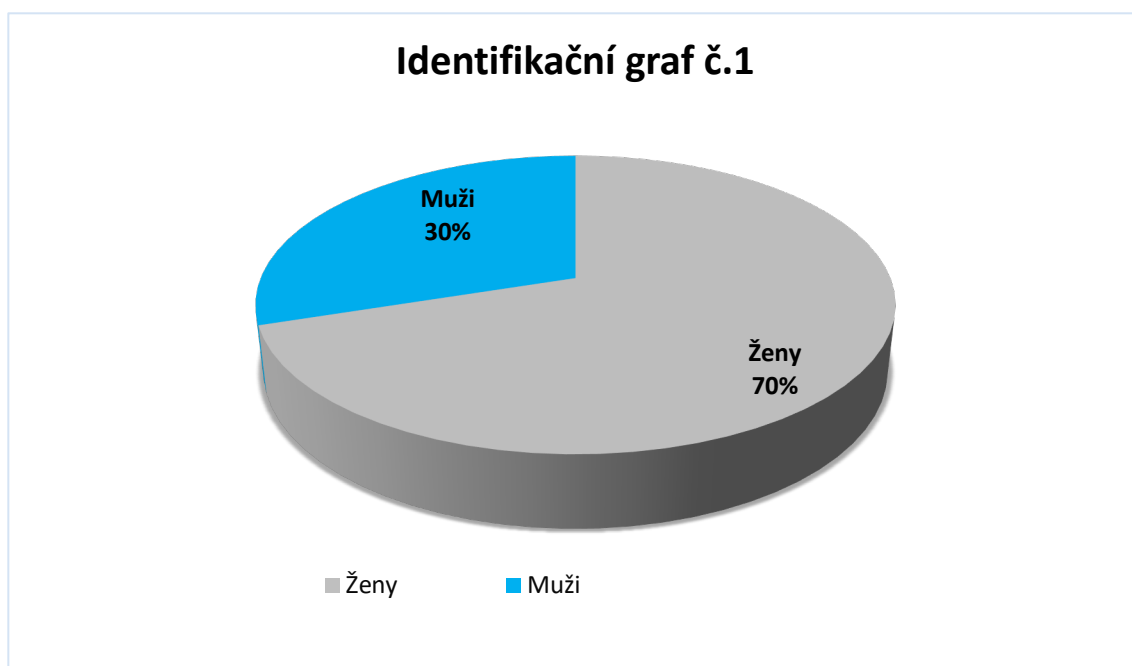
Hypotéza č.4

Společnost nabízí respondentů dostatek příležitostí k dalšímu vzdělávání, ale bez pomoci svého okolí je nemohou plně využít.

VÝZKUM

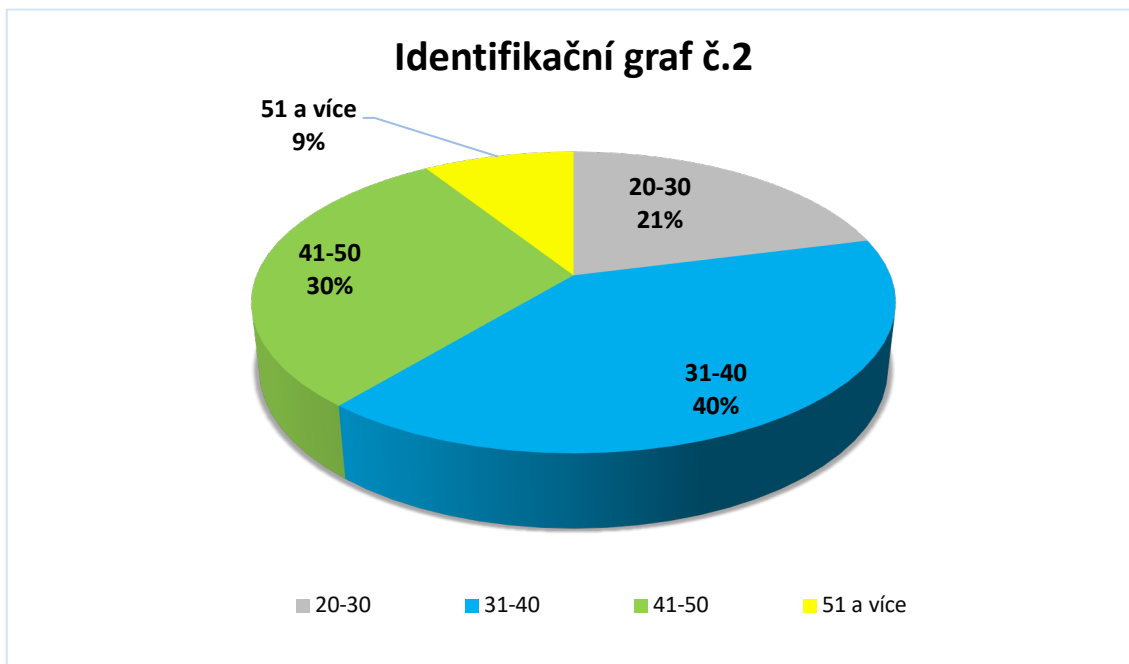
Pohlaví

První identifikační otázka se týkala pohlaví respondentů, dotazovaní odpovídali zaškrtnutím vhodné odpovědi. Z celkového počtu 168 respondentů bylo 118 žen 70% a 50 mužů 30%.



Věk

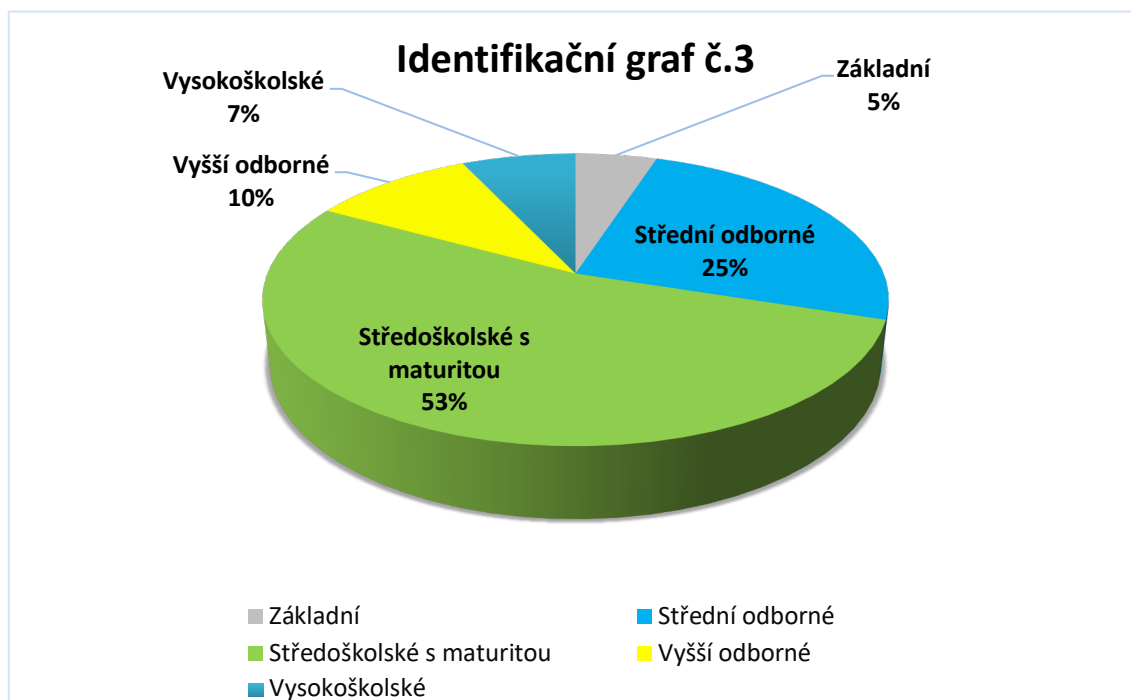
Druhá identifikační otázka se týkala věku respondentů, které byli rozděleni do čtyř kategorií: a) 20-30 let b) 31- 40 let c) 41-50 let d) 51 a více. Z celkového počtu 168 respondentů.



Respondentů v kategorii 31-40 let bylo nejvíce a to 40% a nejméně naopak v kategorii 51 a více a to 9%.

