

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM**

2019-2020

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Eliška Veverková**

**Motivace a bariéry celoživotního vzdělávání**

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Petra Kafková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR FULL-TIME STUDIES**

2019-2020

**BACHELOR THESIS**

**Eliška Veverková**

**Motivation and barriers of lifelong learning**

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Petra Kafková

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 14. 2. 2020

Eliška Veverková

## **Poděkování**

Děkuji Mgr. Petře Kafkové za odborné vedení, cenné rady a podporu při zpracování této bakalářské práce.

## **Anotace**

Tato bakalářská práce se zabývá hlavními důvody pro účast na dalším vzdělávání a bariérami, které naopak účast na dalším vzdělávání znesnadňují. V teoretické části je představena problematika vzdělávání dospělých, její vývoj, na což navazuje představení andragogiky jako vědní disciplíny a související terminologie. Dále je teoretická část zaměřena na motivaci v obecném pojetí a následně motivaci v souvislosti se vzděláváním dospělých a také na bariéry, které dalšímu vzdělávání dospělých brání. Praktickou část práce tvoří popis a výstupy konkrétního dotazníkového šetření.

## **Klíčová slova**

Andragogika, bariéry, celoživotní učení, další vzdělávání, dospělý, motivace, učení, vzdělávání, vzdělávání dospělých.

## **Annotation**

This thesis deals with the motivation and barriers to lifelong education. The main objective of this thesis is to find out the main reasons for attending further education and the main barriers to not attending.

This thesis is divided into theoretical and practical parts. The first chapter of the theoretical part is focused on adult education, its development, andragogy as science and related terminology. One of the chapters is focused on motivation in general and motivation in connection with adult education. The motivation of adult education includes initial motivation but also motivation during education to achieve the goal. The last chapter of the theoretical part deals with barriers that discourage adults from participating in further education.

The practical part is focused to survey of the most common reasons for further education and the most common barriers. This survey was made with a questionnaire. The results of this survey are described in this part as well.

## **Keywords**

Adult, adult learning, andragogy, barriers, education, lifelong education, further education, motivation, learning,

<b>ÚVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>10</b>
<b>1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>10</b>
1.1 Vývoj vzdělávání dospělých.....	13
1.2 Vývoj vzdělávání dospělých v ČR.....	15
1.3 Andragogika.....	16
1.4 Základní terminologie.....	18
<b>2 SPECIFIKA VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....</b>	<b>20</b>
<b>3 MOTIVACE .....</b>	<b>23</b>
3.1 Motivace dospělých pro další vzdělávání.....	25
3.2 Motivace dospělých během dalšího vzdělávání.....	26
<b>4 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>29</b>
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>33</b>
<b>5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>33</b>
5.1 Hypotézy.....	33
5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	36
5.3 Shrnutí dotazníkového šetření .....	60
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>64</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>66</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>68</b>

## ÚVOD

Tato bakalářská práce pojednává o motivaci a bariérách v průběhu celoživotního vzdělávání. Pojem celoživotní vzdělávání je v současné době často nahrazován spíše pojmem celoživotní učení, jenž má zdůrazňovat aktivní přístup jedince ke vzdělávání. Celoživotním vzděláváním či učením chápeme proces, který probíhá po celý život jedince a v dospělosti jedinci umožňuje skloubení zaměstnání a vzdělávání, které mu pomáhá v získání či prohloubení kvalifikace a nabytí nových vědomostí a dovedností, které jsou prospěšné jak pro jeho profesní, tak osobní život. Pro tuto práci byl zvolen pojem celoživotní vzdělávání, jelikož je zaměřena na motivaci a bariéry v dalším vzdělávání, jakožto záměrném a řízeném procesu. Vzdělávání bylo odjakživa považováno jako záruka pro získání kvalitního zaměstnání a tím zajištění kvalitní životní úrovně. V současné době, kdy se potýkáme s problémem stárnutí generace, kdy jsou jedinci v produktivním věku součástí pracovního procesu stále delší dobu, je nutné zajistit jejich uplatnění na trhu práce, a tudíž se další vzdělávání dostává do popředí. Nejen z tohoto důvodu, ale také z důvodu globalizace a „zrychlování“ celého našeho života, jsou na dospělé jedince kladeny velké nároky jak ze strany trhu práce a zaměstnavatelů, ale také roste individuální potřeba pro vzdělávání a rozvoj osobnosti.

Hlavním cílem této práce je zjistit, z jakého důvodu se dospělí jedinci dalšího vzdělávání účastní, tedy co pro ně bylo hlavním motivačním faktorem na úplném začátku vzdělávání a co je zároveň motivovalo k dosažení stanoveného cíle, tedy vzdělání. Zároveň také zjistit, jaké jsou nejčastější překážky, které naopak dospělým jedincům brání a znesnadňují jim tak účast na dalším vzdělávání. Důvodem pro výběr právě tohoto tématu je především jeho neustálá aktuálnost. Hodnota vzdělávání stále roste nejen pro osobu jako jednotlivce, ale také v celospolečenském měřítku. Je proto důležité nalézt správnou cestu, která dospělé jedince navede na cestu vzdělávání a pomůže jim dosáhnout požadovaného cíle a současně, co nejvíce eliminovat překážky, které by mohly jednotlivci tuto cestu znesnadnit.



Práce je rozdělena na část praktickou a teoretickou. V první kapitole části teoretické je představeno vzdělávání dospělých a jeho vývoj jak celosvětový, tak vývoj v České republice. Následuje představení andragogiky jako vědní disciplíny a základní terminologie, která se v této souvislosti používá. V druhé kapitole jsou představena specifika, kterými se dospělý ve vzdělávání liší od dětí a adolescentů. Třetí kapitola pojednává o motivaci jako takové a poté o motivaci dospělých na počátku dalšího vzdělávání, tedy jak dospělé jedince motivovat, aby se pro další vzdělávání rozhodli a dále také o motivaci již v průběhu vzdělávání, tedy aby jedinci dosáhli požadovaného cíle. Poslední kapitola části teoretické představuje nejfrekventovanější bariéry, které dospělým jedincům v dalším vzdělávání brání.

Praktická část je zaměřena na aplikaci teoretických poznatků do praxe. Pro průzkum byla zvolena forma polostrukturovaného dotazníku, jehož cílem je zjistit, co je pro dospělé jedince ve vzdělávání nejvíce motivující či co by pro ně v budoucnu mohlo být potencionálním impulsem pro účast na dalším vzdělávání a jaké bariéry jim v dalším vzdělávání naopak brání. Průzkum zahrnuje také otázky zaměřené pouze na respondenty, kteří se již v minulosti jakéhokoliv typu dalšího vzdělávání zúčastnili nebo se jej v současné době účastní.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

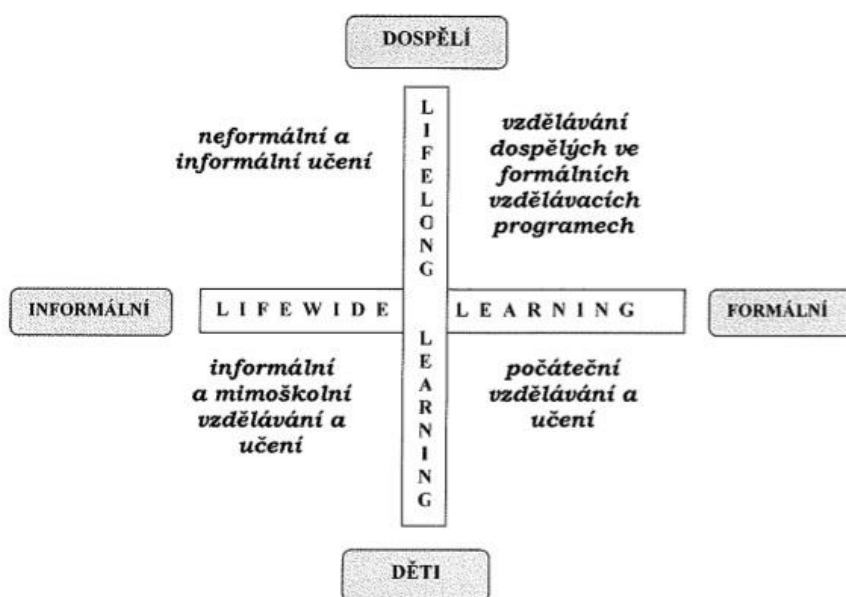
Celoživotním vzděláváním neboli celoživotním učením chápeme proces získávání nových, prohlubování a rozšiřování stávajících znalostí a dovedností od samotného narození až po smrt jedince. Od roku 1996 je upřednostňován pojem celoživotní učení jenž má zdůrazňovat nutnost aktivního přístupu vzdělávaného jedince k procesu vzdělávání, který je ve vzdělávání nezbytný. V současné době má možnost vzdělávat se i po opuštění školních lavic každý dospělý jedinec a zároveň je vzdělávání neodlučitelným a nezbytným procesem v průběhu celého jeho života. Nutnost neustálého učení se je v současné době podmíněna především velkými a rychlými změnami, se kterými se musíme setkávat. Velkou roli v potřebě učení se, hraje například globalizace, která způsobuje vysokou konkurenci na trhu práce, které je nutné se vyrovnat a zároveň jedinci musí bojovat o lepší postavení v porovnání s ostatními účastníky na trhu práce v celosvětovém měřítku. Dalším z hlavních důvodů pro celoživotní učení je rozvoj stále nových technologií, což má za následek zvýšení poptávky po stále více kvalifikovanějších zaměstnancích. Jelikož lidé pracující manuálně a na nižších pozicích jsou ohroženi právě vstupem technologií, které mají za následek robotizaci jednodušších a rutinních pracovních činností. Vzdělání těmto lidem může pomoci s orientací na jinou pracovní pozici či se stát nepostradatelnou pracovní silou. (Palán, online, cit. 10. 1. 2020)

Učení již není důležité pouze pro jedince samotného, ale hraje také významnou roli v celospolečenském kontextu, jelikož vzdělanostní úroveň společnosti úzce souvisí také s její ekonomickou úrovní, je tedy společenským zájmem každého jedince snažit se o co nejvyšší dosažené vzdělání, které si bude během celého života obnovovat a rozšiřovat.

Jedinec se vzdělává v různých životních situacích, prostředích, ale také prostřednictvím celé řady institucí. Neplatí zde, že další vzdělání můžeme získat pouze prostřednictvím škol a vzdělávacích institucí. Pokud si celoživotní učení představíme vizuálně, jedná se o dvě osy, jejichž propojení nám znázorňuje průběh celoživotního učení, nejen v rovině časové, ale také s ohledem na místo a formu vzdělávání (viz obrázek č. 1).

Horizontální osa představuje *Lifewide learning* tedy všeživotní učení. Tato osa znázorňuje především prostředí a typ vzdělávání. Vodorovná osa naopak znázorňuje časové pojetí, ve kterém vzdělávání probíhá od dětství po dospělost, tedy *Lifelong learning* tedy celoživotní učení. Nyní se často můžeme setkat také s třetí oblastí a tou je *Lifedeep learning*, která se zabývá především o míru pochopení nových informací a mírou proniknutí do nového tématu.

Obrázek 1: Schéma celoživotního učení



Zdroj: Dvořáková, Šerák, 2009, s. 16

Dle prostředí a způsobu učení jej můžeme rozdělit do tří základních typů:

**Formální vzdělávání** je stále jednou z nejvyužívanějších forem dalšího vzdělávání a do druhé poloviny 20. století představovalo v systému vzdělávání monopolní postavení. Je provozováno prostřednictvím formálních institucí, které mají jasně daný obsah, prostředky, způsob hodnocení a jiné, zpravidla tedy škol. Velkým problémem tohoto typu vzdělávání je nepřizpůsobování vzdělávání potřebám jedince, a především následnému praktickému využití. Po ukončení vzdělávání tohoto typu účastník obdrží celospolečensky uznávaný dokument, může se jednat například o certifikát, diplom či vysvědčení.

**Neformální vzdělávání** je nejrozšířenějším typem vzdělávání dospělých, považujeme za něj jakékoliv další vzdělávání získané mimo formální vzdělávací instituce. Často probíhá formou kurzů, seminářů či školení prostřednictvím zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucí nebo neziskových organizací. Jedná se o organizovaný proces, který je veden kompetentní osobou. Můžeme sem řadit například rekvalifikační kurzy, jazykové kurzy, počítačové kurzy nebo například přednášky a školení o nových technologiích, legislativních změnách a podobně. I z tohoto vzdělávání můžeme získat dokument o jeho absolvování, zpravidla v podobě certifikátů, ovšem neposkytující jedinci žádný stupeň vzdělání. Tento certifikát nemusí být vždy plně uznán plnohodnotným dokumentem. Zpravidla můžeme neformální vzdělávání rozdělit na oblasti zájmového, profesního a občanského vzdělávání. (Průcha, Veteška, 2012, s. 181-182), (Šerák, Dvořáková, 2016, s. 106)

Zájmové vzdělávání probíhá ve volném čase jedinců a umožňuje jim tak získat vědomosti, dovednosti mimo formální vzdělávací systém. Množství volného času a jeho náplň vyjadřuje v současné době pozitivní kvalitu života. Volný čas je taková část dne, kterou jedinec může trávit dle svých preferencí tedy zájmovými aktivitami, vzdělávacími, relaxačními, integračními nebo rekreačními. V zájmovém vzdělávání hraje velkou roli motivace a aktivní přístup vzdělávaného jedince, jelikož si může volit z celé řady možností, jak svůj volný čas stráví. Toto vzdělávání by jedinci mělo uspokojit jeho individuální potřeby, zároveň dotváří celou jeho osobnost a určuje jeho hodnoty. (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 169-174), (Veteška, 2016, s. 122)

Do profesního vzdělávání, někdy také označovaného jako další odborné vzdělávání, řadíme jakékoli formy profesního a odborného vzdělávání během aktivního pracovního života po ukončení odborného vzdělávání, které jedince připravovalo na výkon povolání. Toto vzdělávání je tedy přímo spjato s profesí, nejen současnou, ale také s profesí, kterou jedinec vykonával v minulosti či by ji rád vykonával v budoucnosti, dále také s náplní práce nebo například se samotným pracovištěm. Cílem tohoto vzdělávání je snížit negativní rozdíly mezi stavem současným (kvalifikací, výkonem apod.) a stavem žádoucím. Nejčastější oblastí profesního vzdělávání je podnikové vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání a odborně zaměřené studium při zaměstnání. Vzdělávání, které probíhá prostřednictvím zaměstnavatele, můžeme členit také

na orientační, normativní, kvalifikační a rekvalifikační, kariérové a jiné podnikové. (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 120-121), (Veteška, 2016, s. 118)

Občanské vzdělávání je zakotveno v řadě evropských a českých dokumentů týkajících se vzdělávací politiky. Cílem tohoto vzdělávání jsou aktivní, odpovědní a kompetentní občané, tedy osoby, které na základě racionálního pochopení okolního, a především politického dění a kompetencí z něj odvozených, jsou schopné aktivně jednat a orientovat se ve veřejném životě kolem sebe. Jedinci by se tedy měli vzdělávat a zajímat se o dění v oblasti politiky, práva, kultury a problematiky sociální a řadě dalších, nejen v místě jejich bydliště, ale také na úrovni národní, evropské i celosvětové. (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 189-193), (Veteška, 2016, s. 137)

**Informální učení** je často nezáměrné získávání dovedností, znalostí a zkušeností. Jedinec se tedy učí po celý den jak ve svém volném čase, tak i při vykonávání svého povolání. Učí se prostřednictvím svého okolí, prostřednictvím médií a veškerých vnějších vlivů, nelze mu tedy nikterak zabránit. Jedná se o proces neorganizovaný a také nesystematický na rozdíl od dvou předešlých typů učení. Přesto hraje v rozvoji jedince významnou a nepostradatelnou roli a tvoří poměrně značnou část veškerého lidského učení. (Šerák, 2009, s.16), (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 77-79)

## 1.1 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Počátky celoživotního vzdělávání nalezneme již v antice, kdy se touto problematikou zabývali filozofové Platón a Aristoteles. Dalšími významnými osobnostmi, které se vzděláváním dospělých zabývaly, byli například Jan Ámos Komenský, John Dewey či Eduard Lindeman. Velký rozmach zájmu o vzdělávání dospělých vypukl až po 2. světové válce. (Šerák, 2009, s. 13-14)

Na základě sociálních a ekonomických změn v období 50. a 60. let 20. století vzrostla poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích, což mělo za následek rozšíření vzdělávacích možností. Vyspělé státy se tento problém snažily vyřešit prostřednictvím formálního vzdělávání, které se nově otevřelo i pro dospělé jedince. Později se toto řešení ukázalo jako nevhodné, jelikož formální vzdělávání v této podobě nebylo schopno připravit dospělé na současné životní situace. To vyvolalo několik pokusů

o vyřešení tohoto problému prostřednictvím oficiálních dokumentů a prohlášení různých mezinárodních organizací. Hlavním cílem bylo změnit celkový pohled na roli vzdělávání jak v životě jednotlivce, tak v celospolečenském pojetí.