Vzdělání

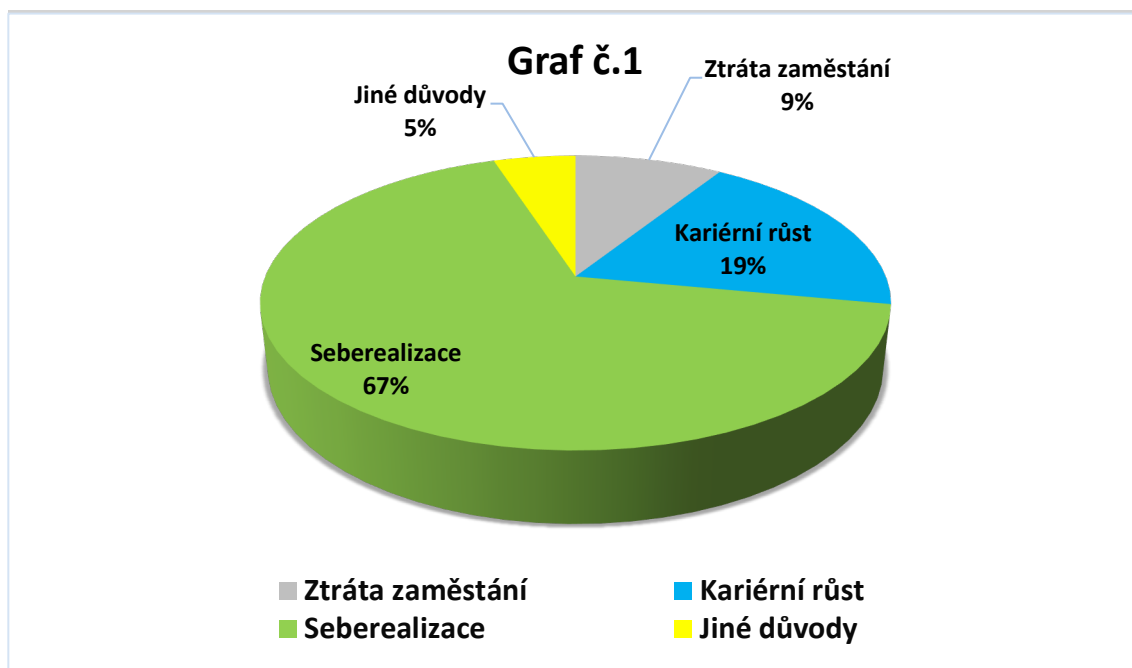
Třetí identifikační otázka rozděluje respondenty dle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání. Odpovědi byly rozděleny do pěti hlavních kategoriích.



Základního vzdělání dosáhlo 8 respondentů (5%) středního odborného vzdělání 42 (25%) Nejvíce dotazovaných mělo středoškolské vzdělání s maturitou 90 respondentů (53%). Vyšší odborné vzdělání uvedlo 16 (10%) a vysokoškolsky vzdělaných bylo 12 (7%).

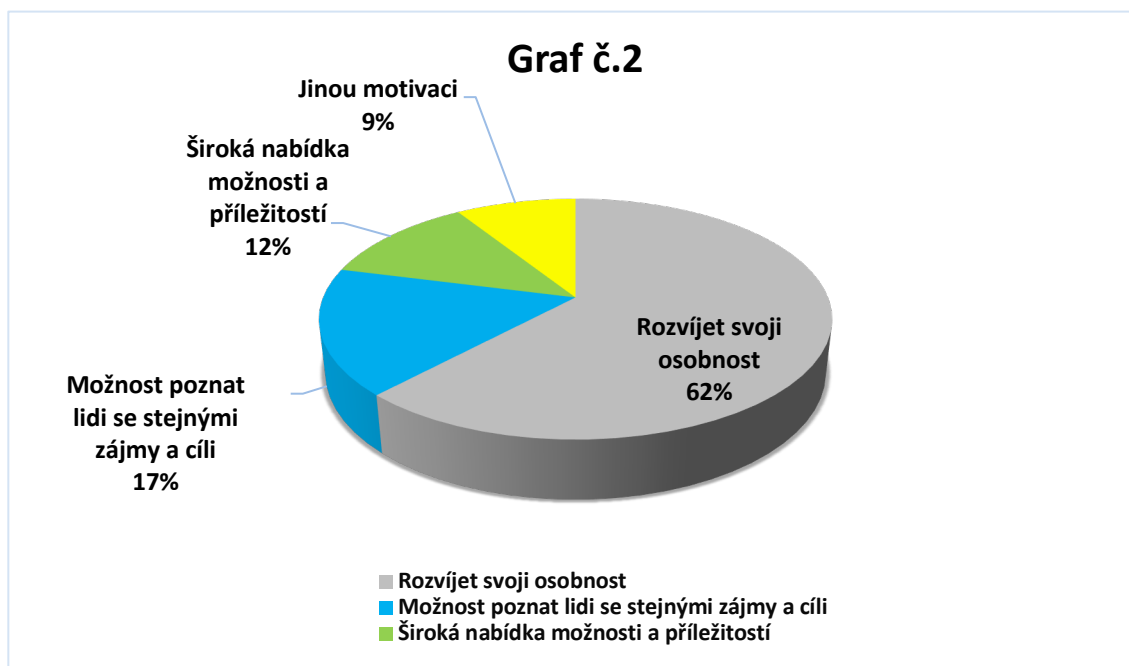
Otázka č. 1: Co Vás přivedlo k rozhodnutí se dále vzdělávat?

V této otázce jsem zjišťovala, co přivedlo respondenty k rozhodnutí dála se vzdělávat. Nejčastěji vybraly z nabízených možností „seberealizaci“ a to 112 respondentu (67%). „Kariérní růst“ zvolilo jako odpověď 32 respondentu (19%). „Ztráta zaměstnání“ přivedla k rozhodnutí se dále vzdělávat 16 dotazovaných (9%). Jiné důvody uvedlo 8 respondentů (5%) 4 respondenty vedlo k následnému vzdělávání práce v zahraničí. Dalším 4 respondentům znemožnila politická situace před rokem 1989, snaží se proto vzdělávat nyní.



Otázka č. 2: Co bylo pro Vaši motivaci se dále vzdělávat rozhodující?

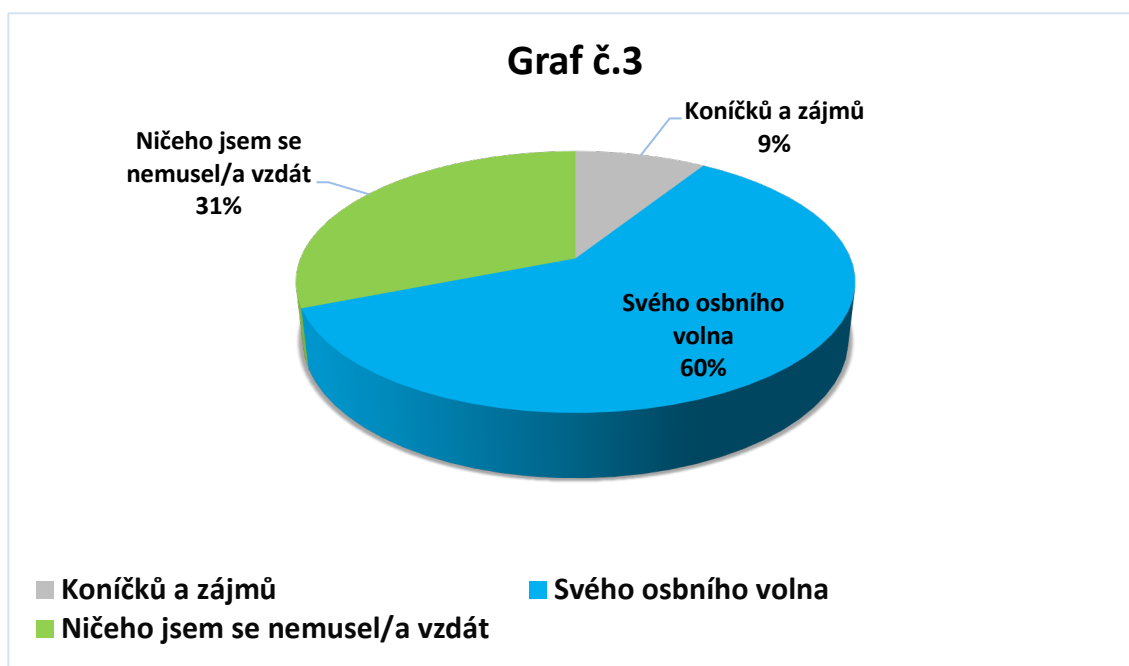
„Možnost rozvíjet svoji osobnost“ uvedlo 104 respondentů (62%). „Možnost poznat lidi se stejnými zájmy a cíli“ označilo 28 respondentů (17%). „Široká nabídka možností a příležitostí“ motivovala k dalšímu vzdělání 20 respondentů (12%). „Jinou motivaci“ uvedlo 16 respondentů (9%). Šest respondentů nekonkretizovalo svoji odpověď.



Otázka č. 3: Čeho jste se musel/a vzdát pro to, abyste se mohla dále vzdělávat?