Významným dokumentem se stal koncept *Celoživotního vzdělávání*, které vydalo v roce 1970 UNESCO. Tento koncept byl později ještě rozšířen a zpopularizován ve zprávě *Learning to be: The world of education today and tomorrow* neboli Faurehově zprávě (od Mezinárodní komise pro rozvoj a vzdělávání UNESCO pod vedením Edgara Faureho).

V 70. letech 20. století se hlavním tématem ve světě stává současná nezaměstnanost. Vzdělávání je chápáno jako ekonomický nástroj pro potlačení tohoto problému, zaměřuje se hlavně na rychlou a efektivní eliminaci vzniklého nežádoucího stavu na trhu práce. Situace se mění až v 90. letech 20. století, kdy se na základě sociálních změn mění pohled i na samotné vzdělávání a začínáme zde mluvit o konceptu **celoživotního učení**. Zásadním rokem se zde stává rok 1996, kdy vychází Delorsova zpráva, opět pod záštitou UNESCO. Tato zpráva je zaměřena především na aktivitu jedince a učení chápe jako individuální proces, ve kterém nelze znalosti a dovednosti předat, ale pouze zprostředkovat. V tomto roce vyšel také koncept OECD s názvem *Lifelong learning for all (Celoživotní učení pro všechny)*, který se zaměřuje především na ekonomickou stránku s důrazem na kvalifikační rozsah vzdělávání. Rok 1996 byl poté Evropskou unií vyhlášen jako Evropský rok celoživotního učení a společně s tím byla vydána *Bílá kniha o vzdělávání a odborné přípravě*.

V roce 2000 bylo publikováno *Memorandum o celoživotním učení*, které zahrnuje 6 základních bodů, které uvádí, jak by v současné době mělo probíhat celoživotní učení:

- nové základní dovednosti pro všechny,
- více investic do lidských zdrojů,
- inovace ve vyučování a učení,
- oceňování učení,
- přehodnocení poradenství,
- přiblížení učení domovu. (Šerák, 2009, s. 13-15)

## 1.2 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČR

Systém vzdělávání dospělých v Československu v období 60. let 20. století byl členěn do tří základních skupin:

- školská soustava,
- soustava podnikových vzdělávacích institucí,
- soustava mimoškolská.

Školské vzdělávací instituce plnily především funkci náhradní a pokračovací. Funkce náhradní znamenala doplnění potřebného množství pracovníků s požadovanou kvalifikací. Funkce pokračovací poskytovala pracovníkům chybějící vzdělání v případě, že jim nestačilo jejich dosavadní získané školní vzdělání.

Podniky si v této době zakládaly vlastní oddělení specializované na vzdělávání a výchovu tzv. kádrová oddělení pro zvyšování kvalifikace, kterou daný podnik potřeboval. Vznikaly také tzv. závodní a družstevní školy, které měly rovněž prohlubovat a rozšiřovat odbornou kvalifikaci zaměstnanců a připravovat je na budoucí potřeby podniku. Mimoškolská soustava zahrnovala přednášky, semináře, kurzy a další formy vzdělávání zpravidla pořádané masovými médii, knihovnami, muzei a jinými společenskými organizacemi.

V roce 1989 nastala v tehdejším Československu celá řada politických a společenských změn a na tomto základě se z předchozího vzdělávacího oboru výchova a vzdělávání dospělých stala nová vědní disciplína andragogika.

Prvním základním dokumentem vymezující vzdělávání dospělých v České republice byla tzv. *Bílá kniha*, vydaná roku 2001. Cílem byla především restrukturalizace vzdělávacího systému za předpokladu změny pojetí v cílech a funkcích vzdělávání, tedy nejen rozšíření dosavadního pojetí. V tomto období vzniká celá řada soukromých škol a vzdělávacích institucí zabývajících se vzděláváním dospělých a vzniká mezi nimi značný konkurenční boj. Hlavním znakem tohoto období je jasné oddělení andragogiky od pedagogiky.

Roku 2007 byla vydána *Strategie celoživotního učení České republiky*, která měla výrazný dopad na změnu vzdělávání dospělých u nás. Usilovala o změnu základních principů do konkrétních strategických cílů a převedení do praxe pro období od roku 2007 do roku 2015. V roce 2009 byla tato strategie rozšířena jako *Implementační plán Strategie celoživotního učení České republiky*. Přínosem této strategie je především propojení jednotlivých hledisek z různých dokumentů do jednoho dokumentu, který uvádí jednoznačné cíle.

Jedním z nejnovějších dokumentů v této oblasti je Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020, který je ovšem zaměřen na užší oblast témat týkající se vzdělávání dospělých. (Šerák, Dvořáková, 2016, s. 103-105), (Veteška, 2016, s. 21-25)

### **1.3 ANDRAGOGIKA**

Pojem andragogika vychází z překladu řeckého slova *anér*, jehož doslovný překlad zní: doprovázení mužů. Muže v tomto významu můžeme chápat jako dospělého jedince. Pokud toto vysvětlení pojmu, které je zaměřené pouze na mužské jedince, převedeme do současné doby, vysvětlujeme pojem jako doprovázení dospělého jedince při jeho vzdělání.

Andragogika je vědním oborem, který se zaměřuje na vše, co se týká oblasti vzdělávání a učení se dospělých. Jako první termín andragogika použil v roce 1833 Alexandr Kapp ve svém díle *Platonova nauka o výchově*, které je rozděleno do kapitol dle věku. Třetí kapitola je věnována vzdělávání v mužném věku, kde zdůrazňuje nutnost vzdělávání dospělých. V českém prostředí se s pojmem andragogika můžeme setkat od roku 1989. (Beneš, 2014, s. 11-12)

Dále můžeme andragogiku chápat jako studijní obor určený pro jedince, kteří chtějí získat odbornost v oblasti vzdělávání dospělých a po absolvování tohoto oboru se z jedince stane andragog. V České republice je možné studovat tento obor na pěti veřejných vysokých školách a v řadě dalších soukromých vzdělávacích institucích.

Andragog nemusí být pouze absolvent tohoto studijního oboru, ale může to být také pracující jedinec, který se o tento obor zajímá a stal se v něm odborníkem. Andragog



může vystupovat ve vzdělávání například jako lektor, konzultant, mentor, poradce a podobně.

Andragogika je vědou interdisciplinární, jejíž spjitost nalézáme především mezi psychologií, sociologií a bezpochyby pedagogikou, ale i řadou dalších vědeckých disciplín. Spojitost mezi psychologií a andragogikou spočívá především v zájmu o vývoj jedince, změnu myšlení, paměti, učení se, změnu motivů v průběhu vývoje jedince a podobně. Mezi sociologií a andragogikou se řeší otázka faktorů, které ovlivňují procesy vzdělávání a učení se, dále například vzdělávání cílových skupin, mobilita a celková hodnota vzdělání. Klíčovým vztahem je poté spojení mezi pedagogikou a andragogikou, jelikož kořeny andragogiky nalezneme především v pedagogice, vůči které se také od počátku andragogika vymezuje.

Andragogika má jakožto každá vědní disciplína také vnitřní členění. Andragogické disciplíny můžeme dělit na základní, aplikované a hraniční. Mezi základní řadíme: obecnou andragogiku, dějiny andragogiky, komparativní andragogiku a další, které jsou zaměřeny na teoretickou rovinu andragogiky. Aplikované disciplíny jsou například personální, sociální a speciální andragogika, které se již zaměřují na praktickou rovinu určité oblasti, kterou se andragogika zabývá. Poslední skupinou jsou hraniční disciplíny, tedy takové, které jsou na pomezí základních a aplikovaných, do této skupiny řadíme andragogickou psychologii a sociologii nebo například filozofii výchovy dospělých. (Veteška, 2016, s. 41)

**Tabulka 1: Přehled andragogických disciplín**

<b>Základní</b>	<b>Aplikované</b>	<b>Hraniční</b>
Obecná andragogika	Personální (profesní)	Andragogická psychologie
Dějiny andragogiky	Sociální andragogika	Andragogická sociologie
Komparativní andragogika	Speciální andragogika	Filozofie výchovy dospělých
Andragogická didaktika	Kulturní andragogika	Personální management
Metodologie andragogiky	Gerontagogika	

*Zdroj: Veteška, 2016, s. 42*

## 1.4 ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE

Pro oblast vzdělávání dospělých a andragogiky se používá několik základních termínů. Jejich definice není často jednoznačná, jelikož se tyto pojmy používají v různých vědeckých disciplínách, kdy každá je definuje mírně odlišně.

**Dospělý, dospělost** – i přesto, že se jedná v této vědní disciplíně o základní pojem, nemá ani on zcela jasnou definici a musíme zde brát pohled konkrétní vědecké disciplíny, pro kterou nás v konkrétním kontextu pojem právě zajímá. Například z hlediska právního považujeme za dospělého takového jedince, který dovršil 18 let. Z pohledu vývojové psychologie rozlišujeme hned několik stádií dospělosti. Za dospělého z pohledu andragogického můžeme považovat takového jedince, který je zralý jak po biologické, sociální, sociologické, tak citové a mentální stránce. (Palán, 2003, s. 8)

**Vzdělání** – jedná se o konečný stav, výsledek, kterého dosáhneme pomocí procesu vzdělávání, sebevzdělávání a seberozvoje. Jedná se tedy o určitou úroveň vzdělání, která je ale celoživotně rozšiřována a obnovována. (Beneš, 2014, s. 16, 17), (Palán, 2003, s. 11)

**Vzdělávání** – záměrný a řízený proces získávání nových vědomostí a dovedností.

**Výchova** – v pedagogickém pojetí je výchova vysvětlována jako záměrné a cílevědomé působení vychovatele na osobnost člověka, což má mít za následek pozitivní změny v jeho chování, myšlení, hodnotách a postojích. V andragogice se často považuje za synonymní k pojmu vzdělávání. (Průcha, Veteška, 2012, s. 264), (Palán, 2003, s. 9-10)

**Učení** – je základní podmínkou existence jedince a vývoje nejen jeho, ale také celé společnosti. U tohoto pojmu se můžeme opět setkat s celou řadou definicí. Jednou z možných definic může být dle Palána: „Proces záměrného navozování činností nebo výsledek nabytých zkušeností, vedoucí k získávání a rozšiřování poznatků, vedoucí poměrně k trvalému měnění struktury vlastní osobnosti.“ (Palán, 2003, s. 14)

**Kompetence** – pojem úzce propojený s následujícím pojmem kvalifikace. Kompetence představují, jak je jedinec schopen jednat v konkrétních situacích a jak v těchto situacích dokáže využít naučené. Zahrnuje tedy veškeré dovednosti, vědomosti, schopnosti, postoje a hodnoty, jejichž spojení a využití jedincem tvoří jedinečné kompetence. Kompetence můžeme dělit na:

- odborné – získané vzdělání, odborné dovednosti a vědomosti;
- metodické – jedná se například o řešení problémů, vyhledávání a zpracování informací;
- sociální – jedná se o interpersonální dovednosti, komunikace v rámci sociální skupiny, vypořádání se s konfliktem a podobně. (Průcha, Veteška, 2012, s. 149-150), (Beneš, 2014, s. 19, 20)

**Kvalifikace** – přímo spjata s výkonem konkrétního povolání. Získání kvalifikace je daná rozhodnutím příslušného orgánu, který zhodnotí, zda výsledky jedince odpovídají standardům dané kvalifikace. (Průcha, Veteška, 2012, s.158-159)

## **2 SPECIFIKA VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Mezi vzděláváním dospělých a dětí nalezneme řadu výrazných rozdílů, které se při vzdělávání nesmí opomíjet. Vždy je zároveň nutné brát ohled také na vlastnosti, postoje a schopnosti jedince. Mezi základní předpoklady, kterými se dospělý jedinec liší od dětí řadíme následující:

### **Sebekoncepce**

S dospíváním se měníme na samostatnou a samořízenou osobnost, dospělý jedinec tedy nepotřebuje jasné vedení, které mu bude říkat co, jak a kdy udělat, jako se s tím setkáme u dětí a dospívajících, kteří naopak nad sebou vedení ve formě učitele potřebují. Dospělý jedinec potřebuje pouze doprovodnou osobu, která mu je v průběhu vzdělávacího procesu nápomocna a usměrňuje celý vzdělávací proces včetně vzdělávaného.

### **Zkušenost**

Dospělý vstupuje do dalšího vzdělávání již s konkrétními zkušenostmi, na rozdíl od dětí, které pracují s abstraktními informacemi a nedokáží si je propojit s konkrétní situací, dospělý již srovnává a využívá přímo s konkrétními a reálnými situacemi. Je proto důležité přizpůsobit vzdělávací metody, které dospělým pomohou využít jejich dosavadní praktické zkušenosti či umožní pojmout teorii a abstraktní informace do praktických a konkrétních situací.

### **Připravenost učit se**

V dospělosti se ochota učit se stále více orientuje na sociální roli, jaké chování se od dospělého očekává, jaké postavení si musí a chce udržet a podobně. Například zastávali jedinec pozici vrcholového manažera okolí očekává neustálou orientaci v jeho oboru, kdežto u pozic nižších se s příliš velkými očekáváními často neseznamujeme.

### **Orientace na učení**

Časová perspektiva se zde mění na okamžité využití získaných znalostí v praxi. Dospělý jedinec také ví, jaké konkrétní informace potřebuje a na co se musí zaměřit. Kdežto děti

a dospívající se učí a získávají znalosti, které budou potřebovat v budoucnu, řádově i za několik let, neučí se konkrétní informace, které budou potřebovat, ale získávají znalosti podle přednastavených učebních plánů.

### **Motivace k učení se**

U dospělých jedinců stále roste spíše motivace vnitřní, kdežto u dětí se setkáváme spíše s motivací vnější, s tím souvisí také pojetí vzdělávání. Mezi žáky často nalezneme neaktivní účast na vzdělávání. Veškerou přípravu očekáváme od pedagoga – příprava doprovodných materiálů, výklad a podobně. U dospělých jedinců předpokládáme větší míru zapojení a individuální aktivitu, která je poháněná potřebou seberealizace. Často si z vlastní vůle dospělý jedinec vyhledává další informace k tématu, prochází literaturu s ním spojenou a řadu dalších proaktivních činností, se kterými se u mladších jedinců často neseznamujeme. (Krpálková Krelová, 2019)

### **Schopnost učit se**

S přibývajícím věkem dochází k útlumu krátkodobé paměti, ale také schopnosti uchovat si informace a znalosti v dlouhodobějším časovém horizontu. Největším problémem u dospělých je lehkost či obtížnost učení, tedy jak rychle si dokáže dospělý jedinec osvojit nové informace. Ovšem i přes útlum lze dosáhnout kvalitního vzdělání a dosáhnout tak požadovaného výsledku. Pro dosažení efektivního učení u dospělých se využívá tzv. Motivační trojúhelník, který obsahuje tři podmínky, při jejichž splnění lze dosáhnout požadované efektivity. Mezi tyto podmínky patří:

- **možnost učit se** – tato podmínka záleží na sociálních, ale také biologických předpokladech jedince,
- **chtít učit se** – pokud jedinec není motivovaný a učit se nechce, nemůže být výsledkem učení efektivní,
- **umění učit se** – samotný proces učení se, vytvoření vlastního, efektivního systému pro učení. (Šerák, 2009, s. 61-62)

I přes řadu rozdílů mezi vzděláváním dětí a dospělých nalezneme i společné prvky. Jedná se například o postavení vzdělávaného a vzdělavatele. Na jedné straně žák/student/dospělý na straně druhé pedagog/andragog v jakékoli formě například

lektor, mentor, kouč. Vztah mezi vzdělávaným dospělým a jeho vzdělavatelem by měl být založen více na kooperaci obou zmíněných a měl by zde fungovat větší systém spolupráce než mezi vztahem žák/student a jeho pedagog.

Dalším společným prvkem mohou být vzdělávací formy a metody ve vzdělávání. Základní formy vzdělávání jako například prezenční, kombinované, distanční, skupinové atd. nalezneme u obou zmiňovaných skupin. V metodách vzdělávání je to obdobné, kdy ve vzdělávání obou skupin nalezneme metody teoretické, teoreticko-praktické a metody praktické. U dospělých jedinců můžeme mít metody vzdělávání rozšířeny také o firemní vzdělávání, které může probíhat na pracovišti tak mimo něj. (Dvořáková, Šerák, 2009, s. 97-98), (Krpálková Krelová, 2019)

### 3 MOTIVACE

Motivaci chápeme proces, který jedince směřuje a energetizuje k dosažení určitého cíle. V psychologii se ovšem neseťkáme s jednotnou definicí. Motivace vzniká na základě rozdílu mezi současným stavem a stavem žádoucím, tedy určitým nedostatkem. Motivace směřuje jedince k odstranění právě tohoto nedostatku a dosažení jeho uspokojení, tedy stavu žádoucího. Tento nedostatek označujeme často jako potřebu.

Hierarchické uspořádání potřeb se liší u každého jedince a liší se dle toho také způsob jejich uspokojení. Biologické potřeby často nazýváme jako pudy a řadíme sem například pud sebezáchovy, pud obživný a další. Mezi potřeby psychické řadíme základní potřeby vztahující se k dalším lidem a potřeby související s rozvojem a uplatněním. Nejznámější koncepcí o hierarchii potřeb je tak zvaná pyramida potřeb dle Abrahama Maslowa, jenž spočívá v uspokojování potřeb od těch nejzákladnějších postupně až k těm složitějším. Potřeby jsou tak uspořádány do pyramidy, kdy je její základ tvořen fyziologickými potřebami a po jejich uspokojení se postupuje vždy o úroveň výše až k potřebě sebeuplatnění, která tvoří vrchol pyramidy. Pokud nedojde k uspokojení potřeby, nastává u jedince frustrace, která nastává z důvodu vnitřních či vnějších překážek. To má za následek nahromadění energie, která byla nutná k činnostem, které určoval daný motiv. V případě dlouhodobého trvání toto strádání nazýváme deprivací. (Nakonečný, 1996, s. 27, 121), (Vacínová, Langová, 2007, s. 60), (Helus, 2011, s.129-132)

Jádrem motivace je motiv, čímž rozumíme pohnutku či hybatel k určitému jednání jedince. Vyjadřuje důvod, proč usilujeme, chceme a přejeme si dosáhnout daného cíle, který se poté snažíme dosáhnout prostřednictvím motivace. Na základě motivu si jedinec vytváří hodnotící vztah, tedy pokud je pro něj něco přitažlivé, neutrální či odpudivé. Motivy jsou individuální a subjektivní pro každého jedince a mohou být ovlivňovány dřívějšími zkušenostmi či úvahami v konkrétní situaci, což může vést k posílení či naopak útlumu daného motivu. Motivy se nám také mění v závislosti na našem věku, pohlaví, našemu zařazení do určité sociální skupiny a podobně. Na jedince nepůsobí v danou chvíli pouze jediný motiv ale celá řada, často mohou být i protichůdné či nevědomé, vždy ale převládne pouze jeden hlavní motiv. Motivy

dělíme na **vnější** a **vnitřní** dle podmínek vzniku daného motivu. Vnější motivy neboli incentive jsou takové pobídky, které vychází z našeho sociálního prostředí, do kterého řadíme veškerou lidskou společnost, která nás obklopuje, komunikace mezi nimi, prostředí a řadu dalších. Tyto motivy vedou jedince k tomu, aby vykonal, co je nutné a snaží se o vyhnutí se problémům. Vnitřními motivy, potom chápeme takové pohnutky, které vychází přímo z jedince, a to jak činitele vrozené, tak získané během celého života. Vnitřní motivy často označujeme právě jako potřeby. Velké množství motivů se projeví až jako reakce na určitou situaci, jedinec je tedy má v sobě delší dobu. Řadíme mezi ně například emoce, postoje a hodnoty, návyky, zájmy a samotné potřeby. (Vacínová, Langová 2007, s. 59), (Chalupa, 2007, s. 114-116), (Vágnerová, 2016, s. 329-331), (Nakonečný, 2011, s. 589-590), (Helus, 2011, s.128)

Hlavními funkcemi motivace jsou: funkce direktivní, která udává směr našeho jednání, tedy určuje cíl motivace, dále funkce energetizující, která určuje intenzitu našeho chování a funkce perzistence, která zajišťuje udržení motivace, dokud jedinec nedosáhne daného cíle. (Malinová, 2018), (Nakonečný, 2011, s. 382)

Motivaci můžeme členit dle několika hledisek například na vnější a vnitřní, pozitivní a negativní, či vědomou a nevědomou. **Vnitřní a vnější motivace** závisí na zdroji motivace. Vnitřní motivace vychází z jedince samotného, kdy bez jakéhokoli vlivu okolí dosahuje motivace pro jeho stanovený cíl. Kdežto motivace vnější je tvořena okolními vlivy, které jedince tlačí do stanoveného cíle bez jeho vlastního přesvědčení. Není však dáno, že při motivaci vnitřní na jedince nemůže zároveň působit motivace vnější. Jedinec může být poháněn k cíli prostřednictvím svého okolí, ale zároveň v cíli nalézá potěšení i on sám. **Motivace pozitivní a negativní** závisí na spojení dosažení cíle a odměny v jakékoli formě v případě pozitivní motivace, či trestu v případě negativní motivace. **Motivace vědomá a nevědomá** spočívá v uvědomění si důvodů svého jednání. Často jednáme i bez toho, aniž bychom si uvědomovali konkrétní příčinu, jedná se tedy o motivaci nevědomou a na tomto základě se chováme iracionálně. Pokud si uvědomujeme konkrétní důvod našeho jednání, jedná se o motivaci vědomou a naše chování je racionální, jelikož se chováme tak, abychom dosáhli předem stanoveného cíle. Často můžeme tyto motivace zaměňovat, jelikož někdy si můžeme naše chování vysvětlovat chybně a zaměníme tedy motivaci vědomou



za nevědomou. (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 97-98), (Chalupa, 2007, s. 117-118), (Nakonečný, 1996, s. 30-31)

Motivace nám tedy odpovídá na tři základní otázky: čím bylo chování jedince vyvoláno, proč bylo případně změněno či pozměněno a proč se jedinec zaměřuje právě na daný cíl.

### 3.1 MOTIVACE DOSPĚLÝCH PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Jedním z nejdůležitějších hybatelů pro další vzdělávání je pro dospělé právě motivace, která dospělé jedince aktivuje, zaměřuje a zároveň řídí v oblasti dalšího vzdělávání. Identifikovat správné motivy, které pomohou dospělému k dalšímu vzdělávání a zajistí mu motivaci během celého vzdělávacího procesu, je ale často velkým problémem. Jelikož na rozdíl od dětí a dospívajících, kteří se vzdělávat musí a motivace u nich není primárním problémem, u dospělých je další vzdělávání dobrovolný krok, který závisí právě na jejich motivaci. Prvotním impulsem, který dá dospělému jedinci záminku o dalším vzdělávání vůbec přemýšlet, je potřeba učit se. Potřeba učit se vzniká, když jedinci jeho vnitřní, osvojené vědění neumožňuje vyrovnat se s aktuální zkušeností. Často se tak děje v období společenských či osobních změn. Potřeba učit se, může vzniknout na základě mnohých ostatních potřeb. Z pohledu vzdělávání můžeme stanovit čtyři oblasti motivace, které vychází ze čtyř základních potřeb. **Potřeby poznávací** vychází z potřeby získání nových znalostí, vědomostí, dovedností a v jejich rozšiřování. **Citové potřeby** uspokojuje jedinec v průběhu učení na základě svých emocionálních a citových stavů. **Výkonové potřeby** souvisejí s obtížností úkolů a problémů, které má daný jedinec vyřešit. **Sociální potřeby** jedince uspokojujeme prostřednictvím interakce mezi vzdělávaným a vzdělavatelem a také účastníky navzájem. Jedinec má potřebu navazovat nové sociální kontakty s lidmi, kteří mají podobné zájmy a názory. (Vacínová, Langová, 2007, s. 61), (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 97-99)

Cílem motivace je zaktivizovat dospělého k rozhodnutí se podílet na dalším vzdělávání a dosáhnout tak požadovaného cíle, který se u každého jedince může lišit například dle počátečních důvodů, kvůli kterým se jedinec pro další vzdělávání rozhodl. Stanovení správného a optimálního cíle bývá v řadě případů prvotním problémem. Cíl musí být

pro jedince dostatečně silným podnětem nejen pro rozhodnutí pro další vzdělávání ale i dostatečnou hnací silou po celý proces vzdělávání.

Mezi časté důvody pro další vzdělávání můžeme řadit:

- sociální kontakt – jedinec vyhledává možnost navázání nových sociálních vztahů ve společnosti s podobnými zájmy, často i zkušenostmi a hledá v nich také pochopení,
- sociální podněty – jedinec hledá prostředí, kde ho nezatěžují každodenní problémy a stres vyplývající například z povolání či rodiny,
- profesní důvody – rozšíření či obnovení znalostí, které přispějí k profesnímu rozvoji, často je zde také motivující vidina vyšší pozice či vyšší finanční ohodnocení,
- vnější očekávání – jedinec se rozhodne na základě rady od okolí například přátel, rodiny, zaměstnavatele, ale také na základě rad od specializovaných poradců,
- kognitivní zájmy – jedinec se chce vzdělávat z vlastního přesvědčení, chce získávat nové znalosti pro svůj osobní rozvoj. (Beneš, 2014, s. 104-107)

Ve většině případů se nejedná pouze o jeden motiv, který na jedince působí, ale jedná se o několik motivů, které se v průběhu času mění. Důvody proč člověka ovlivňují, právě určité motivy se utváří již od dětství vlivem výchovy, sociálního prostředí a podobně. Dle toho motivy můžeme obecně kategorizovat pro jednotlivé skupiny, například dle věku, pohlaví, společenského statusu, nejvyššího dosaženého vzdělání či rodinného stavu. Příkladem můžeme zmínit motivy ke vzdělávání dle věku a to, že u mladších jedinců se setkáme převážně s motivy spjatými s výkonem určité profese, s rostoucím věkem se setkáváme spíše s motivy ohledně seberealizace, popřípadě s vidinou efektivního trávení volného času. U starších jedinců je tento motiv opět v útlumu a nahrazuje jej pocit bezpečí. (Beneš, 2008, s. 82-84)

### **3.2 MOTIVACE DOSPĚLÝCH BĚHEM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Nejen samotná motivace dospělého jedince před zahájením dalšího vzdělání je důležitá, ale důležitou součástí je také motivace po začátku vzdělávání a během celého procesu.

Velkou roli zde hraje vzdělavatel, který ovlivňuje celý pohled vzdělávaného jedince na celé vzdělávání. Tuto motivaci opět můžeme rozdělit do několika typů. Vzdělavatel může ovlivňovat jedince buď záměrně či nezáměrně. V tom případě mluvíme o motivaci **vědomé**, kdy o motivování jedince vzdělavatel přímo usiluje a **nevědomé**, kdy naopak o motivaci neusiluje, ale dosahuje jí pomocí svého vystupování, přípravy, komunikace a celkové stavby vzdělávacího programu. Dle prožívání jedince můžeme motivaci rozdělit na **pozitivní** a **negativní**. Pozitivní motivaci chápeme stav, kdy je vzdělávaný jedinec pochválen, nejen od vzdělavatele, ale i od svého okolí jako rodiny či zaměstnavatele. Pozitivní motivaci můžeme také získat uznáním vzdělávaného nebo dosažením konkrétního úspěchu. Ovšem i u tohoto typu motivace nalezneme jisté úskalí. Pokud se vzdělávanému dostaví nepřiměřeného množství pozitivní motivace, může to způsobit opačný účinek, tedy jeho neaktivitu, nezájem, jelikož se mu dostaví pocit, že do vzdělávání nemusí vkládat takové množství úsilí a zájmu, když se mu tak daří, obzvláště když se mu dostává uznání od okolí. Je zde tedy důležité řídit se radou, že méně znamená leckdy více. Negativní motivace je naopak vyvolána neúspěchem, negativním hodnocením či netrpělivostí k dosažení úspěchu. Ovšem i tato motivace má dvě strany a nemusíme ji vždy opravdu jako negativní chápat. Často nám může poskytnout impuls pro aktivní jednání v souvislosti se vzděláváním. Tedy například dokázat sami sobě i okolí, že negativní hodnocení či neúspěch byl jen výjimkou, a tato situace může být impulsem pro změnu sociálního statusu či nám vyvolá potřebu uznání od našeho okolí.

Úspěšné motivace během dalšího vzdělávání můžeme dosáhnout především, pokud jsou již předem stanoveny konkrétní cíle, kterých chce jedinec během vzdělávání dosáhnout. Tento cíl musí být incentivem neboli pobídkou k učení, musí být tedy pro jedince atraktivní a musí se vztahovat k jeho konkrétním potřebám, aby mu zajistil dostatečnou motivaci k jeho dosažení. Cíl poté ovlivňuje celý vzdělávací proces, kdy je nutné přizpůsobit mu nejen obsah, ale také množství učiva, výběr správné vzdělávací metody a formu vzdělávání, vzdělávací pomůcky a řadu dalších aspektů.

Účinným nástrojem pro motivaci dospělých během vzdělávacího procesu je zpětná vazba. Poskytováním zpětné vazby v průběhu vzdělávání či po jejich ukončení poskytneme vzdělávanému jedinci informace o tom, zda jsou jeho postupy a výsledky ve vzdělávání

správné, pokud ano, bude pro jedince toto uznání motivující, pokud ovšem s jeho chováním nesouhlasíme, dáváme mu možnost k opravě jeho chyb, můžeme mu tím tedy poskytnout negativní motivaci a pomoci tak k dosažení úspěchu do budoucna. (Vacínová, Veteška, 2011, s. 72-74)

## 4 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Na straně jedné nalzáme u dospělých jedinců motivy jako hnací sílu pro další vzdělávání, na straně druhé bariéry, které jim někdy bezdůvodně brání v dalším vzdělávání. Bariéry mohou jedincům bránit již na samém počátku vzdělávání, tedy v momentu, kdy se jedinci rozhodují, zda se dalšího vzdělávání zúčastní či nikoliv, nebo si na jejich základě ani možnost dalšího vzdělávání nepřipouští. Pokud počáteční bariéry překonají, mohou je další čekat i v průběhu celého vzdělávání a ztížit jim tak dosažení daného cíle vzdělání. Bariéry můžeme dělit dle různých autorů na několik skupin.