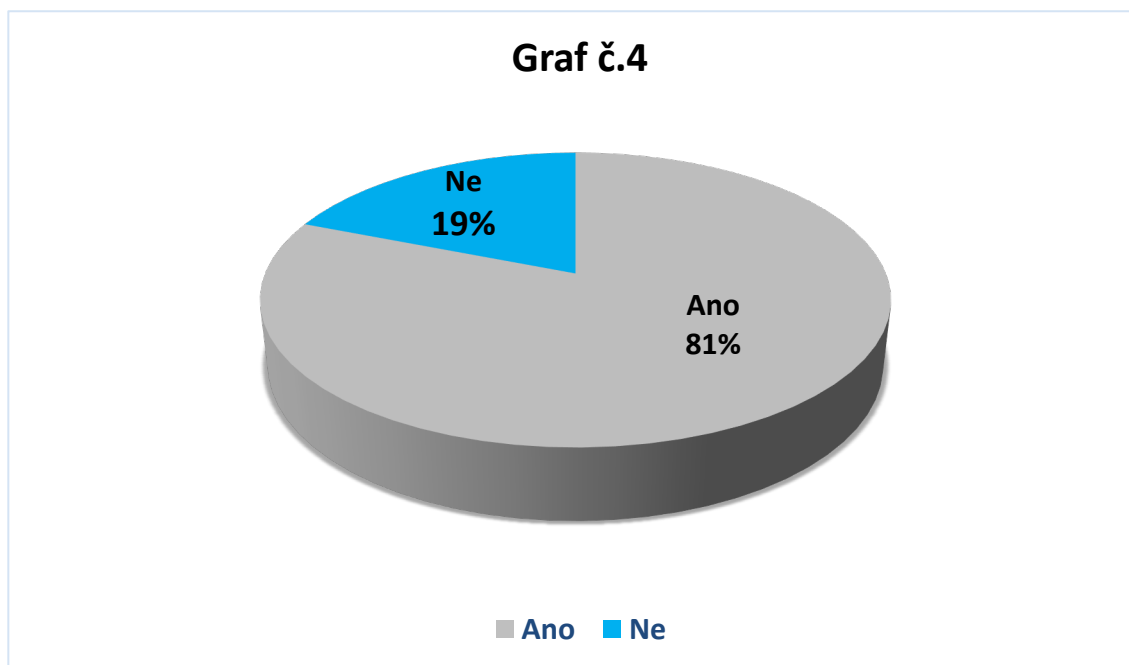
„Svoje osobní volno“ obětovalo 100 respondentů (60%). „Koníčky a zájmy“ uvedlo 16 respondentů (9%). Z celkového počtu se 52 (31%) „nemuselo vzdát ničeho“.

Přehled odpovědí je znázorněn v grafu.



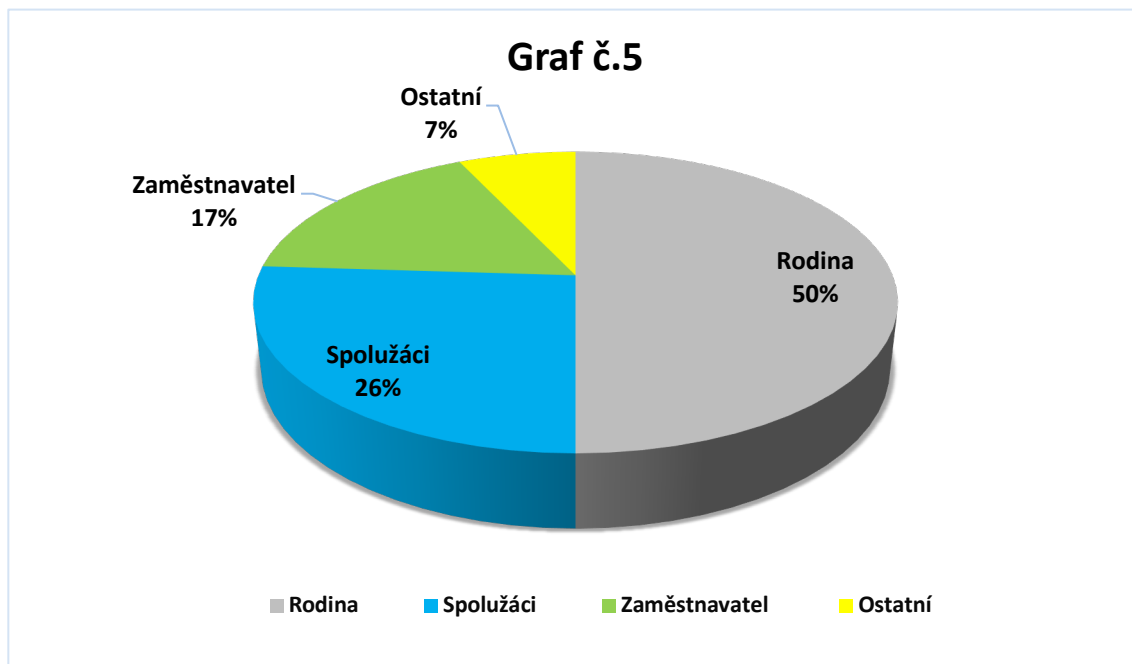
Otázka č.4: Pokud máte partnera a děti, jste ochoten/ochotna kvůli vzdělávání omezit čas, kterým jim věnujete?

„Ano“ odpovědělo 136 respondentů (81%). „ne“ uvedlo 32 respondentů (19%)



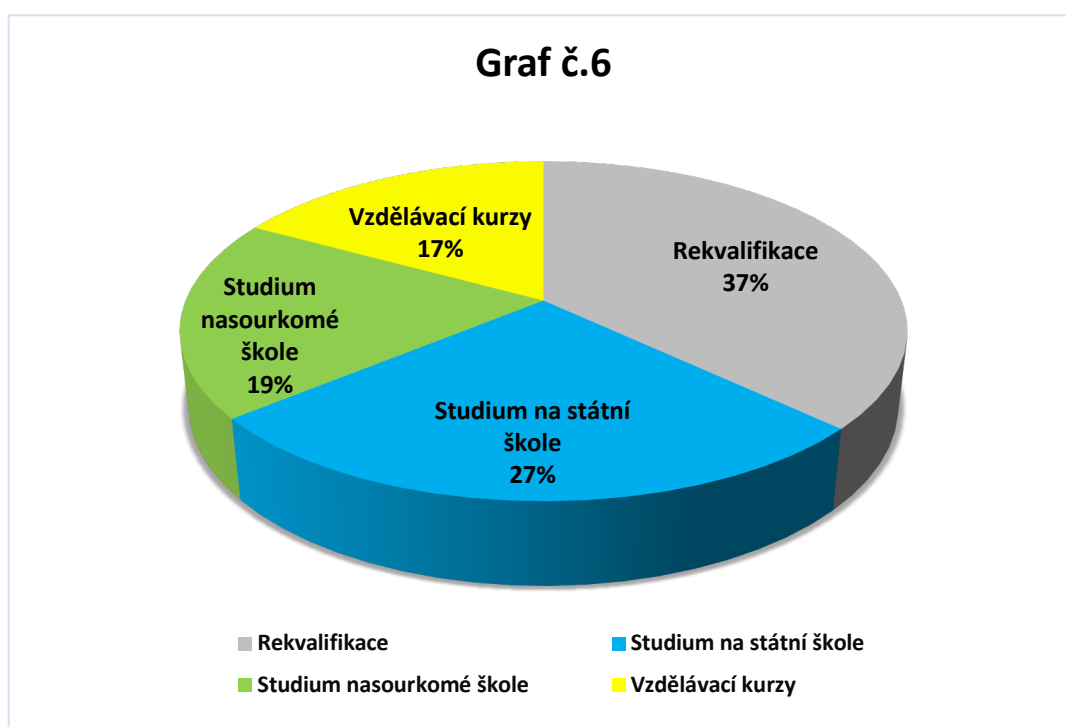
Otázka č.5: Kdo Vám byl v cestě za dalším vzděláváním největší oporou?

Respondenty nejvíce podporovala „rodina“ 84 dotázaných (50%), dále „spolužáci“ 44 respondentů (26%), „zaměstnavatel“ 28 respondentů (17%). Dále pak respondenti uváděli možnost „ostatní“ 12 dotázaných (7%) zvolilo tuto možnost. Rozvedlo ji pouze 6 respondentů a uvedly své přátele.



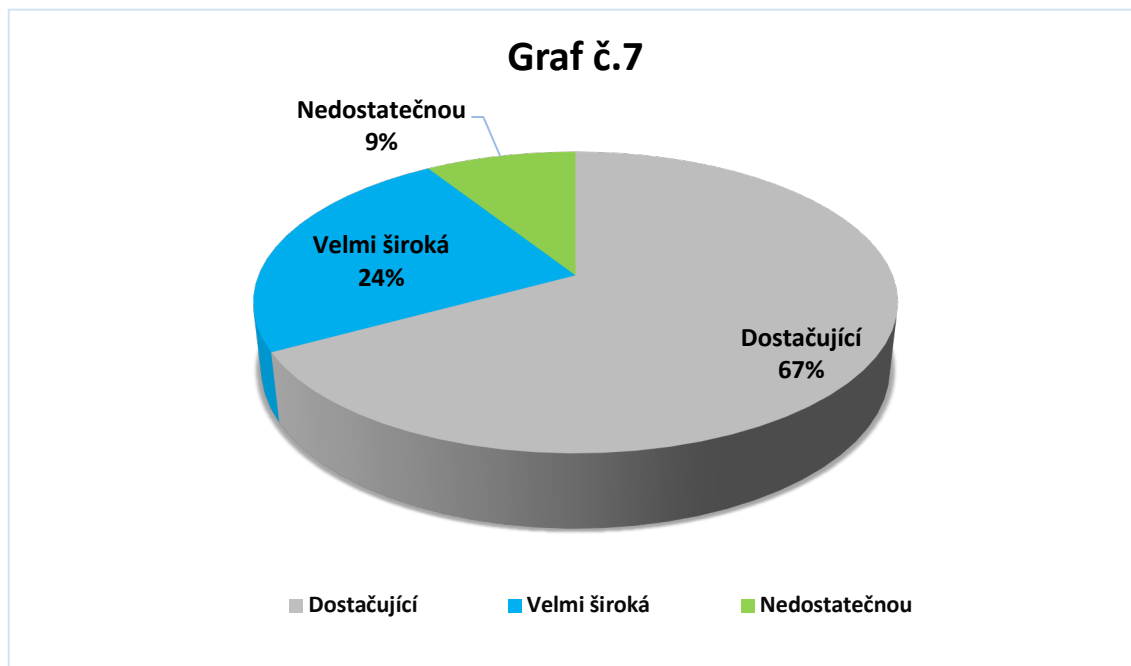
Otázka č.6: Jakou formu vzdělávání jste využil/a, nebo právě využíváte?