Bariéry dle Crosse rozdělujeme do tří základních typů na bariéry situační, institucionální a dispoziční. **Situační bariéry** se vztahují ke konkrétní životní situaci, která by z jakéhokoliv hlediska ovlivňovala proces vzdělávání. Často bývá spojována s nedostatkem finančních prostředků, které zahrnují nejen náklady na samotné vzdělávání, ale také prostředky s tím související jako náklady vynaložené na hlídání dětí, cestováním do vzdělávací instituce či omezenými časovými možnostmi vzhledem k vykonávací pracovní pozici. **Bariéry institucionální** se vztahují přímo k vzdělávacím institucím, které například poskytují malé množství informací pro možné zájemce o studium, nebo neumožní na základě rozvrhu jedincům skloubení svých pracovních a studijních povinností. Posledním typem jsou **bariéry dispoziční**, které se vztahují přímo k jedinci a jeho sebepojetí. Jedinec může mít obavu, že další vzdělávání by vzhledem ke svému věku nezvládl a podobně. (Dvořáková, Šerák, 2016, s. 124)

Bariéry můžeme také dle Bartáka (2015, s. 13-17) dělit na percepční, intelektuální a výrazové, emocionální bariéry a bariéry kultury a prostředí. **Percepční bariéry**, jsou takové, které jsou individuální pro každého účastníka vzdělávání. Nastávají ve chvíli, kdy jedinec není schopen správně chápat daný problém, či vyhledat informace, které by mu pomohly daný problém vyřešit, či pouze nezvládne udržet pozornost po celou dobu výuky. **Intelektuální a výrazové bariéry** mohou vycházet z reálné nebo domnívané nedostatečné výbavy jakou je například nesprávné využití jazykových prostředků či problém optimálně vysvětlit problém či situaci a podobně. Tato bariéra také nastává, když vzdělavatel použije „nevhodný jazyk“ pro vzdělávané, tedy například příliš

odborné či naopak příliš jednoduché vysvětlení dané problematiky. Pokud vzdělávaný jedinec nerozumí tomu, co se mu vzdělavatel snaží předat, ztrácí o studium zájem a vzniká také odcizení a komunikační propast mezi vzdělavatelem a vzdělávaným.

Pokud má jedinec obavu volného a nespoutaného myšlení, jednání a sdělování, což může konkrétně znamenat, že má jedinec strach, že udělá chybu, nemá důvěru v sám sebe a raději se drží svého bezpečného prostředí, než by upřednostňoval změny. Vzdělávaný jedinec dává přednost jasnému a logickému předávání informací, avšak má obavu z emocí, z věcí, které nelze změřit a z věcí abstraktních. V tomto případě mluvíme o **bariérách emocionálních**. S rostoucím věkem jedinec opouští přirozené instinkty, které má v dětství a spíše se přiklání k názorům, které od něj očekává jeho okolí v dané situaci. Každý jedinec má vytvořen svůj vlastní status a po vstupu do dalšího vzdělávání s ním musí vstoupit i do pro něj neznámého prostředí a skupiny. Musí se tedy adaptovat na podmínky, které jsou pro toto prostředí a skupinu standardizované, což nemusí být vždy jednoduché. V tomto případě mluvíme o **bariérě kultury**. Poslední skupinou jsou **bariéry prostředí**, které jedince mohou brzdit, například pokud se jedinec nezapojí mezi další účastníky, není s nimi schopen spolupracovat, či mu nemusí vyhovovat dané prostředí, například, že se vzdělávání účastní velká skupina jedinců, je na něj příliš hlučno a řada dalších aspektů.

**Obava z neúspěchu** je jednou z nejčastějších bariér, se kterými se u dospělých v souvislosti s dalším vzděláváním můžeme setkat. S rostoucím věkem jedinci neradi vystupují ze své komfortní zóny a neradi se pouštějí do neznámých věcí a aktivit, upřednostňují raději bezpečné prostředí. Účast na dalším vzdělávání je pro jedince velkým rizikem v podobě selhání či nedosažení takového úspěchu, jaký jedinec či jeho okolí očekávalo, s čímž se dospělý jedinec vypořádá velmi těžko a považuje to za svou osobní prohru a cítí se ponížen. V tomto se dospělí jedinci výrazně liší od dětí, které si svůj neúspěch či selhání ve většině případů tolik nepřipouštějí. Jelikož na dospělého jedince je vyvíjen velký tlak z několika stran, a to: od zaměstnavatele, spolupracovníků, rodiny a podobně, někdy se můžeme setkat u jedinců starších 50 let s vyšší citovou zranitelností. Snadno takové jedince můžeme dojmout či zranit, hůře se vyrovnávají se stresem či konflikty s dalšími osobami. Proto pro ně může neúspěch ve vzdělávání být

velmi frustrující. Pro obavu ze zklamání, jak svého okolí, tak sám sebe, se raději jedinec dalšího vzdělávání neúčastní.

**Úbytek sil**, který jedinci s přibývajícím věkem mohou pociťovat, souvisí také paměťové funkce, kdy dochází ke snížení schopnosti zpracovat větší množství nových informací, neschopnost odlišit důležité a nedůležité informace a prodlužuje se také čas k jejich zapamatování. Vybavení si zapamatovaných informací není s přibývajícím věkem ovlivněno v takové míře jako zapamatování, ovšem i v tomto případě dochází k snížení schopnosti, rychlosti a přesnosti vybavení těchto informací. Obava zde nespočívá pouze z útlumu funkce paměti, ale také z úbytku fyzických sil, kdy jedinci pociťují úbytek aktivity a rychlejší unavení se.

Potřeba **seberealizace** se stářím dostává do pozadí. Větší cíle si často nechtějí jedinci připustit, jelikož se drží pocitu, že je již nemohou naplnit. Pocit seberealizace si proto z velké části zprostředkovávají prostřednictvím úspěchů svých dětí či vnoučat, nebo poukazováním na své úspěchy z předešlých let. Oproti tomu se u starších jedinců spíše setkáváme s upřednostněním **pocitu jistoty a bezpečí**. S přibývajícím věkem jsou dospělí stále opatrnější a spíše, než se vrhnou do neznámé a nové situace, u které mají pocit, že ji již nemohou zvládnout, se uberou do ústraní a udržují si svou komfortní zónu, kde se cítí v bezpečí. Proto je zde nesmírně důležitá podpora od jejich blízkého okolí. (Vágnerová, 2016, s. 356)

**Negativní zkušenost** vycházející z předchozího vzdělávání. Tato bariéra je bohužel častým problémem, se kterým se ve vzdělávání dospělých setkáváme. Vychází z pravidla již z období základního a středoškolského vzdělání, kdy byli jedinci do vzdělávání tlačeni a museli se ho účastnit bez jejich přesvědčení. Mezi časté negativní zkušenosti můžeme řadit:

- zahlcenost informacemi, které při výkonu svého povolání nevyužili, či je zdaleka nepřipravili na výkon povolání,
- nepřizpůsobení výuky dle potřeb vzdělávaných, přesně dané osnovy a vzdělávací program,

- přístup vzdělavatelů ke vzdělávání a vzdělávaným, jasné vymezení postavení.

**Nedostatek informací** o možnostech vzdělávání, nejen v rámci volného času, ale také informací o firemním vzdělávání. Do chvíle, než se jedinec o získání informací začne aktivně sám zajímat a hledat je, není pro spoustu jedinců informovanost o vzdělávání dostatečná. Nezahrnujeme sem pouze samotnou možnost vzdělávání, ale také časový plán, detailní náplň vzdělávací akce, finanční náklady, podmínky pro účast a pro úspěšné ukončení a řadu dalších informací. V oblasti firemního vzdělávání řada zaměstnavatelů uvádí vzdělávání jako formu benefitu, řada z nich ale nenabízí zaměstnancům podrobnější informace, tedy ani informaci, jak se vzdělávání účastnit. Již méně častá je situace kdy, zaměstnavatel vzdělávání poskytuje, ale zaměstnanci o této možnosti ani nevědí.



# PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V praktické části této bakalářské práce je představen průzkum, který se uskutečnil formou dotazníkového šetření, jelikož pro získání potřebných výsledků je vhodné oslovení velkého množství respondentů za poměrně krátkou dobu, byla tato technika vybrána jako nejvhodnější. Dotazníkové šetření obsahuje 18 otázek a obsaženy jsou jak otevřené, uzavřené tak polouzavřené otázky, veškeré odpovědi na tyto otázky jsou zcela anonymní. Dotazník je adresován respondentům dle zaměření cílových skupin, které tvoří zaměstnanci jak soukromých firem, tak státních organizací, podnikatelé a osoby, které se momentálně na trhu práce neobjevují, tedy nezaměstnané, rodiče na mateřské/rodičovské dovolené a seniory. Dotazník byl šířen respondentům pomocí internetového odkazu přímo na dotazník, část byla také předána v tištěné podobě. Dotazník vyplnilo celkem 136 respondentů a o jeho vyplnění byli požádáni v období od 20. 12. 2019 do 10. 1. 2020. Dotazník je k práci přiložen jako Příloha A.

Hlavním cílem tohoto průzkumu je zjistit nejčastější důvody dospělých jedinců pro účast na dalším vzdělávání a nejčastější bariéry, které jim naopak v účasti na dalším vzdělávání brání. Dále se dotazník zaměřuje na to, zda jedinci, kteří se dalšího vzdělávání zúčastnili, byli se vzděláváním spokojeni či nikoliv a zda by se rádi vzdělávali i nadále a z jakého důvodu ano či nikoliv či jakého konkrétního druhu vzdělávání se respondenti zúčastnili.

### 5.1 HYPOTÉZY

Hypotézy tohoto průzkumu byly stanoveny v návaznosti na cíl této práce.

**H1: Nejčastějším druhem vzdělávání, kterého se respondenti zúčastnili, je profesní vzdělávání.**

Tato hypotéza byla potvrzena dle odpovědí respondentů na otázku č. 6. Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v předchozí otázce uvedli, že se v minulosti jakéhokoli vzdělávání zúčastnili, či se jej v současné době účastní, jednalo se tedy o 88 respondentů. Jelikož většinu respondentů tvoří zaměstnanci, je pro ně profesní

vzdělávání nejdostupnějším typem vzdělávání. Často se ovšem profesního vzdělávání zaměstnanci účastnit musí z důvodu nařízení svého zaměstnavatele a jejich účast tedy není z vlastního přesvědčení. Obsah vzdělávání často také nemusí odpovídat potřebám zaměstnanců, ale odpovídá pouze potřebám zaměstnavatele.

**H2: Zaměstnavatelé neposkytují svým zaměstnancům dostatečné množství užitečných informací o možnosti vzdělávání.**

Tato hypotéza byla vyvrácena výsledky na otázku č. 12. 58 % respondentů tedy 79 z nich uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje dostatečné množství užitečných informací o možnostech vzdělávání prostřednictvím jejich zaměstnání. Tento výsledek je velmi pozitivní, jelikož si zaměstnavatelé uvědomují důležitost vzdělávání svých zaměstnanců, které jim přináší celou řadu pozitivních aspektů. Vzdělávání zaměstnanců přináší zaměstnavateli bohatství v podobě vzdělaných zaměstnanců, které přicházejí s novými vědomostmi, nápady, postoji a hledisky. Díky těmto zaměstnancům zaměstnavatel získává konkurenceschopnost. Vzdělávání nemusí vždy znamenat okamžitou návratnost. Prostřednictvím vzdělání zaměstnavatel zaměstnance připravuje také na budoucnost, jelikož budou schopni lépe reagovat na případné změny a novinky. Firemní vzdělávání dává zaměstnavateli výhodu toho, že má o vzdělávání přehled a může jej dle svých potřeb směřovat. Vždy by měl ovšem dbát i na potřeby svých zaměstnanců a obsah vzdělávání přizpůsobit i jejich potřebám. Zbýlých 42 % respondentů tedy 57 z nich uvedlo, že jim zaměstnavatel dostatečné množství informací o možnostech vzdělávání neposkytuje. Není zde tedy rapidní rozdíl mezi respondenty, kterým se dostatečné množství informací dostává a kterým nikoliv. Neznamena to však, že jim zaměstnavatel vzdělávání neposkytuje vůbec. Často se můžeme setkat, že zaměstnavatelé vzdělávání svým zaměstnancům poskytují, ale neinformují je o něm či jim nepodávají ty správné informace. Dochází pak k tomu, že se zaměstnanci po možnostech vzdělávání musí aktivně zajímat, což může celou řadu z nich odradit a mohou tak ztratit zájem. V zájmu zaměstnavatele i zaměstnance je potřeba informovanost o možnostech vzdělávání či zřízení samotného firemního vzdělávání rozšířit.

**H3: Získání nových vědomostí a dovedností společně s profesním a osobním růstem jsou pro respondenty největšími motivačními faktory pro účast na dalším vzdělávání.**

Tato hypotéza byla potvrzena na základě zjištěných výsledků u otázky č. 7. Na tuto otázku opět odpovídalo pouze 88 respondentů, kteří se již jakéhokoliv typu dalšího vzdělávání zúčastnili či momentálně účastní. Nejčastějším zdrojem motivace pro další vzdělávání byl uváděn profesní či osobní růst. Jako druhý nejčastější faktor, respondenti uvádí samotné získání nových vědomostí a dovedností. Tuto možnost uvedlo pouze o 3 respondenty méně než samotné profesní a osobní růst. Tyto 2 motivační faktory byly zastoupeny u respondentů nejvíce a byly zastoupeny téměř stejným počtem respondentů, zřejmě také z toho důvodu, že spolu zčásti souvisí. Pro respondenty bylo nejdůležitější, aby na základě získaného vzdělání získali odměnu v podobě rozvoje osobnosti po stránce profesní či po stránce osobní. Samotné nabytí nových vědomostí či dovedností je pro respondenty druhořadé zřejmě z důvodu větší časové prodlevy mezi získáním nových vědomostí a dovedností a získáním požadovaného efektu, který od získání vzdělání očekávali či z důvodu toho, že nabyté vědomosti a dovednosti je nemusí obohatit a být pro ně prospěšné jak po stránce profesní, tak i osobní.

**H4: Největší bariérou bez ohledu na další faktory je pro respondenty časová náročnost vzdělávání.**

Tato hypotéza byla potvrzena na základě odpovědí na otázku č. 17. Celkově je časová náročnost a malá míra flexibility bariérou pro 72 respondentů, tedy 53 % z nich. Tento výsledek je také ovlivněn zejména tím, že většina respondentů je aktivní na trhu práce a v zaměstnaneckém poměru. Bariérou pro další vzdělávání je to převážně pro věkovou kategorii 41 až 50 let, kdy respondenti časovou náročnost uváděli v 74 %.

**H5: Obava z vysokých nároků je největší bariérou pro respondenty věkové kategorie 65 let a více.**

Tato hypotéza byla potvrzena na základě odpovědí na otázku č. 14 ve spojení s otázkou, ve které se respondenti měli zařadit do příslušné věkové kategorie. Ve věkové kategorii 65 let a více se dotazníkového šetření účastnilo 12 respondentů a 8 z nich (67 %)

uvedlo, že je pro ně obava z vysokých nároků, které na ně budou během studia či při závěrečném hodnocení kladeny, bariérou pro další vzdělávání. Jednalo se také o nejvíce zastoupenou bariéru této věkové kategorie. S ubývajícím věkem se frekvence kladných odpovědí na tuto otázku snižovala. Nejmenší bariérou je tento důvod pro věkovou kategorii od 18 do 30 let.

## 5.2 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Na úvod dotazníku byly respondentům položeny demografické otázky pro zjištění základních informací o dotázaných, které konkretizovaly strukturu dotázaných. Základní informace o respondentech zajistily také detailnější zaměření na jednotlivé skupiny respondentů dle těchto demografických informací v dalších otázkách zaměřených na motivaci, bariéry a samotné další vzdělávání. V tabulkách a grafech jsou uvedena procenta zaokrouhlená na dvě desetinná místa, v popisu daných otázek, jsou pro přehlednost data uváděna v procentech zaokrouhlená a již bez desetinných míst.