Formou vzdělávání rekvalifikací využilo 62 respondentů (37%), studium na státní škole 46 dotazovaných (27%), studium na soukromé škole 32 respondentů (19%). Vzdělávací kurzy navštěvovalo 28 respondentů (17%).



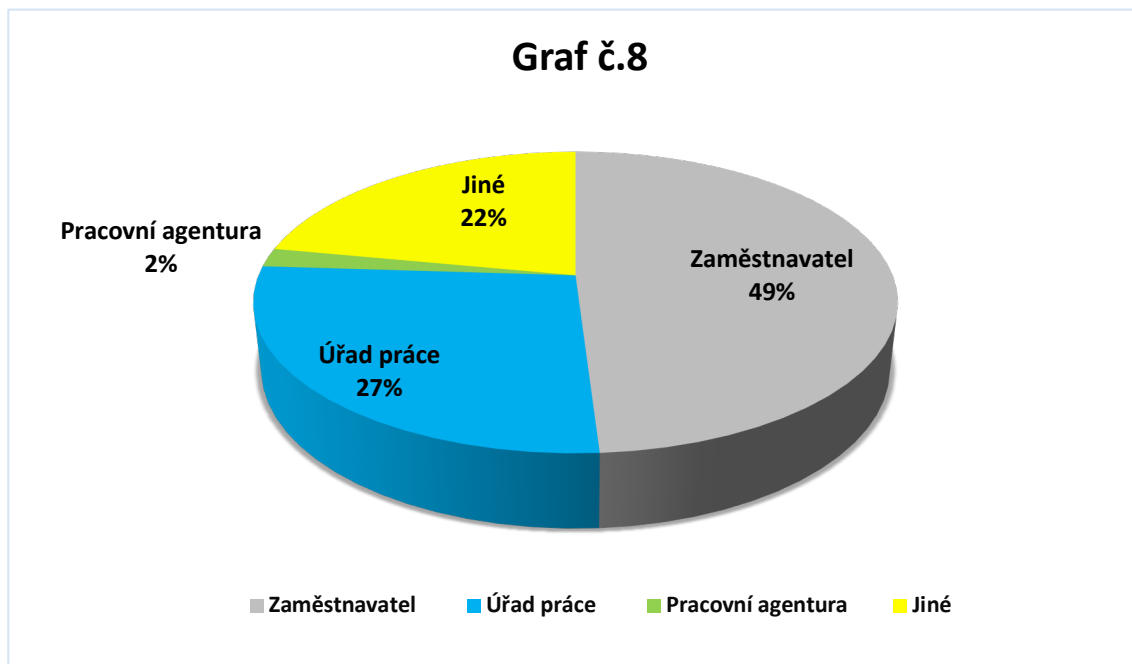
Otázka č.7: Myslíte si, že Vám společnost nabízí dostatek možností a příležitostí k dalšímu vzdělávání?

Z celkového počtu 168 respondentů uvedlo 112 (67%), že nabídka vzdělávání je „dostačující“. To, že nabídka je „velmi široká“ uvedlo 40 dotazovaných (24%). Jako „nedostatečnou“ hodnotilo nabídku vzdělávání 16 respondentů (9%).



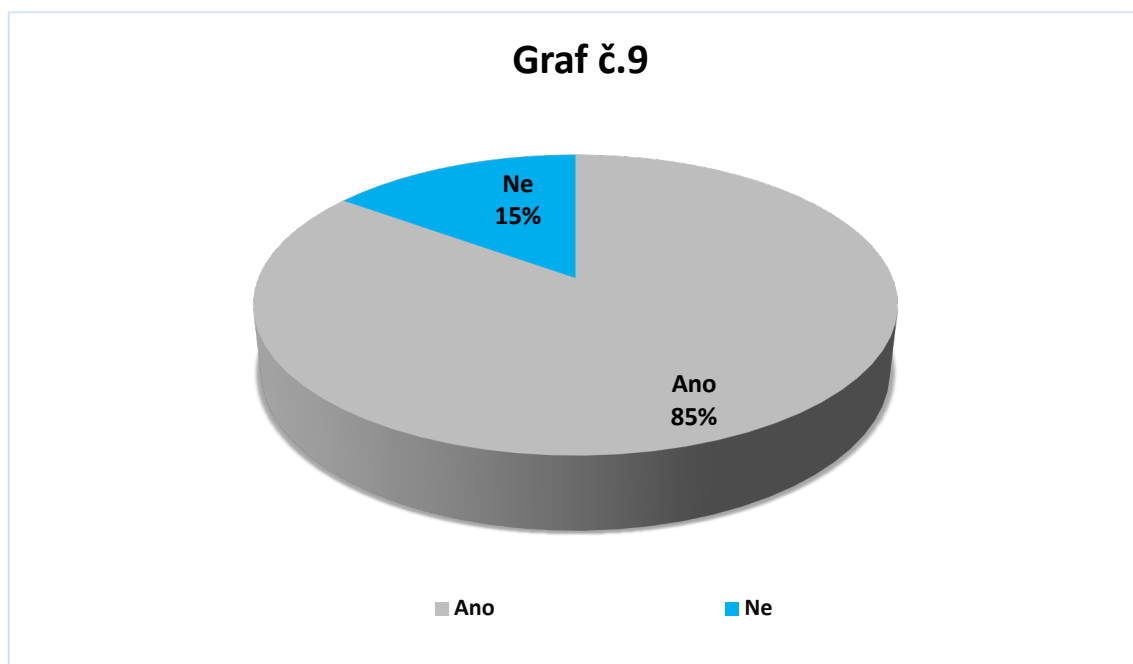
Otázka č.8: Kdo Vám nabídl možnost dále se vzdělávat?

Od zaměstnavatele dostalo nabídku 82 respondentů (49%), od úřadu práce 46 respondentů (27%), od pracovní agentury 4 respondenti (2%). Možnost „jiné“ (jaké) zvolilo 36 respondentů (22%). Deset respondentů svoji odpověď dále nspecifikovalo a dvanáct uvedlo školské zařízení. Čtrnáct respondentů dostalo nabídku od soukromých rekvalifikačních společností.

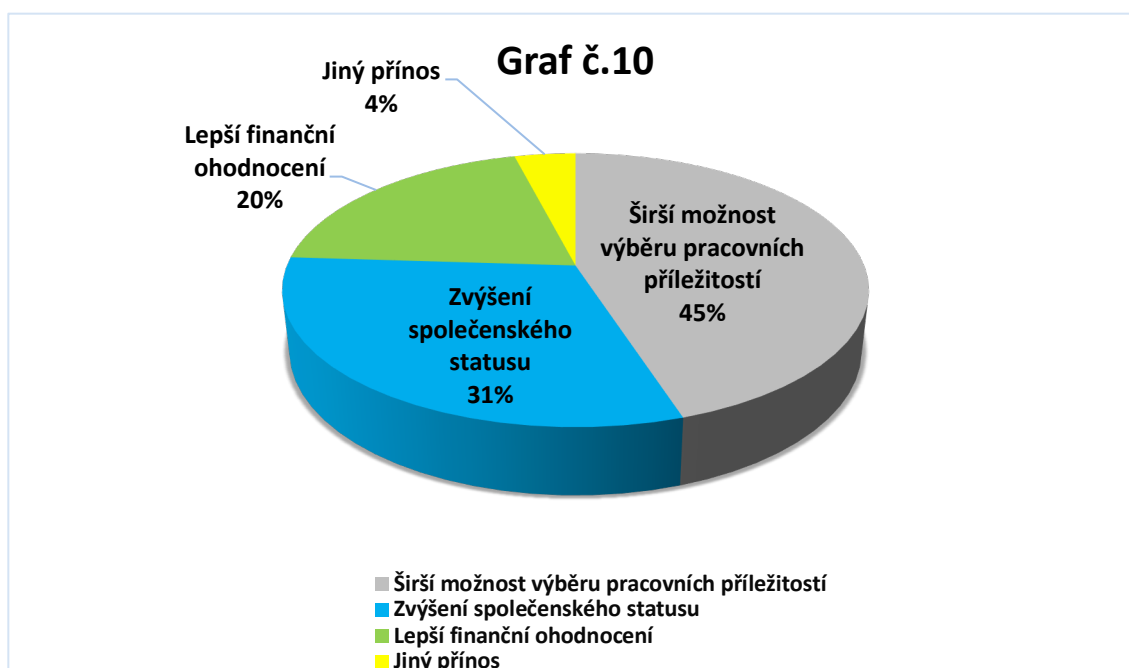


Otázka č.9: Mělo pro Vás další vzdělávání přínos?