### Pohlaví

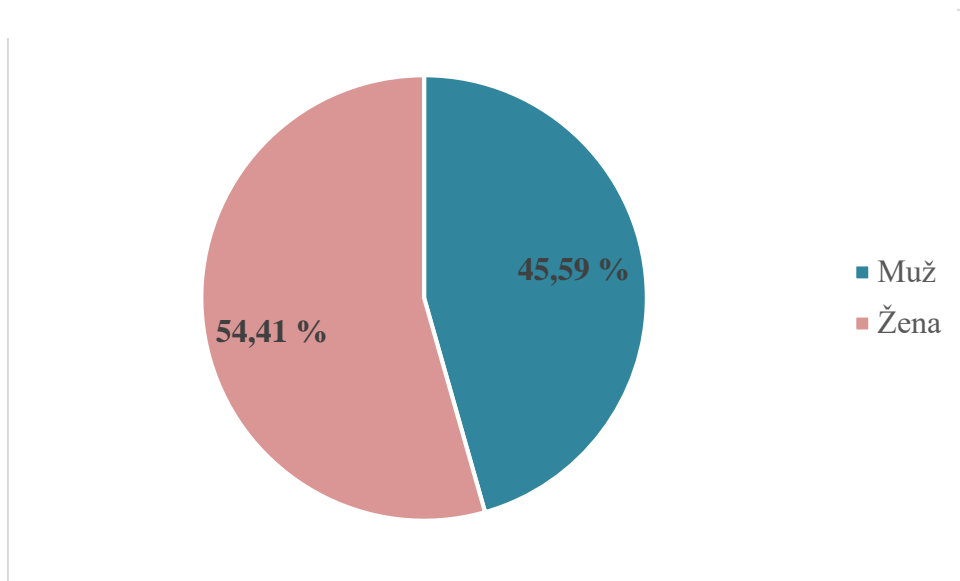
Počet respondentů dle pohlaví je téměř vyrovnaný. Ženy jsou zastoupeny o několik respondentů více, konkrétně na dotazník odpovědělo 54 % žen. Muži jsou zastoupeni zbylými 46 %.

Tabulka 2: Pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Muž	74	54,41 %
Žena	62	45,59 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 1: Pohlaví respondentů



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

## Věk

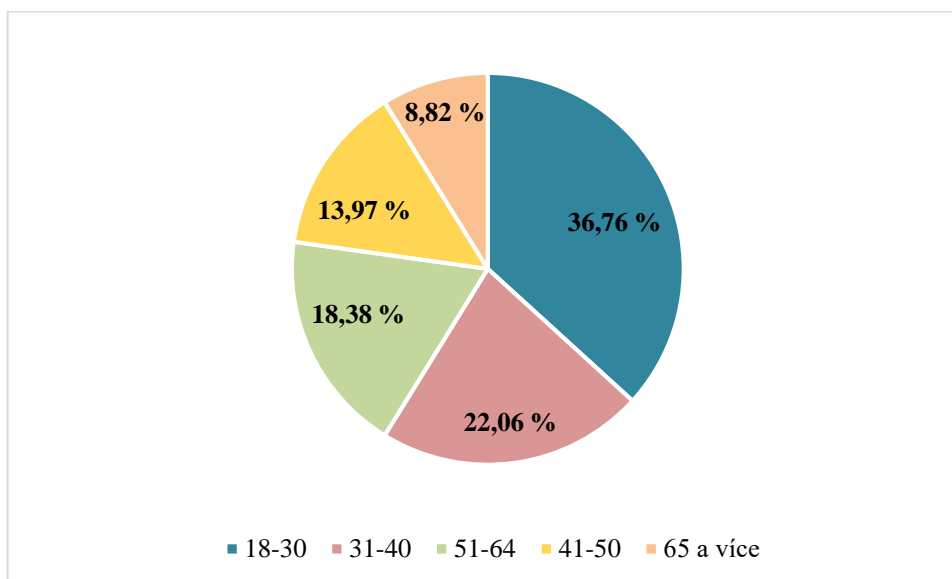
Dotazník byl určen pro dospělé jedince, kteří již vstoupili do pracovního procesu. Záměrně nebyli osloveni studenti, kteří se věnují k získání prvotního vzdělání, a díky jejich odpovědím by došlo ke zkreslení výsledků dotazníku. Respondenti jsou rozděleni do pěti věkových kategorií. Nejvíce respondentů se zařadilo do první kategorie, která byla stanovena od 18 do 30 let a to 37 % dotázaných. Tito respondenti teprve vstupují na trh práce a budují svou kariéru, na rozdíl od další věkové skupiny, která je již naplno aktivní, co se týče pracovního života a postavení si udržuje či jej zlepšuje. Tito respondenti se zařadili do věkové skupiny od 31 do 40 let, která je zastoupena 22 % dotázaných. Další věková kategorie od 51 do 64 let je zastoupena 18 % a věková skupina od 41 do 50 let je zastoupena 14 %. Respondenti důchodového věku tedy věkové kategorie 65 let a více je zastoupena 9 %, je tedy zastoupena nejmenším počtem respondentů.

Tabulka 3: Věk respondentů

Věk	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
18-30 let	50	36,76 %
31-40 let	30	22,06 %
51-64 let	25	18,38 %
41-50 let	19	13,97 %
65 let a více	12	8,82 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Graf 2: Věk respondentů



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

### Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejčastěji dosáhli respondenti středního odborného vzdělání a to v 43 %. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 36 % dotázaných respondentů. Další dosažené vzdělání má výrazně nižší zastoupení respondentů a je velmi podobné. Základního vzdělání dosáhlo 9 % respondentů, vyššího odborného dosáhlo 8 % z nich. Nejméně

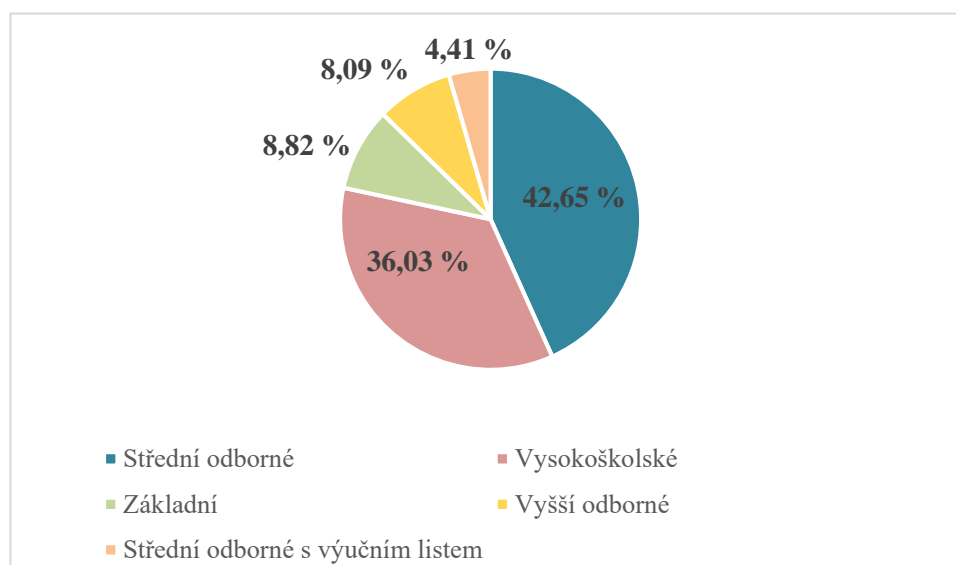
časté je dosažení vzdělání středního odborného s výučním listem, kterého dosáhlo pouhých 4 % respondentů.

Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Druh vzdělání	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Střední odborné	58	42,65 %
Vysokoškolské	49	36,03 %
Základní	12	8,82 %
Vyšší odborné	11	8,09 %
Střední odborné s výučním listem	6	4,41 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

### Postavení na trhu práce

V této otázce měli respondenti vybrat, v jakém postavení se momentálně vyskytují z pohledu uplatnění na pracovním trhu. Nejvíce respondentů, tedy 61 % jsou zaměstnanci. Ostatní varianty volili respondenti již výrazně méně. Mezi další časté postavení respondenti volili variantu podnikatel/OSVČ, konkrétně v 18 %. Respondenti, kteří v současné době nejsou na trhu práce aktivní, tvořilo zbylých 21 %. 11 %

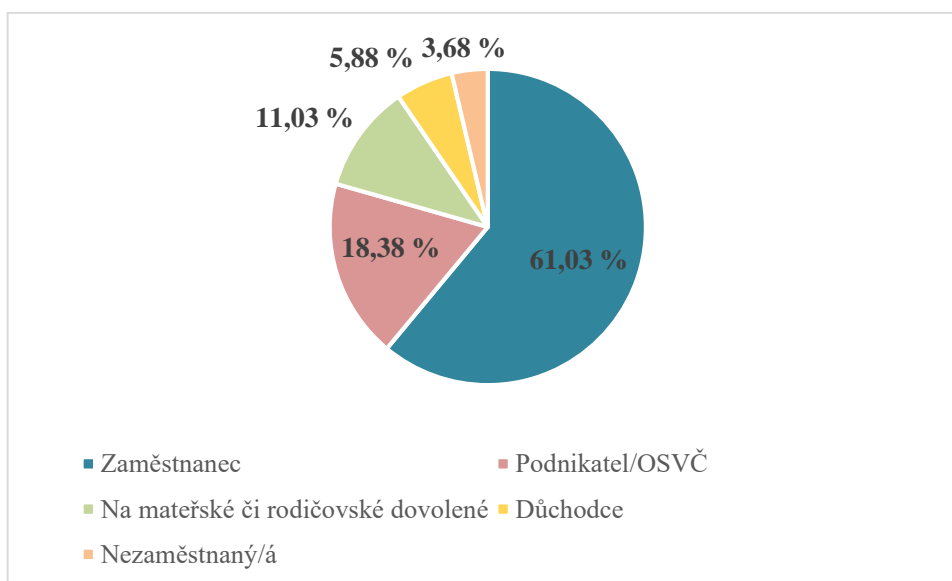
respondentů je v současné době na mateřské či rodičovské dovolené, 6 % respondentů je již v důchodu, tedy již opustili pracovní trh a zbylé 4 % respondentů jsou v současné době nezaměstnaní.

Tabulka 5: Současné postavení respondentů na trhu práce

Postavení na trhu práce	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Zaměstnanec	83	61,03 %
Podnikatel/OSVČ	25	18,38 %
Na mateřské či rodičovské dovolené	15	11,03 %
Důchodce	8	5,88 %
Nezaměstnaný/á	5	3,68 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Graf 4: Současné postavení respondentů na trhu práce



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Následující otázky již jsou zaměřeny na otázky týkající se dalšího vzdělávání, respondenti jsou rozděleni na ty, kteří se v minulosti dalšího vzdělávání zúčastnili či se v současné době dalšího vzdělávání účastní. Respondenti, kteří se dalšího vzdělávání nikdy neúčastnili, byli požádáni, aby pokračovali až na otázku č. 12, jelikož předchozí



otázky jsou zaměřeny na zjištění detailnějších informací od respondentů, kteří se dalšího vzdělávání zúčastnili.

**5) Jste účastníkem nebo jste se zúčastnil/a po ukončení školního vzdělávání jakéhokoli dalšího vzdělávání (v rámci firemního vzdělávání či na základě osobního zájmu)?**

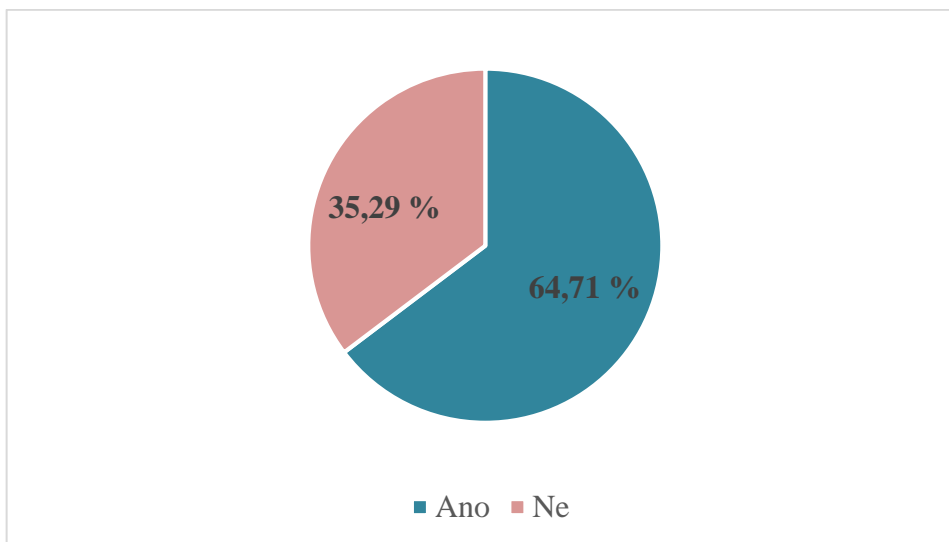
Z celkového počtu 136 respondentů je 65 % z nich účastníkem jakéhokoli dalšího vzdělávání. Zbylých 35 % respondentů se nikdy žádného dalšího vzdělávání nezúčastnilo a dále odpovídali až na otázku č. 12.

Tabulka 6: Účast respondentů na dalším vzdělávání

Odpověď	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Ano	88	64,71 %
Ne	48	35,29 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Graf 5: Účast respondentů na dalším vzdělávání



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

## 6) Jakého dalšího vzdělávání jste se účastnil/a?

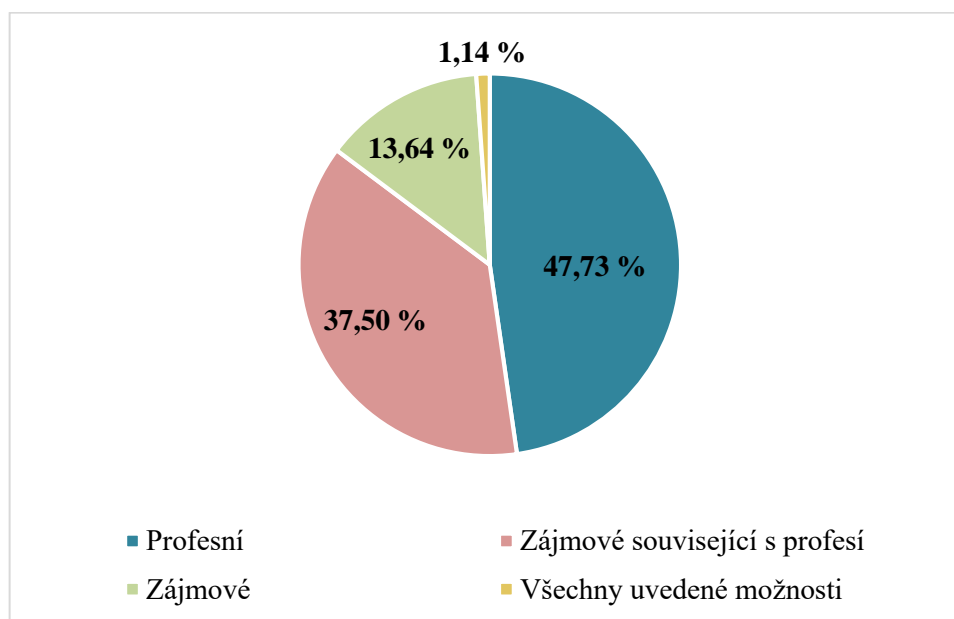
Tato otázka byla zaměřena na konkrétní druh dalšího vzdělání, které respondenti absolvovali nebo momentálně absolvují. Byla směřována tedy pouze pro 88 respondentů, kteří v předchozí otázce odpověděli, že jsou účastníky jakéhokoli dalšího vzdělávání. Největší zastoupení má systémové firemní vzdělávání, tedy profesní, zprostředkované přímo zaměstnavatelem, kterého se zúčastnilo či účastní 48 % respondentů. Další nejčastější odpovědí, kterou volilo 38 % respondentů, je zájmové vzdělávání, které souvisí s jejich profesí. Nejmenší zastoupení má samotné zájmové vzdělávání, které v tomto případě zahrnuje i vzdělávání občanské. Tutu možnost zvolilo pouhých 14 % respondentů. Pouze 1 respondent odpověděl, že se účastní jak vzdělávání profesního, které mu zajišťuje jeho zaměstnavatel, tak zájmového vzdělávání týkající se jak jeho profese, tak i jeho volnočasových zájmů. Z odpovědí na tuto otázku je patrné, že se respondenti z velké části účastní vzdělávání, které je zaměřeno na jejich profesní stránku, a ostatnímu vzdělávání čas příliš nevěnují.