Kladně odpovědělo 142 respondentů (85%). Zápornou odpověď uvedlo 26 (15%). Z toho nenašli uplatnění v oboru, ve kterém se vzdělávali, dvěma narušili pracovní kariéru zdravotní problémy a zbytek respondentek neuvedl důvod své záporné odpovědi.

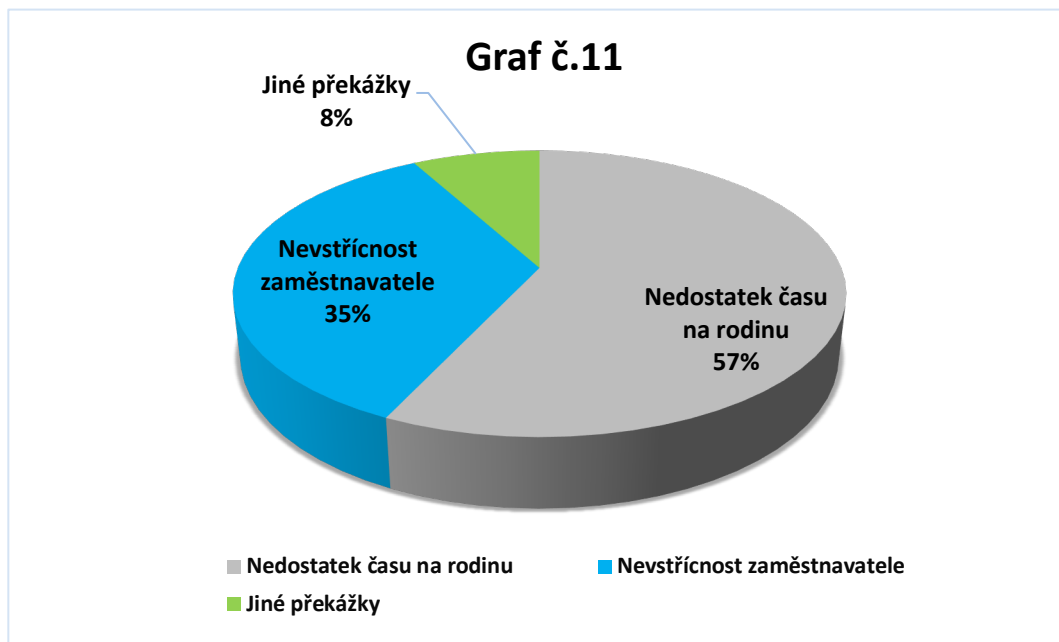


Otázka č.10: Pokud jste v předchozí otázce odpověděla „ano“ jaký to byl přínos? „Širší možnost výběru pracovních příležitostí“ přineslo vzdělávání 64 respondentům (45%). „Zvýšení společenského statusu“ uvedlo jako důvod 44 respondentů (31%), „lepšího finančního ohodnocení“ dosáhlo 28 respondentů (20%) a 6 respondentů (4%) uvedlo „jiný přínos“.



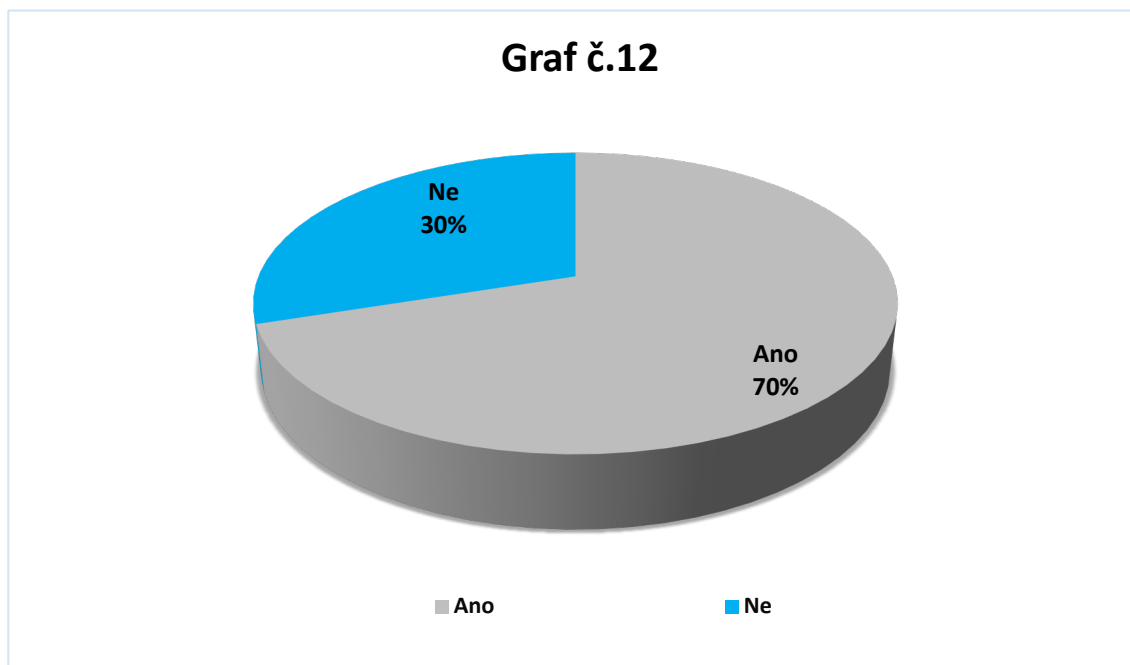
Otázka č.11: Co považujete za největší překážku ve Vašem dalším vzdělávání?

Za největší překážku ve vzdělávání považovalo 96 respondentů (57%) „nedostatek času na rodinu, přátele, koníčky“. „Nevstřícnost zaměstnavatele“ uvedlo 58 respondentů (35%). Bod c, „jiné překážky“ označilo 14 dotazovaných (8%). Velkou vzdálenost vzdělávacího zařízení od místa bydliště považovali za překážku 8 respondentů, časovou zaneprázdněnost 6 respondentů.



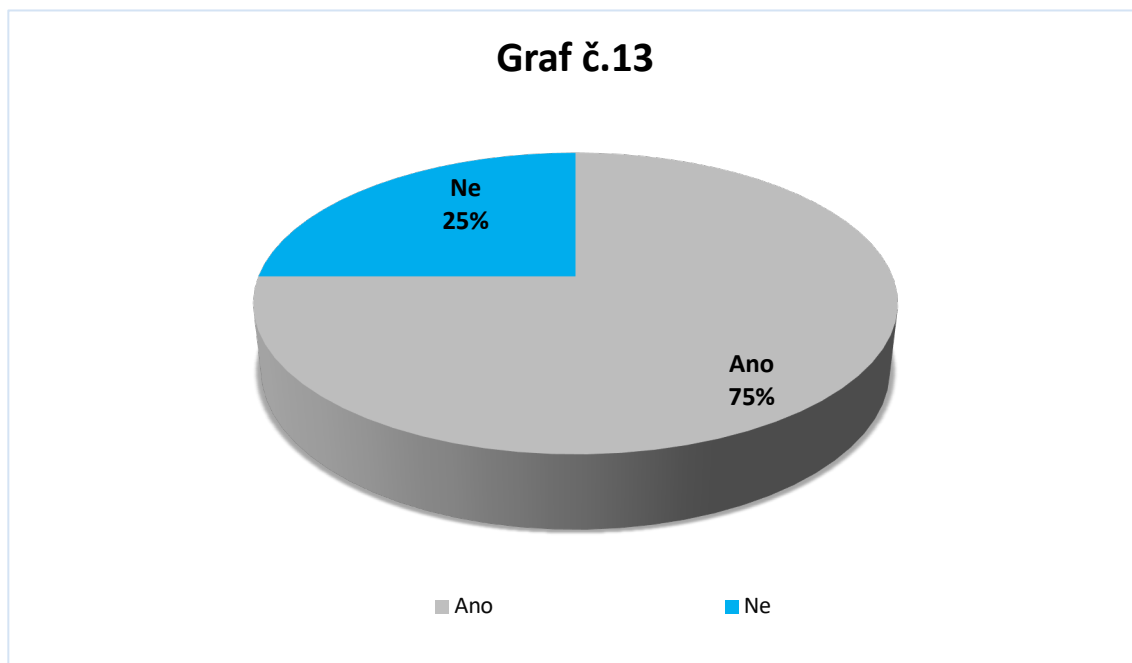
Otázka č.12: Vzdělával/a jste se, nebo se vzděláváte v rámci Vašeho oboru?