Tabulka 7: Druh vzdělávání, kterého se respondenti zúčastnili či účastní

<b>Druh vzdělávání</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Procentuální vyjádření</b>
Profesní	42	47,73 %
Zájmové související s profesí	33	37,50 %
Zájmové	12	13,64 %
Všechny možnosti	1	1,14 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Graf 6: Druh vzdělávání, kterého se respondenti zúčastnili či účastní



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

## 7) Co Vás k dalšímu vzdělávání nejvíce motivovalo?

Jak bylo zmíněno v části teoretické, mezi největší problémy vzdělávání dospělých řadíme právě motivaci k dalšímu vzdělávání. Proto je tato otázka zaměřena právě na ni. Cílem bylo zjistit, jaký konkrétní impuls respondenty k dalšímu vzdělávání motivoval. Nejčastějším důvodem pro účast na dalším vzdělávání je pro respondenty profesní či osobní růst, který volilo 34 % z nich. Jen o něco méně respondentů, tedy 31 % se dalšího vzdělávání účastnilo čistě pro získání nových vědomostí a dovedností. Další 3 odpovědi, které respondenti volili, měly již podstatně nižší zastoupení než předchozí. V počtu respondentů, které za motivační faktory pro další vzdělávání volili právě je, se ovšem příliš neliší. 14 % respondentů odpovědělo, že je k dalšímu vzdělávání motivoval nárůst finančního ohodnocení v zaměstnání. 11 % z nich se pro další vzdělávání rozhodlo z důvodu získání uznání od svého blízkého okolí, do kterého patří zaměstnavatel, rodina a přátelé. Dalších 9 % respondentů se stalo účastníky dalšího vzdělávání, aby navázali nové sociální kontakty, poznali jedince se stejnými zájmy a trávili s nimi čas. Dotázaným byla poskytnuta ještě jedna další možnost odpovědi, která také může být pro některé dospělé jedince důvodem pro vstup do dalšího vzdělávání, a to získání vyššího sociálního statusu. Tuto možnost ovšem neuvedl ani

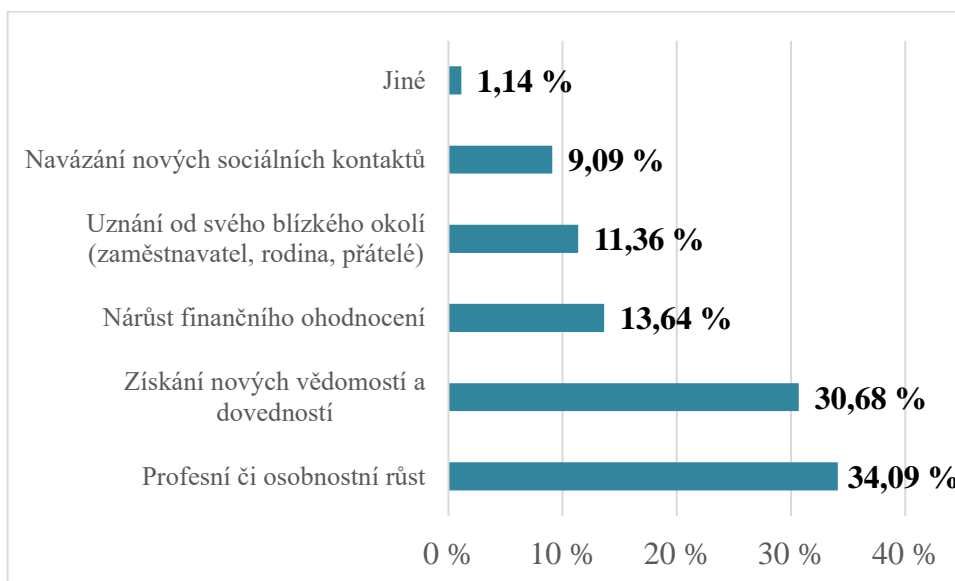
jeden z dotázaných. 1 respondent uvedl svou vlastní odpověď, a to že se dalšího vzdělávání účastnil z důvodu nařízení vedoucího. To ovšem nemůžeme považovat za motivační faktor, jelikož účast jedince nespočívala v jeho vlastním rozhodnutí a z jeho vlastní vůle nýbrž z rozhodnutí jeho nadřízeného. Z výsledků je viditelné, že se respondenti převážně dalšího vzdělávání neúčastnili z důvodu jasné a konkrétní odměny spočívající například v navýšení finančního ohodnocení či vyšší pracovní pozice. Naopak se zaměřovali na rozvoj osobnosti a získání nových dovedností a vědomostí.

Tabulka 8: Motivační faktory pro další vzdělávání

<b>Odpověď</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Procentuální vyjádření</b>
Profesní či osobnostní růst	30	34,09 %
Získání nových vědomostí a dovedností	27	30,68 %
Nárůst finančního ohodnocení	12	13,64 %
Uznání od svého blízkého okolí	10	11,36 %
Navázání nových sociálních kontaktů	8	9,09 %
Jiné	1	1,14 %
Vyšší sociální status	-	-

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Graf 7: Motivační faktory pro další vzdělávání



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

#### 8) Splnilo další vzdělávání Vaše očekávání (např. z hlediska kvality lektora, obsahu vzdělávací akce, dosažení požadovaného cíle atp.)

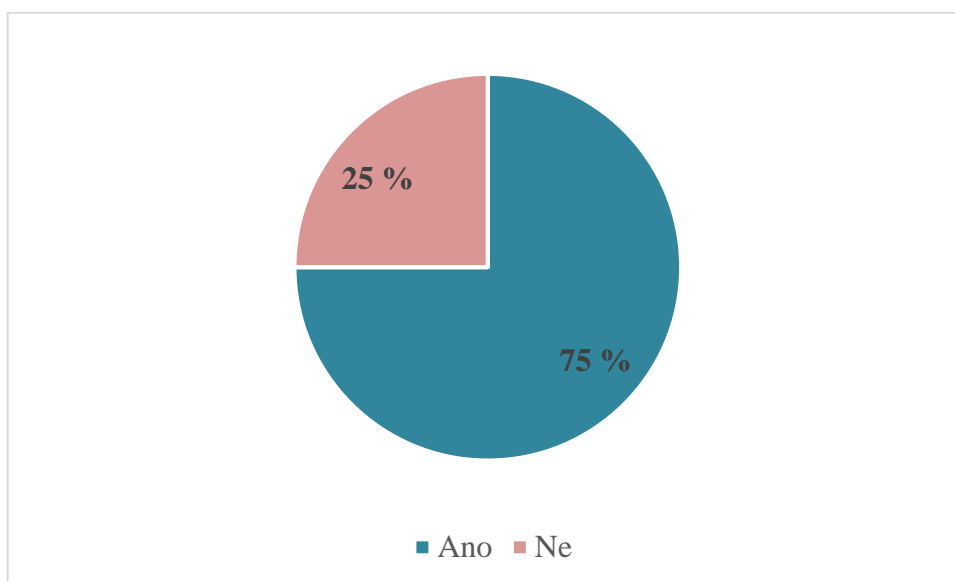
Většina dotázaných respondentů je s absolvovaným vzděláváním spokojena a splnilo jejich očekávání a to u 75 % z nich. Pouhých 25 % respondentů uvedlo, že vzdělávání nesplnilo jejich očekávání. Je tedy patrné, že pokud se již jedinci rozhodli pro účast na dalším vzdělávání, dosáhli z velké části svého stanoveného cíle díky zvolení vhodného typu vzdělávací akce, dobré organizaci vzdělávací akce a vlastního úsilí.

Tabulka 9: Splnění očekávání od dalšího vzdělávání

Odpověď	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Ano	66	75 %
Ne	22	25 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 8: Splnění očekávání od dalšího vzdělávání



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

#### **9) Účastnil/a byste se rád/a i v budoucnu dalšího vzdělávání?**

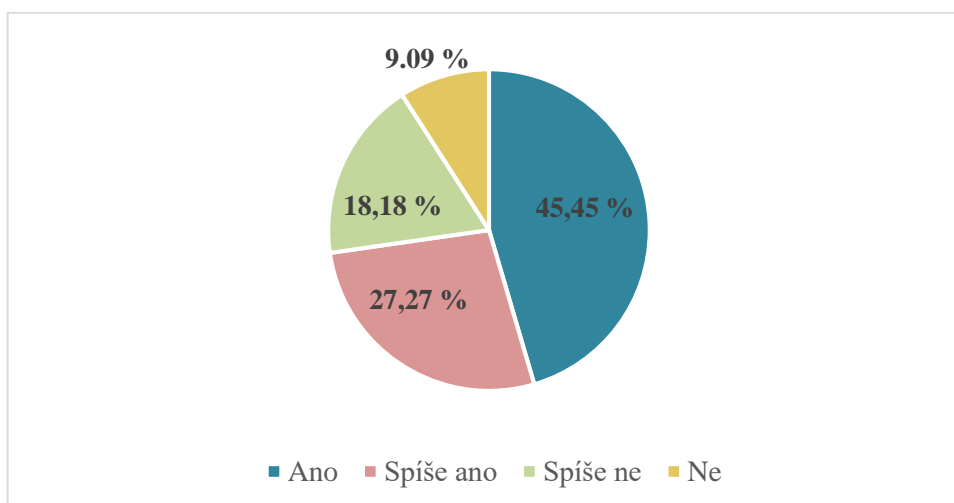
V návaznosti na předchozí otázku, je cílem zjistit, zda i přes převahu respondentů, kterým vzdělávací akce splnila jejich očekávání, mají zájem účastnit se jakéhokoliv dalšího vzdělávání v budoucnu. Z odpovědí na tuto otázku se potvrdilo, že předchozí zkušenost s dalším vzděláváním ovlivňuje zájem o účast na vzdělávání i v budoucnu. V tomto případě se počet respondentů, kteří by se v budoucnu rádi účastnili vzdělávání, velmi blíží počtu respondentů, kteří v předchozí otázce odpověděli, že jejich očekávání byla splněna. Vezmeme-li odpovědi kladné, tedy varianty ano a spíše ano, tvoří je 73 % respondentů. V předchozí otázce odpovědělo 75 %, že vzdělávání splnilo jejich očekávání. Pouze u 2 respondentů tedy došlo i přes splnění očekávání ke změně postoje a dalšího vzdělávání by se již spíše nezúčastnili.

Tabulka 10: Účast na dalším vzdělávání

Odpoověď	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Ano	40	45,45 %
Spíše ano	24	27,27 %
Spíše ne	16	18,18 %
Ne	8	9,09 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 9: Účast na dalším vzdělávání



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

#### 10) Z jakého důvodu byste se rád/a účastnil/a či neúčastnil/a dalšího vzdělávání?

Z důvodu konkretizace této otázky, byli dotázaní požádáni o uvedení konkrétního důvodu, proč by se rádi dalšího vzdělávání účastnili či proč nikoliv. Tato otázka je otevřená, respondenti, tedy neměli uvedené žádné možnosti. Pro respondenty, kteří uvedli, že by se rádi dalšího vzdělávání účastnili, je nejčastějším důvodem rozšíření vědomostí a dovedností, který volilo 34 % z nich, což byl i jeden z hlavních motivačních faktorů pro vzdělávání ale ne však nejuváděnějším. Mezi další často uváděné důvody patří získání nových informací a zájem o novinky (17 % respondentů), dále osobní rozvoj (14 % respondentů) a profesní růst (10 % respondentů). Další

odpovědi nejsou uváděny již takovým množstvím respondentů, přesné počty znázorňuje uvedený graf a tabulka. 6 respondentů, kteří mají o další vzdělávání zájem, konkrétní důvod neuvědlo.

Tabulka 11: Důvody pro účast na dalším vzdělávání v budoucnosti

<b>Odpověď</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Procentuální vyjádření</b>
Rozšíření vědomostí a dovedností	20	34,48 %
Informace a zájem o novinky	10	17,24 %
Osobní rozvoj	8	13,79 %
Profesní růst	6	10,34 %
Vzdělávání je nezbytná součást života	3	5,17 %
Kvalitní výplň volného času	3	5,17 %
Vyšší finanční ohodnocení	3	5,17 %
Prohloubení kvalifikace	2	3,45 %
Udržení kroku s dobou	2	3,45 %
Odpočinek od práce	1	1,72 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Respondenti, kteří již o další vzdělávání zájem nemají, uváděli velmi rozdílné důvody. Mezi 2 nejčastější důvody patří, že vzdělávání postrádalo požadovaný efekt, který jedinci očekávali (24 % respondentů) a velká časová náročnost a nízká flexibilita (20 % respondentů). Přesné počty dalších odpovědí jsou opět znázorněny formou grafu a tabulky. Konkrétní důvody pro neúčast uvedli všichni respondenti, kteří již o další vzdělávání nestojí.



Tabulka 12: Důvody pro neúčast na dalším vzdělávání

Odpověď	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Bez požadovaného efektu	6	24,00 %
Časová náročnost	5	20,00 %
Není již důvod	3	12,00 %
Není to pro mě zajímavé	2	8,00 %
Není možnost profesního růstu	2	8,00 %
Mnoho teorie bez využití v praxi	2	8,00 %
Finanční důvody	1	4,00 %
Neocenění zaměstnavatele	1	4,00 %
Upřednostnění sebevzdělávání	1	4,00 %
Věk	1	4,00 %
Forma vzdělávání	1	4,00 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

### **11) Co byste ve vzdělávání ocenil/a, či jaká změna by pro Vás byla impulsem pro další vzdělávání?**

Tato otázka je již určena pro všechny dotázané, tedy i pro ty, kteří nebyli nikdy účastníky žádného dalšího vzdělávání, a opět měla formu volné otázky. Nejvíce dotázaných (18 %) by k dalšímu vzdělávání přesvědčila nabídka zajímavých a prospěšných témat, které by mohli využívat buď ve svém pracovním životě či životě osobním. Pro dalších 14 % respondentů by se pro vzdělávání rozhodlo v případě, že by jim v návaznosti na něj zaměstnavatel poskytl vyšší finanční ohodnocení. Další uváděné impulsy jsou velmi rozdílné, proto jsou znázorněny formou tabulky. 4 respondenti, tedy 3,7 % uvedlo naprosto jiné důvody, které do tabulky nebyly uvedeny, jednalo se například o politický nesouhlas.

Tabulka 13: Změny ve vzdělávání

<b>Odpověď</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Procentuální vyjádření</b>
Nabídka zajímavých a prospěšných témat	19	17,59 %
Vyšší finanční ohodnocení	15	13,89 %
Vyšší pozice	10	9,26 %
Rozšíření dálkového vzdělávání	9	8,33 %
Nabídka nové práce	8	7,41 %
Méně teorie, více praxe	7	6,48 %
Časová flexibilita	6	5,56 %
Reflexe novinek	6	5,56 %
Podpora ze strany zaměstnavatele	6	5,56 %
Využití moderních technologií	4	3,70 %
Nabídka v místě bydliště	3	2,78 %
Finanční podpora	3	2,78 %
Příspěvek na vzdělávání od zaměstnavatele	2	1,85 %
Výpověď v zaměstnání	1	0,93 %
Nečekaná událost v budoucnosti	1	0,93 %
Zaměření informací pouze na můj obor	1	0,93 %
Donucení	1	0,93 %
Možnost bezplatných kurzů	1	0,93 %
Rozšíření nabídky témat	1	0,93 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

## 12) Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatečné množství informací o možnostech firemního vzdělávání?

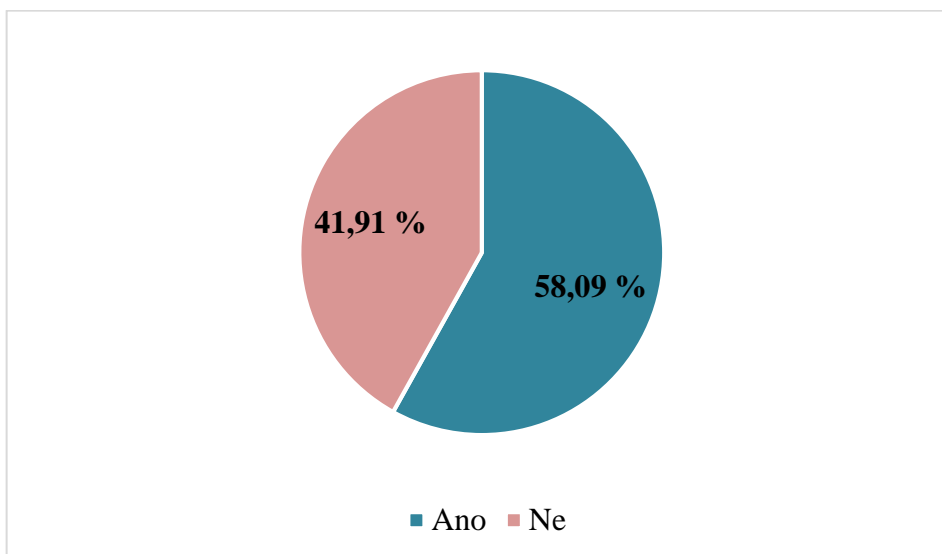
Poskytování dostatečného množství informací od zaměstnavatele o možnostech firemního vzdělávání je prvním krokem pro vzbuzení zájmu o vzdělávání u zaměstnanců. 58 % dotázaných respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel dostatečné množství informací poskytuje. Pozitivní stránkou je, že se jedná o více jak polovinu respondentů, tedy převažuje spíše informovanost. Avšak 42 % respondentů se dostatečné informovanosti o možnostech vzdělávání prostřednictvím zaměstnavatele nedostává. Cílem by tedy mělo být rozšíření informací ohledně vzdělávání mezi zaměstnance a rozšířit tak vzdálenost mezi hranicí informovanosti a neinformovanosti. Touto situací, kdy si zaměstnanci nejsou vědomi jejich možností a musí si aktivně informace o možnostech vzdělávání prostřednictvím zaměstnavatele zjišťovat sami, upadá jejich zájem a snaha o rozšíření vědomostí a dovedností, které jsou pro zaměstnavatele nejen konkurenční výhodou ale i největším bohatstvím.

Tabulka 14: Informace o vzdělávání poskytované zaměstnavatelem

<b>Odpověď</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Procentuální vyjádření</b>
Ano	79	58,09 %
Ne	57	41,91 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Graf 10: Informace o vzdělávání poskytované zaměstnavatelem



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

### **13) Jaká konkrétní zkušenost z předchozího vzdělávání je pro Vás bariérou ve vzdělávání?**

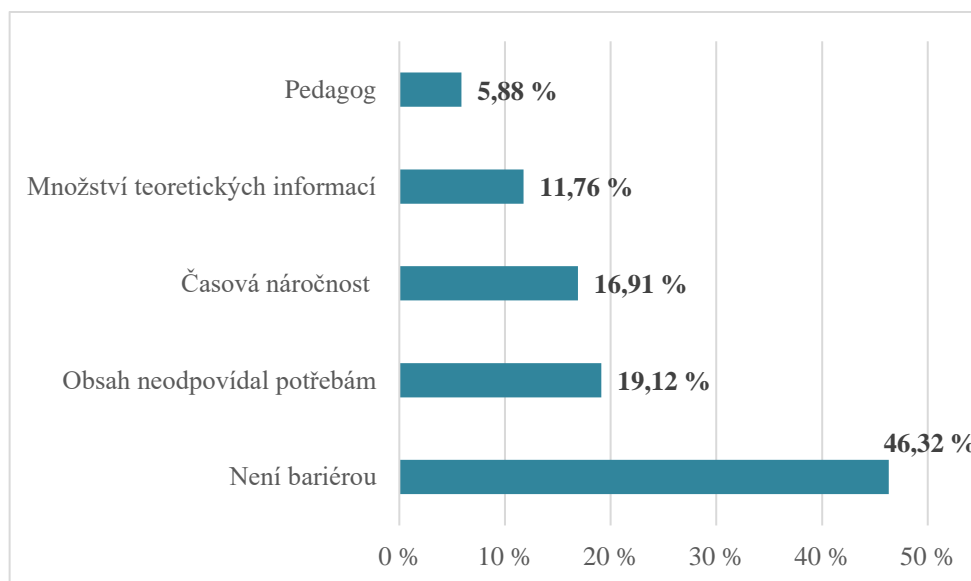
V této otázce, je předchozím vzděláváním myšleno prvotní formální vzdělávání, tedy základní, střední, vyšší odborné či vysokoškolské, dle absolvování každého jedince. U velkého množství dotázaných (46 %) se žádná zkušenost z předchozího vzdělávání nestala natolik negativní a silnou, aby vytvořila bariéru a bránila tak v účasti na dalším vzdělávání. U 19 % respondentů odradil od dalšího vzdělávání obsah, který neodpovídal jejím potřebám, tedy takový, který by využili v průběhu jak pracovního, tak osobního života. Pro dalších 17 % respondentů je největší negativní zkušeností časová náročnost, kterou si studium žádalo a nízká míra flexibility si jej z hlediska času přizpůsobit vlastním potřebám. Zaměření pouze na teoretické informace, nikoliv na praktickou stránku problému vytvořilo bariéru u 12 % respondentů. Pro zbylých 6 % je nynější bariérou zkušenost s pedagogem.

Tabulka 15: Předchozí zkušenost jako bariéra pro další vzdělávání

Odpověď	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Není bariérou	63	46,32 %
Obsah neodpovídající potřebám	26	19,12 %
Časová náročnost	23	16,91 %
Množství teoretických informací	16	11,76 %
Pedagog	8	5,88 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 11: Předchozí zkušenost jako bariéra pro další vzdělávání



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

#### 14) Máte obavu z nároků, které na Vás během vzdělávání budou kladeny a z následného zkoušení?

Mezi časté bariéry, které dospělým jedincům znesnadňují účast na dalším vzdělávání, řadíme také obavu z příliš vysokých nároků, které by na ně mohly být během vzdělávacího procesu kladeny a domněnka, že by na ně jedinec již nestačil. Z dotázaných jedinců je pro 46 % z nich obava z vysokých nároků bariérou

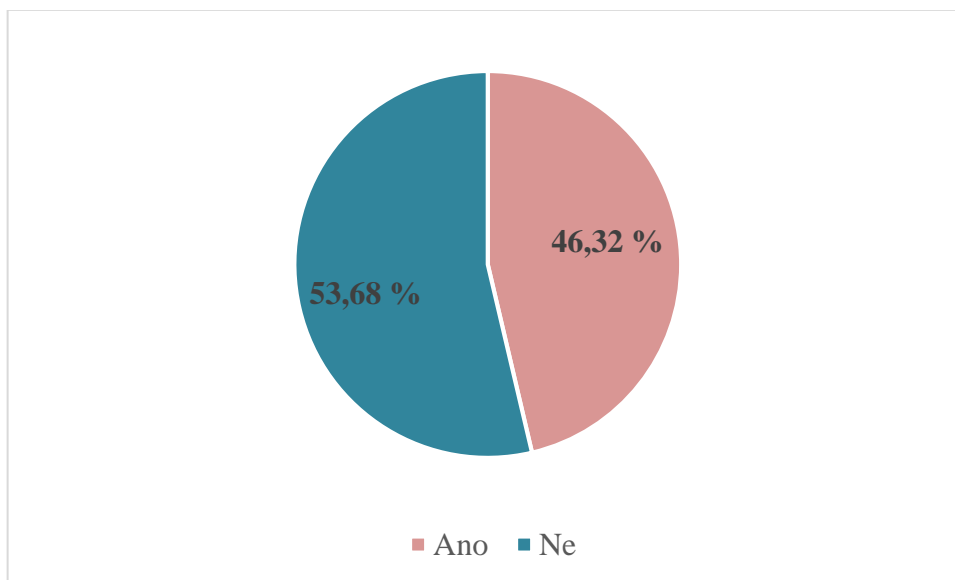
a pro zbylých 54 % nikoliv. Pro tuto bariéru i pro následující je rozhodujícím faktorem věk respondentů, jelikož můžeme dle teoretických poznatků předpokládat, že s přibývajícím věkem bude přibývat i tato obava z kladených nároků. Pokud odpovědi respondentů rozdělíme dle 5 věkových kategorií, do kterých se respondenti měli rozdělit, teoretické poznatky se zde potvrdily. Nejnižší obava z nároků je u respondentů od 18 do 30 let a nejvyšší u respondentů 65 let a více. Ovšem i u věkových kategorií od 51 do 64 let a od 41 do 50 let nalezneme přibližně 50 % respondentů, kteří se s obavou z příliš velkých nároků střetávají.

Tabulka 16: Obava z vysokých nároků a zkoušení

<b>Odpověď</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Procentuální vyjádření</b>
Ano	63	46,32 %
Ne	73	53,68 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Graf 12: Obava z vysokých nároků a zkoušení



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

**15) Je pro Vás překážkou v dalším vzdělávání strach z neúspěchu a zklamání svého okolí (rodina, zaměstnavatel)?**

Mezi další bariéry řadíme strach z neúspěchů, z kterého mohou mít dospělí jedinci obavu. Tato obava nespočívá pouze ve strachu ze samotného neúspěchu, jako je například neúspěch u závěrečného hodnocení, nezvládnutí vzdělávacího obsahu během procesu vzdělávání a podobných důvodů, které k němu vedou, ale také obava, co si o tomto neúspěchu řekne okolí jedince. Nejen rodina, přátelé ale také zaměstnavatel, kolegové či jen další účastníci vzdělávání. Respondenti jako celek se s touto obavou příliš nesesetkávají. 61 % dotázaných nemá obavu z neúspěchu a zklamání svého okolí, zbylých 39 % dotázaných se s obavou potýká. Stejně jako u otázek předchozích, i zde bude hrát významnou roli věk respondentů. S přibývajícím věkem, často roste i obava z neúspěchu. Avšak i u mladších jedinců se můžeme setkat s poměrně velkým zastoupením této bariéry. V současné době je kladen na zaměstnance velký tlak, ať už z pohledu vědomostí, dovedností tak samotného výkonu a aktivity. S globalizací a digitalizací jsou tak na jedince kladeny nároky i z těchto oblastí jako ovládnutí cizích jazyků a moderních technologií. Mladší zaměstnanci se ovšem s tímto tlakem dokáží lépe vyrovnat a pružněji na něj reagovat, kdežto s přibývajícím věkem to pro jedince není již tak jednoduché. Dotázaní respondenti mají obavu z neúspěchu a zklamání svého okolí nejvíce ve věkové kategorii 41 až 50 let, kdy se se s touto bariérou setkává 53 % respondentů této věkové skupiny. Tato skupina je plně aktivní na trhu práce, tedy se musí vyrovnávat s vysokými nároky od zaměstnavatele a celé společnosti, ale zároveň již pocítují velký úbytek sil a schopností pro další vzdělávání. U starších respondentů se tato obava mírně snížila, kdy obavu z neúspěchu a zklamání okolí má 44 % respondentů z věkové kategorie 51 až 64 let a 42 % z věkové kategorie 65 let a více. Nejméně se tato bariéra vyskytuje u respondentů do 40 let.

Tabulka 17: Strach z neúspěchu a zklamání svého okolí

Odpověď	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Ano	53	38,97 %
Ne	83	61,03 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

**16) Brání Vám v dalším vzdělávání pochybnosti o sobě samém (např. kvůli pocitu horších paměťových schopností, nižší soustředěnosti atp.)?**

Fyzické síly, paměťové schopnosti, schopnosti učit se, soustředit se, vybavovat si naučené a jiné dospělému jedinci v průběhu života ubývají, na rozdíl od dětí a dospívajících, které je využívají k získání prvotního vzdělání. Právě z pocitu a uvědomění si úbytku sil a těchto schopností se dospělý jedinci již nechtějí účastnit dalšího vzdělávání, jelikož se domnívají, že vzdělávání již nemohou zvládnout a získat tak požadované vzdělání. Tato otázka je úzce spojena s otázkou předchozí, jelikož začne-li jedinec pochybovat o svých schopnostech, obává se tedy zároveň neúspěchu. Opět zde hraje velkou roli věk jedince. Odpovědi respondentů bez zohlednění ostatních faktorů jsou naprosto vyrovnané. 50 % respondentů se potýká s pochybami o sobě samém a 50 % respondentů nikoliv. Dle věku se s pochybami o sobě nejvíce setkávají opět respondenti z věkové skupiny od 41 do 50 let, konkrétně 63 % z nich. U starších respondentů se tato bariéra opět vyskytuje o trochu méně. Ve věkové kategorii od 51 do 64 let se s touto bariérou potýká 60 % z nich a respondentů starších 65 let 58 % dotázaných jedinců. U respondentů mladší věkové kategorie se vždy jedná o méně než polovinu jedinců z dané věkové skupiny. U respondentů věkové kategorie 31 až 40 let se jedná o 47 % respondentů a pro kategorii od 18 do 30 let se jedná o 40 % z nich.

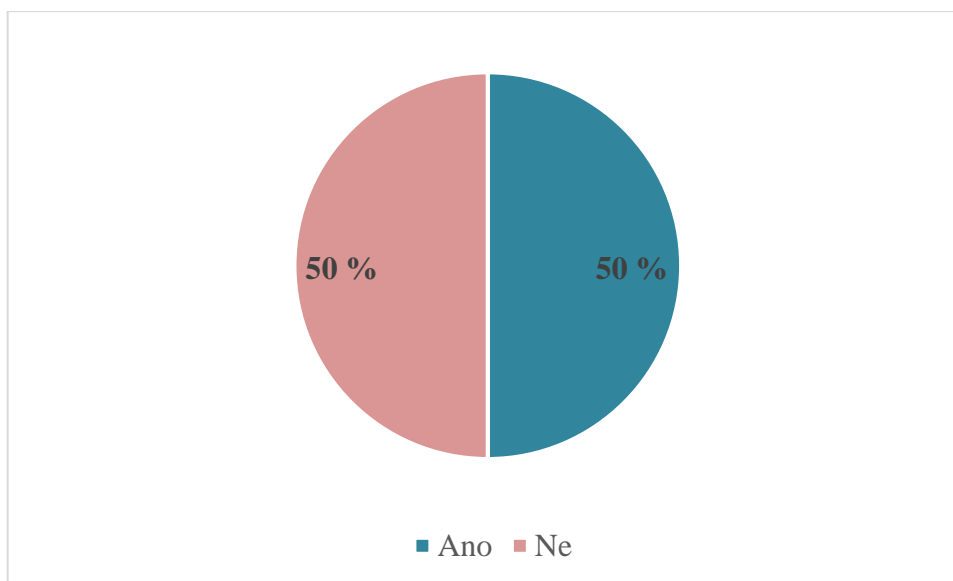


Tabulka 18: Pochybnosti o sobě samém

Odpověď	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Ano	68	50,00 %
Ne	68	50,00 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 13: Pochybnosti o sobě samém



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

### 17) Brání Vám v dalším vzdělávání nedostatek časových možností?

Časové možnosti jsou jednou z nejčastějších bariér v dalším vzdělávání u dospělých jedinců. Děti a dospívající se věnují převážně vzdělávání a mají stanovený a vyhrazený čas, který mu musí věnovat. Poté mohou využít svůj volný čas dle svých zájmů. Dospělý jedinci na rozdíl od nich žádný vyhrazený čas nemají a musí si jej vyhradit právě ve svém volném čase, jehož množství se u každého jedince liší, dle zaměstnání, jiných povinností, rodině a podobně. Nemalý vliv zde opět hraje i věk jedince. Respondenti se dle odpovědí dělí opět téměř na polovinu. 53 % respondentů uvedlo, že jim nedostatek časových možností brání v účasti na dalším vzdělávání. Zbýlých 47 % naopak uvedlo, že mají dostatek časových možností pro další vzdělávání. Největší bariérou je nedostatek časových možností opět pro věkovou skupinu 41 až 50 let,