Na tuto otázku 118 respondentů (70%) odpovědělo kladně a 50 (30%) odpovědělo záporně.



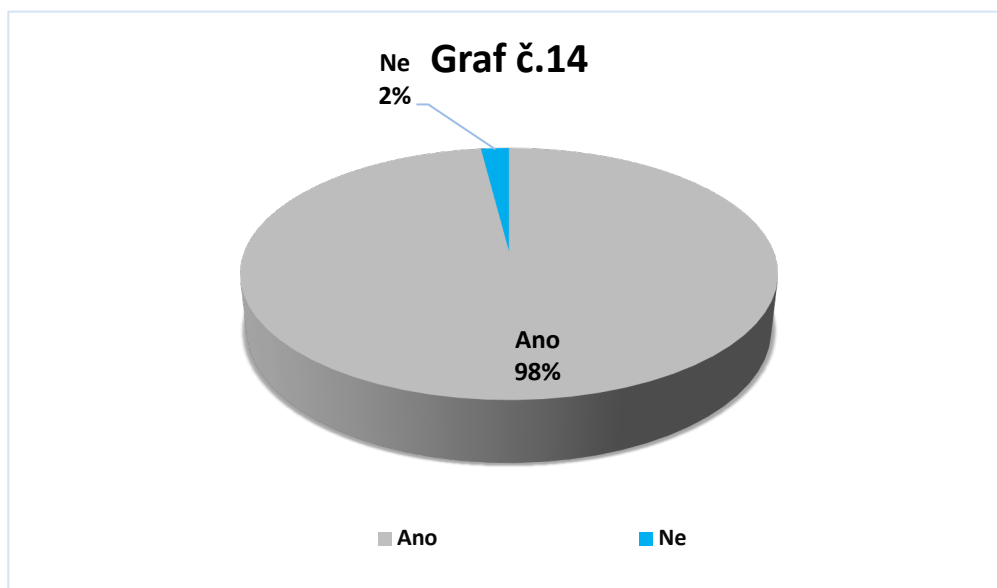
Otázka č.13: Myslíte si, že ženy a muži mají v dospělém věku stejné podmínky pro vzdělávání a rozvoj kariéry?

Na tuto otázku odpovědělo kladně 126 respondentů (75%) a 42 dotazovaných (25%) uvedlo odpověď zápornou.



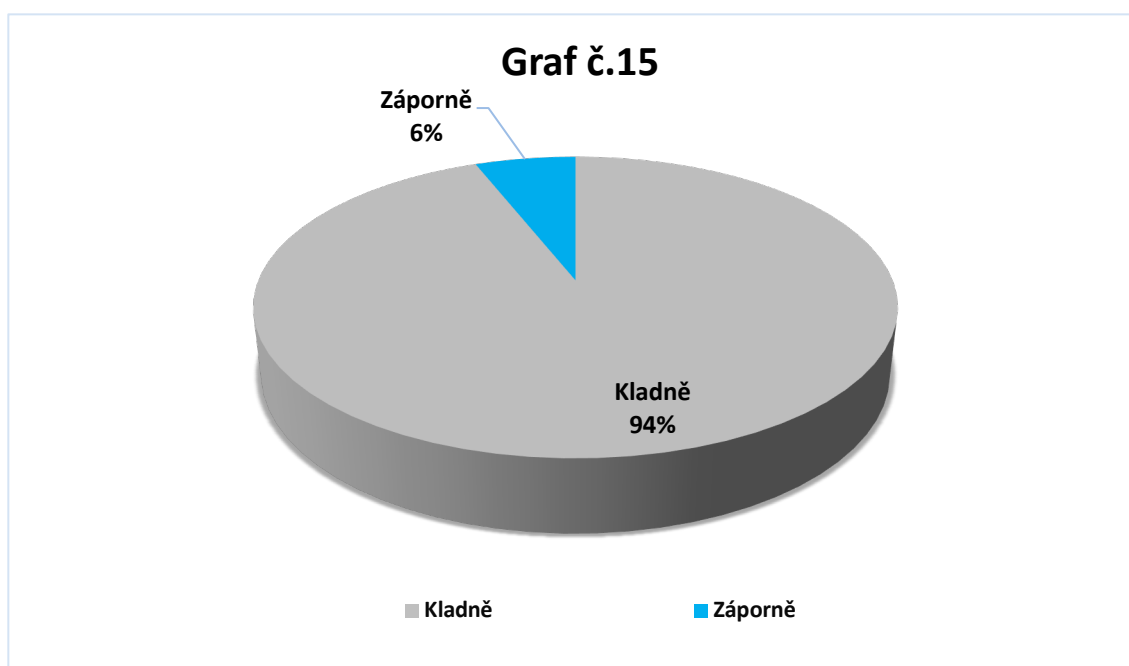
Otázka č.14: Je vzdělání ve Vašem životě důležitá hodnota?

Pro téměř 164 respondentů (98%) znamená vzdělání důležitou hodnotu, pouze 4 respondenti (2%) odpověděli záporně.



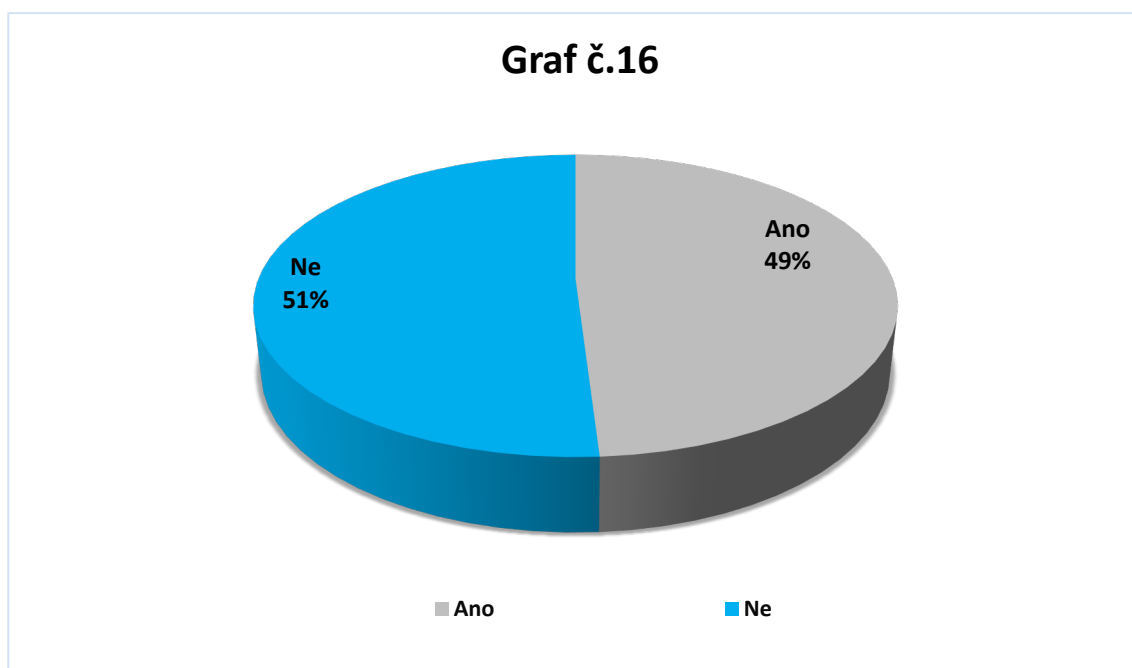
Otázka č.15: Jak zpětně hodnotíte Vaše rozhodnutí dále se vzdělávat?

Kladnou odpověď uvedlo 158 respondentů (94%), z toho 124 dotazovaných nevedlo důvod kladného hodnocení. Zbývající respondenti uváděli například: lepší platové ohodnocení v zaměstnání 16 respondentů, rozšíření znalostí a kompetencí 8 respondenti, získání nových přátel mezi spolužáky 4. Záporně odpovědělo 10 dotazovaných (6%). Pouze 4 respondenti uvedli důvod. Nesplněné očekávání přínosu vzdělávání a vysoká náročnost studia pro které se rozhodli.



Otázka č.16: Máte v úmyslu se dále vzdělávat i v budoucnosti? a proč ?

Odpověď „ano“ zvolilo 82 respondentů (49%). Z toho počtu 26 dotazovaných uvedlo jako důvod nutnost udržet si svoji pracovní pozici, 8 respondentů uvedlo změnu zaměstnání. Pro záporné „ne“ se rozhodlo 86 dotazovaných (51%) Jen 34 uvedlo důvod. U 12 respondentů předchozí studia nesplnila očekávání, pro 10 respondentů je v současné době prioritní trávit čas s rodinou. Zbývající respondenti uvedly jako důvod finanční nebo časovou náročnost studia.



5.4 SHRNU TÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI

Praktická část diplomové práce rozebírala motivaci a bariery ve vzdělávání dospělých. Cílem praktické části bylo zjistit, co respondenty motivovalo k rozhodnutí se dále vzdělávat, a co naopak jejich rozhodnutí bránilo

V praktické části jsou 4 hypotézy. Byly zaměřeny na motivaci respondentů k dalšímu vzdělávání. Byli zkoumány faktory, kvůli kterým se respondenti vzdají následného vzdělávání, jak hodnotí svoje rozhodnutí, zdali jim zvolená forma studia vyhovuje. Výzkum je zaměřen, zdali společnost nabízí dostatek možností a příležitostí se dále vzdělávat, a jaké jsou šance tyto možnosti využívat. Výzkumným vzorkem byli respondenti, mají zkušenost se vzděláváním, nebo se i v současnosti dále vzdělávají, jsou v pracovním poměru, žijí ve středočeském kraji.

Byl distribuován dotazník, který obsahoval celkem 16 otázek. Cílem bylo oslovit co nejvíce respondentů, ať už se to týkalo bydliště, věku, stupně dosaženého vzdělání, nebo pracovního úvazku.

Vyhodnocení dotazníku, analýza dat, grafického zpracování, syntéza výsledků a následná interpretace umožnily verifikovat stanovené hypotézy.

5.5 OVĚŘENÍ HYPOTÉZ

Hypotéza č.1: Respondenty motivuje k dalšímu vzdělávání především seberealizace a rozvoj osobnosti.

Respondenty přivedla k rozhodnutí se dále vzdělávat „seberealizace“ v 112 případech (67%), viz otázka č.1 „Možnost rozvíjet svoji osobnost“ byla pro respondenty rozhodujícím motivačním faktorem v 104 odpovědích (62%), viz otázka č.2. Z výsledků respondentů se ukázalo že považují vzdělávání za velmi důležitou hodnotu ve svém životě. Otázka č.2 „Co bylo pro vaši motivaci se dále vzdělávat rozhodující?“ 104 respondentů (62%) uvedlo jako možnost rozvíjet svoji osobnost.

Po vyhodnocení otázek se hypotéza č.1 potvrdila.

Hypotéza č.2: Respondenti jsou ochotni vzdát se kvůli dalšímu vzdělávání svého osobního volna.

Respondenti jsou ochotni vzdát se kvůli dalšímu vzdělávání osobního volna, času potřebného pro rodinu a překonat i různé další překážky. Z dotazníkového šetření vyplývá, že 100 respondentů (60%) je ochotno vzdát se svého osobního volna, viz. otázka č.3. Čas na partnera a děti je ochotno omezit 136 respondentů (81%). Dotazování dále uvedly v otázce č.11, že vnímají jako největší překážku ve vzdělávání především nedostatek času na rodinu 96 respondentů (57%).

Tato hypotéza je potvrzena.

Hypotéza č.3: Své rozhodnutí dále se vzdělávat hodnotí více jak polovina respondentů jako kladné a přínosné.

Své rozhodnutí dále se vzdělávat hodnotí 60% respondentů jako kladné a přínosné, (Vzdělávání je pro ně důležitá hodnota a zvolená forma studia splňuje jejich nároky a představy.) Otázka č.15 podstatná část respondentů 158 (94%) své rozhodnutí se dále vzdělávat hodnotilo kladně, pouze 10 (6%) z nich záporně, viz otázka č. 9 další vzdělávání mělo pro 142 respondentů (85%) přínos. Otázka č.11 blíže specifikovala otázku č.10 a konkretizovala, jaký přínos vzdělávání respondentům přineslo. Pro téměř všechny respondenty v 164 případech (98%), znamená vzdělání důležitou hodnotu. Doplňující otázka č.12 zjišťovala, zda se respondenti dále vzdělávají v rámci svého oboru. Kladně odpovědělo 118 z nich (70%). Úmysl dále se vzdělávat i v budoucnu mělo 86 respondentů (51%).

Tato hypotéza je potvrzena.

Hypotéza č.4: Společnost nabízí respondentům dostatek možností k dalšímu vzdělávání, ale bez pomoci svého okolí ji nemohou plně využít.

Tato hypotéza zkoumala, zda měli respondenti dostatek příležitostí se dále vzdělávat zkoumala otázka č.5 tuto problematiku dále upřesňují otázkami č.8,6 a 13. Výzkumná otázka č. 7 zjišťuje, jak respondenti hodnotili pomoc okolí při vzdělávání. Tato problematika je zkoumána také v otázce č. 11. Společnost nabízí respondentům

dostatečný výběr vzdělávacích možností. To potvrzuje 112 dotázaných respondentů (67%). Tato otázka byla rozhodující pro potvrzení první části hypotézy. V otázce č.8 bylo nabídnuto respondentům několik subjektů nabízejících vzdělávání. Nejčastěji, v 82 případech, označili zaměstnavatele. Otázkou č.6 bylo zjišťováno, jaké formy vzdělávání využívali respondenti nejčastěji. Nejvíce využívaná byla rekvalifikace a to v 62 případech (37%).

Druhou část hypotézy, zda respondenti potřebovaly, při vzdělávání pomoc od svého okolí, aby mohli uskutečnit svůj záměr se dále vzdělávat a využít všech možností, které jim společnost nabízí. Z otázky č. 5 vyplynulo, že největší oporou při vzdělávání 84 (50%) respondentům poskytla rodina. Uváděli především pomoc svých blízkých, dále pak vstřícnost zaměstnavatele a dostupnost vzdělávacích zařízení.

Tato hypotéza je potvrzena.

6 ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá aspektem celoživotního vzdělávání dospělých. Práce je rozdělena do dvou částí: teoretická a praktická část. V první části jsou vymezeny základní pojmy vzdělávání, formy vzdělávání. Dále se práce zabývá vymezením pojmu motivace a negativní faktory které nepříznivě ovlivňují dospělé k dalšímu vzdělávání. V teoretické části se práce je popsána historie vzdělávání. Nyní má vzdělávání vést především ke kultivaci jedince, zlepšení jeho postavení na trhu práce, pomoci mu najít vlastní identitu a místo ve společnosti. Směry, kterými se dále ubírá, jsou určovány snahou, aby se každý jedinec po celý život dále rozvíjel a měl k tomu co nejvhodnější podmínky. Nutnost celoživotního vzdělávání je zakotvena i v politických dokumentech. Ty berou na zřetel nejen zájmy ekonomické, ale kladou důraz i na upevňování sociální soudržnosti a posilování demokratických principů. Proto se stalo vzdělávání nedílnou součástí života v dnešní společnosti. Dále práce zjišťuje, zda se dospělí vzdělávají a co je k tomu vede. Je-li důvodem rozvoj osobnosti nebo podnět zaměstnavatele.

Diplomová práce v praktické části zkoumá, zda se dospělí dále vzdělávají a co je k tomu vede, Je-li důvodem rozvoj osobnosti nebo podmět zaměstnavatele. Zda vědomosti získané již v minulosti (školy) jsou pro profesi, kterou vykonávají postačující. Jaké další dovednosti zaměstnanci potřebují pro výkon povolání a jestli se ke své profesi vzdělávají ze zdrojů běžně přístupných – nejen z knih, odborných časopisů a z medií, ale i z internetu, pomocí zájmových kurzů nebo čerpají z vědomostí získaných v minulosti (školní instituce).

V praktické části se diplomová práce zabývá ověřováním teoretických poznatků v praxi, pomocí dotazníkovým šetřením. Dotazník byl vyhotoven online formou a data zpracovány za pomoci kancelářského programu Excel. Vybraného vzorku 168 respondentů, kteří se vzdělávali nebo dále vzdělávají, co respondenty motivuje k dalšímu vzdělávání a jaký přínos má následné vzdělávání. Kdo byl dotazovaným <mají respondenti příležitosti a možnosti se dále vzdělávat a rozsah využití této nabídky.

V praktické části byli použity čtyři výzkumné otázky – hypotézy. Na každou hypotézu pasovalo několik výzkumných otázek z dotazníkového šetření. První hypotéza

zkoumala respondenty motivuje k dalšímu vzdělávání především seberealizace a rozvoji osobnosti. Z výzkumu vyplívá že nejčastěji se respondenti vzdělávali z důvodu seberealizace, možnost rozvíjet svoji osobnost. Po vyhodnocení otázek byla tato hypotéza potvrzena. Výzkumná hypotéza dvě – Respondenti jsou ochotni vzdát se kvůli dalšímu vzdělávání svého osobního volna. Dotazovaní jsou ochotni zdát se svého osobního volna. Nejsou však ochotni vzdát se svého času na rodinu či partnera. Či čas omezit. Nejčastěji uváděli dotazovaní jako překážku ke vzdělávání nedostatek času na rodinu. Tato hypotéza byla potvrzena. Třetí výzkumná otázka – Své rozhodnutí dále se vzdělávat hodnotí více jak polovina respondentů jako kladné a přínosné. Více jak polovina respondentů hodnotila své rozhodnutí za kladné a svého rozhodnutí nelitují a rozhodnutí by zopakovali. Pro většinu respondentů je vzdělávání důležitou hodnotou. Tato hypotéza byla potvrzena. Poslední výzkumná otázka – Společnost nabízí respondentům dostatek možností k dalšímu vzdělávání, ale bez pomoci svého okolí ji nemohou plně využít. Respondenti uvedli že využívají nabídku formou rekvalifikace či od zaměstnavatele. Největší oporou při jejich vzdělávání byla rodina, či pomoc blízkých nebo vstřícnost zaměstnavatele. Tato hypotéza byla potvrzena. Všechny hypotézy byly potvrzeny.

Celkové poznatky z výzkumu, vplynulo, že u respondentek převažuje vnitřní motivace nad vnější. Většina z nich hledá ve vzdělávání seberealizaci a rozvoj své osobnosti. Až dalším podnětem je pro ně materiální přínos. Respondenti jsou ochotni překonávat překážky v cestě za dalším vzděláváním a velmi oceňují pomoc svého okolí. Rozsah nabídek a možnost k dalšímu vzdělávání hodnotí jako dostatečný.

Diplomová práce přinesla ucelený přehled teoretických východisek v oblasti celoživotního vzdělávání dospělých. Vzdělávání dospělých je velmi aktuální a populární téma, kterým se zabývá velké množství společnosti. Vzdělávání je proces, který nikdy nekončí a kterému by se měl člověk věnovat po celý život. Klima v současné společnosti především tlaky pracovního trhu ovlivňují a směřují respondenty k tomu, aby se vzdělávaly. Společnost by měla vytvářet takové podmínky, aby byl každému jedinci umožněn co nejširší osobní rozvoj a možnost vzdělávat se po celý život. Autorka se domnívá že cíle práce byly naplněny.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

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

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1 vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

BENEŠ, M. *Andragogika*. Vyd.2, Praha, Grada publishing a.s., 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.

BENEŠ, M. *Andragogika: filozofie – věda*. Praha, Eurolex Bohemia s.r.o., 2001. ISBN 80-86432-03-3.

BENEŠ, M. *Andragogika: teoretické základy*. 1 vyd. Praha, Eurilex Bohemia s.r.o., 2003. ISBN 80-86432-23-8.

CIRBES, M. *Didaktika dospělých*. 1 vyd. Bratislava, Obzor, 1989. ISBN 80-215-0008-5.

EGER, L. *Vzdělávání dospělých a ICT: aktuální stav a predikace vývoje*. Vyd.1 Plzeň: Nava,2012. ISBN 978-80-7211-428-3.

ET 2020. *Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě*. Vyd.1. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2010. ISBN 978-80-254-6941-5.

HARTL, P. *Stručný psychologický slovník*. Vyd.1. Praha, Portál, 2004. ISBN 80-717-8803-1.

HORNÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Vyd. 1. Praha: Grada publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2 vyd. Praha: Management press, 2000. ISBN 80-85943-51-4.

- KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Vyd. 3. Praha, ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
- KŘÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů: postavení žena mužů v organizaci*. Vyd.1. Praha, Management Press,2004. ISBN 80-727-7295-3.
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha .2007. ISBN 978-80-254-2218-2.
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2. Praha, ASPI Publising, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
- PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě: základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. Vyd.1. Praha, Portál, 1999. ISBN 80-7178- 290-4:
- PRŮCHA, J. MAREŠ, J. a WALTEROVÁ, E. *Pedagogický slovník*. Praha, Portál, 2003. ISBN 80-717-8772-8.
- RABUŠICOVÁ, M. a RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život? o vzdělávání dospělých v České republice*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-5859-0.
- SURYNEK, A. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha, Management Press,2001. ISBN 80-726- 1038-4.
- VÁGNEROVÁ, M. Mareš, J. a WALTEROVÁ, E. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha,2007. ISBN 978-80-246-1318-5.
- VODIČKA, M. *Co s námi bude? stručná historie příštích 20 let*. Vyd. 1. Praha: Práh, 2014. ISBN 978-80-7252-522-5.
- VYHNÁNKOVÁ, K. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

SEZNAM ZKRATEK

ATIC - Asociace turistických informačních center

...

...

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

Graf I1: Pohlaví	53
Graf I2: Věk	54
Graf I3: Vzdělání	55
Graf 1: Rozhodnutí se dále vzdělávat	56
Graf 2: Motivace	57
Graf 3: Čeho se museli respondenti vzdát.....	57
Graf 4: Čas na rodinu	58
Graf 5: Opora.....	59
Graf 6: Forma vzdělávání	59
Graf 7: Příležitosti	60
Graf 8: Možnost dalšího vzdělávání	61
Graf 9: Přínos vzdělání	61
Graf 10: Druh přínosu	62
Graf 11: Překážky ve vzdělání.....	63
Graf 12: Obor vzdělávání	63
Graf 13: Podmínky pro vzdělávání	64
Graf 14: Hodnota vzdělání	65

Graf 15: Rozhodnutí se vzdělávat65

Graf 16: Vzdělávání v budoucnu66

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	76
----------------------------------	-----------

Vážení respondenti,

jsem studentkou Vysoké školy Jana Amose Komenského v Praze, obor Andragogika-vzdělávání dospělých. Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, který mi pomůže při výzkumu i zpracování mé Diplomové práce, která je na téma „Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých“. Dotazník je zcela anonymní a informace, které mi poskytnete, budou použity výhradně ke zpracování mé Diplomové práce. Dotazník obsahuje dva druhy otázek, uzavřené, polootevřené. U uzavřených zakroužkujte prosím vámi vybranou odpověď, u polootevřených zakroužkujte vaši volbu a doplňtě váš názor.

Děkuji předem za ochotu a čas, který jste věnoval/a vyplňování dotazníku.

Adéla Sýkorová

I1) Vaše pohlaví ?

- a) muž
- b) žena

I2) Váš věk?

- a) 20-30
- b) 31-40
- c) 41-50
- d) 51 a více

I3) Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní škola
- b) střední škola/ gymnázium
- c) SOU střední odborná škola
- d) VOŠ- vyšší odborná škola
- e) VŠ- vysoká škola

1) Co Vás přivedlo k rozhodnutí se dále vzdělávat?

- a) ztráta zaměstnání
- b) kariérní růst

- c) seberealizace
 - d) jiné důvody (jaké)....
- 2) Co bylo pro Vaši motivaci se dále vzdělávat rozhodující?
- a) možnost rozvíjet svoji osobnost
 - b) možnost poznat nové lidi se stejnými zájmy a cíli
 - c) široká nabídka možností a příležitostí
 - d) jiná motivace (jaká)
- 3) Čeho jsem se musela vzdát proto, abyste se mohl/a dále vzdělávat?
- a) koníčků a zájmů
 - b) svého osobního volna
 - c) ničeho jsem se nemusel/a vzdát
- 4) Pokud máte partnera a děti, jste ochotni/a kvůli vzdělávání omezit čas, který jim věnujete?
- a) ano
 - b) ne
- 5) Kdo Vám byl ve vzdělávání na cestě za dalším vzděláváním největší oporou?
- a) spolužáci
 - b) rodina
 - c) zaměstnavatel
 - d) ostatní (kdo)
- 6) Jakou formu vzdělávání jste využil/a, nebo právě využíváte?
- a) rekvalifikace
 - b) studium na státní škole
 - c) studium na soukromé škole
 - d) vzdělávací kurzy
- 7) Myslíte se, že Vám společnosti nabízí dostatek možností a příležitostí k dalšímu vzdělávání?
- a) nabídka je velmi široká
 - b) nabídka je velmi dostačující
- 8) Kdo Vám nabídl možnost dále se vzdělávat?
- a) zaměstnavatel
 - b) úřad práce
 - c) pracovní agentura
 - d) jiné (jaké)
- 9) Mělo pro Vás další vzdělávání přínos?
- a) ano

b) ne

10) Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a „ano“, jaký to byl přínos ?

- a) zvýšení společenského statusu
- b) širší možnost výběru pracovních příležitostí
- c) lepší finanční ohodnocení
- d) jiný přínos (jaký)...

11) Co považujete za největší překážku ve Vašem dalším vzdělávání?

- a) nevstřícnost zaměstnavatele
- b) nedostatek času na rodinu, přátelé, koníčky
- c) jiné překážky (jaké)....

12) Vzdělával/a jste se, nebo se vzděláváte v rámci Vašeho oboru?

- a) ano
- b) ne

13) Myslíte si, že ženy a muži mají v dospělém věku stejné podmínky pro vzdělávání a rozvoj kariéry?

- a) ano
- b) ne

14) Je vzdělání ve Vašem životě důležitá hodnota?

- a) ano
- b) ne

15) Jak zpětně hodnotíte rozhodnutí dále se vzdělávat?

- a) Kladně
- b) Záporně

16) Máte v úmyslu se vzdělávat i v budoucnosti? a proč ?

- a) ano
- b) ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Adéla Sýkorová

Obor: Andragogika

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh:¹ 62

Celkový počet stran příloh:² 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 22

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 0

Vedoucí práce: JUDr. Lenka Papíková