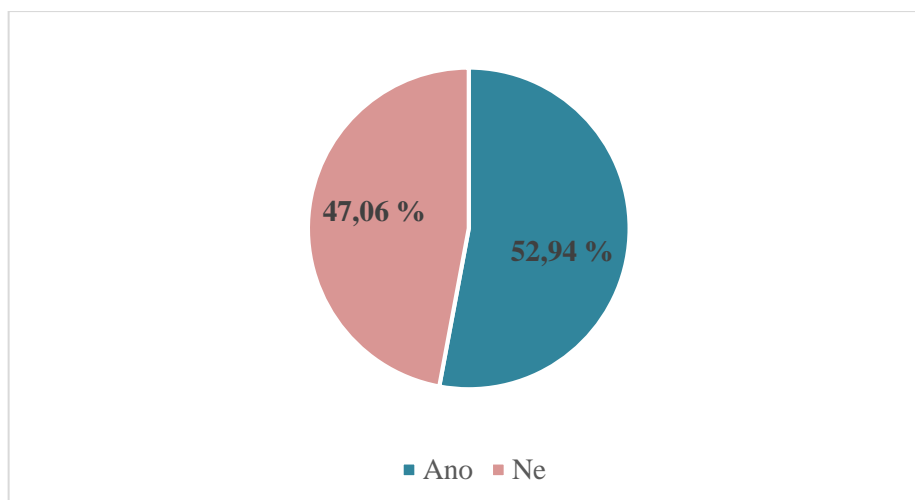
konkrétně pro 74 % z nich. Naopak nejméně tato bariéra znesnadňuje účast na dalším vzdělávání věkové skupině od 51 do 64 let. Respondenti této věkové kategorie jsou většinou stále aktivní na trhu práce, ale již se nemusí starat o děti, které již doma nebydlí, zároveň nemusí mít ještě vnoučata, o která by se starali, proto jim vzniká poměrně velké množství volného času. Respondenti věkové skupiny 65 a více let uvedli, že časové možnosti jsou bariérou pro další vzdělávání u 42 % z nich. Tito respondenti již většinou aktivní na trhu práce nejsou, avšak již mají vnoučata, o která se starají nebo se starají o své rodinné příslušníky, kterým již neslouží plnohodnotně zdraví. Pro obě věkové kategorie do 40 let jsou výsledky opět téměř totožné, konkrétně je tedy čas bariérou pro přibližně 56-57 % z nich. Tito respondenti budují svou kariéru a zároveň se někteří z nich snaží založit rodinu. V současné době velké množství žen odsouvá rodičovství do pozdějších let, proto je nejvíce tato bariéra zastoupena u respondentů věkové skupiny 41 až 50 let.

Tabulka 19: Časové možnosti

Odpověď	Počet respondentů	Procentuální vyjádření
Ano	72	52,94 %
Ne	64	47,06 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Graf 14: Časové možnosti



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

**18) Je pro Vás bariérou k dalšímu vzdělávání omezené množství finančních prostředků? (výdaje přímo vynaložené s úhradou vzdělávací akce, ale i další výdaje spojené např. s cestováním, ubytováním, hlídáním dětí atp.)?**

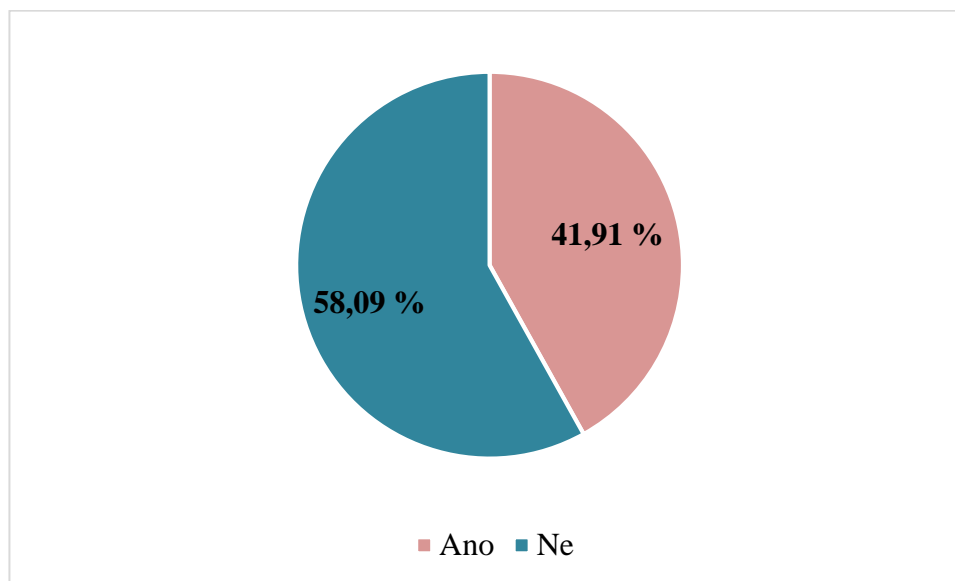
Vzdělávání z finančního pohledu nemusí být pro některé dospělé jedince lehkou záležitostí. V současné době nalezneme velkou nabídku vzdělávacích akcí v různých cenových kategoriích a celou řadu přednášek a kurzů i zcela zdarma. Ke vzdělávání se ovšem pojí i jiné finanční náklady jako finanční prostředky spojené s cestováním na místo, kde se vzdělávací akce koná, popřípadě prostředky vynaložené na ubytování, v případě větší vzdálenosti i prostředky, které musíme vynaložit na hlídání dětí, pokud jej nemůže obstarat některý ze členů rodiny. Pro větší část dotázaných množství finančních prostředků není bariérou pro další vzdělávání, a to konkrétně pro 58 % z nich. Pro zbylých 42 % je množství finančních prostředků z nějakého důvodu omezené, a proto vytváří bariéru pro další vzdělávání. U této bariéry nehraje významnou roli věk respondentů, jelikož odpovědi jsou z tohoto hlediska poměrně vyvážené. Avšak největší bariérou je omezené množství finančních prostředků pro věkovou skupinu od 31 do 40 let, kdy se tato bariéra vyskytuje u více jak poloviny respondentů této věkové skupiny, konkrétně u 57 % z nich. Respondenti této věkové kategorie finanční prostředky vynakládají především pro zajištění nemovitostí, zajištění domova a ostatních věcí pro založení a zajištění rodiny. Z pohledu postavení respondentů dle sociálního statusu je tato bariéra největším problémem pro osoby neaktivní na trhu práce, tedy nezaměstnané, osoby na mateřské či rodičovské dovolené a osoby v důchodu.

Tabulka 20: Finanční prostředky

<b>Odpověď</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Procentuální vyjádření</b>
Ano	57	41,91 %
Ne	78	58,09 %

*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

Graf 15: Finanční prostředky



*Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření*

### 5.3 SHRNU TÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Respondenti, kteří se dotazníkového šetření zúčastnili, byli či jsou z větší části účastníky dalšího vzdělávání, nejčastěji se účastnili vzdělávání, které souviselo s jejich profesí, ať už prostřednictvím firemního systémového vzdělávání tedy prostřednictvím zaměstnavatele či ve svém volném čase takzvaného zájmového vzdělávání. Velká část z nich byla se vzděláváním spokojena a ráda by se ho účastnila i nadále. Ti, kteří spokojeni nebyli a nemají již zájem o další vzdělávání, uváděli nejčastěji, že jim vzdělávání neposkytlo právě požadovaný cíl, s kterým do vzdělávání vstupovali, či vzdělávání bylo příliš časově náročné. Největším motivačním faktorem, proč se pro účast na dalším vzdělávání rozhodli, byl růst, jak po stránce profesní, tak osobní a získání nových vědomostí a dovedností.

V současné době důležitost vzdělávání po celý život jedince stále roste a je proto důležité nabízet takové vzdělávání, které bude pro dospělé jedince dostupné, s požadovaným obsahem a s docílením daného cíle. Proto byli všichni respondenti požádáni o odpověď na otázku, jaké změna ve vzdělávání by pro ně byla impulsem pro účast na něm. Nejžádanější změnou u respondentů byla nabídka prospěšných a zajímavých témat, u kterých by informace mohli využít v profesním či osobním životě.

Specifickou bariérou, která byla v dotazníkovém šetření uvedena je zkušenost získaná během primárního vzdělávání, tedy vzdělávání základní, středoškolské či vysokoškolské, které respondenti absolvovali před vstupem na pracovní trh. Výsledky průzkumu ukázaly, že zkušenost s předchozím vzděláváním není pro většinu z dotázaných bariérou. V případě, že respondenti uvedli konkrétní důvod, proč pro ně zkušenost z předchozího vzdělávání činí bariéru, jednalo se nejčastěji o obsah, který neodpovídal jejich potřebám a získané dovednosti příliš mnoho nevyužili.

Nejčastěji uváděnou bariérou byla časová náročnost, kterou si vzdělávání vyžaduje. Jelikož respondenti byli tvořeni převážně jedinci, kteří jsou aktivní na trhu práce, je pro ně obtížné skloubit pracovní povinnosti a vzdělávání. Avšak další vzdělávání je nezbytné právě pro profesní život, je tedy žádoucí rozšíření firemního vzdělávání či distančního vzdělávání, které není po časové stránce tolik náročné. Nejméně uváděnou bariérou je strach z neúspěchu, který může při vzdělávání nastat například při závěrečném hodnocení, ale již při samotném průběhu vzdělávání. Zřejmě je to způsobeno ostatními bariérami, které s neúspěchem souvisí, a to pochyby o sobě samém, tedy často subjektivní pocit jedince, že již na vzdělávání nestačí a že jej nemůže zvládnout. Tato bariéra byla druhou nejuváděnější.

## ZÁVĚR

Tato bakalářská práce byla zaměřena na motivaci a impulsy, které dospělým jedincům umožňují a usnadňují vstup do dalšího vzdělávání a zároveň také na bariéry, které jim tuto účast znesnadňují. Velkou roli v dalším vzdělávání hraje věk, postavení na trhu práce a osobní situace každého jedince. Jelikož význam celoživotního učení stále roste, je žádoucí vzdělávání přizpůsobit co nejvíce dle požadavků dospělých jedinců, aby vzrostl jejich vlastní zájem o další vzdělávání.

V teoretické části této práce bylo představeno vzdělávání dospělých, jeho celosvětový vývoj a vývoj v České republice a nebylo opomenuto představení andragogiky jako vědní disciplíny. Dále byla představena základní terminologie pojící se ke vzdělávání dospělých. Další kapitoly byly zaměřeny na motivaci jako takovou a motivaci spojenou s dalším vzděláváním. Nejen motivace, která poskytne dospělému jedinci impuls na počátku vzdělávání ale i taková, která jej doprovází po celou dobu vzdělávání a pomůže mu tak dosáhnout stanoveného cíle. V posledních kapitolách byla představena specifika v rámci vzdělávání, které dospělé jedince doprovází a bariéry, které jim na rozdíl od motivace, účast či samotný proces vzdělávání znesnadňují. V části praktické byl pomocí dotazníkového šetření proveden průzkum, kterého se zúčastnilo 136 respondentů. Dotazníkové šetření bylo primárně zaměřeno na zjištění motivačních faktorů a bariér pro další vzdělávání. Dále se zaměřovalo na spokojenost a zájem o další vzdělávání u respondentů, kteří se již v minulosti jakéhokoliv druhu dalšího vzdělávání zúčastnili či jaké změny by v dalším vzdělávání respondenti uvítali, aby se jej v budoucnu měli zájem účastnit.

Z pěti stanovených hypotéz byla jedna hypotézy vyvrácena a čtyři naopak potvrzeny. Hypotézy byly zaměřeny na druh vzdělávání, kterého se respondenti již někdy zúčastnili, dále na to, zda jim zaměstnavatel poskytuje dostatečné množství informací o možnostech vzdělávání. Další z nich byla zaměřena na nejčastější motivační faktory u dospělých jedinců a nejčastěji uváděnou bariéru. Poslední hypotéza uváděla, že bariéra týkající se obavy z vysokých nároků, které jsou na vzdělávaného kladeny během studia, tak při závěrečném hodnocení, je nejvíce zastoupenou bariérou u věkové kategorie respondentů 65 let a více. Stanovených cílů této práce bylo dosaženo.

Nejčastějším motivačním faktorem, který respondenti v dotazníkovém šetření uváděli, byl profesní či osobní růst. Je pro ně tedy důležité, aby se prostřednictvím vzdělávání někam posunuli ať už v pracovním, tak osobním životě a úsilí vynaložené na vzdělávání nezůstalo nezhodnocené. Nejčastěji uváděnou bariérou byla vysoká časová náročnost, kterou si vzdělávání vyžaduje. Tento výsledek je zřejmě způsoben tím, že velkou část respondentů tvořili zaměstnaní jedinci v produktivním věku. V návaznosti na tento výsledek je vhodné rozšíření distančního vzdělávání či rozšíření vzdělávání prostřednictvím zaměstnavatele, který jim umožní vzdělávání přímo v místě pracoviště a během pracovní doby.

K vypracování bakalářské práce bylo přístupné velké množství literatury, a proto se u vypracování teoretické části nevyskytl žádný problém. U části praktické byla návratnost dotazníkového šetření nižší, než bylo očekáváno a nebyla zastoupena rovnoměrně mezi jednotlivými skupinami respondentů. Tím bylo zpracování praktické části lehce zkomplikované. Rozšíření této práce by mohlo spočívat v zaměření rozdílných motivačních faktorů a bariér například z hlediska pracovní pozice dospělých jedinců a detailnější rozpracování jednotlivých motivačních faktorů a bariér na základě různých faktorů.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J., 2015 *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích: dílčí aspekty lidské psychiky a jejich orgánový základ*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-113-3.

BENEŠ, M., 2014. *Andragogika: o vzdělávání dospělých v České republice*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

BENEŠ, M., 2008. *Andragogika*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2580-2.

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

DVOŘÁKOVÁ, M. a M. ŠERÁK, 2009. *Profesní vzdělávání dospělých: učební text pro VOŠES*. Praha: Vyšší odborná škola ekonomických studií.

HELUS, Z., 2011. *Úvod do psychologie: učebnice pro střední školy a bakalářská studia na VŠ*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3037-0.

CHALUPA, B., 2007. *Psychologie dnes a zítra: dílčí aspekty lidské psychiky a jejich orgánový základ*. Brno: Littera. ISBN 978-80-85763-38-6.

KRPÁLKOVÁ KRELOVÁ, K., 2019. *Didaktika dospělých* [rukopis]. Praha, 2019. Poznámky z přednášek pořizené studentkou Eliškou Veverkovou.

MALINOVÁ, L., 2018. *Psychologie III-IV* [rukopis]. Praha, 2018. Poznámky z přednášek pořizené studentkou Eliškou Veverkovou.

NAKONEČNÝ, M., 2011. *Psychologie: přehled základních oborů*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-443-8.

NAKONEČNÝ, M., 1996. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.

PALÁN, Z., 2003. *Základy andragogiky, přepracované vydání*. 3. vyd. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského. ISBN 80-867-2303-8.

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



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

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

VACÍNOVÁ, M. a M. LANGOVÁ, 2007. *Kapitoly z psychologie učení a výchovy: dílčí aspekty lidské psychiky a jejich orgánový základ*. Vyd. 2. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-42-6.

VÁGNEROVÁ, M., 2016. *Obecná psychologie: dílčí aspekty lidské psychiky a jejich orgánový základ*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-3268-1.

VETEŠKA, J. a T. VACÍNOVÁ, 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-012-9.

VETEŠKA, J., 2016. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.

#### **Seznam použitých internetových zdrojů**

PALÁN, Z. Celoživotní učení (vzdělávání). *Andromedia.cz: Databanka dalšího vzdělávání* [online]. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/celoživotni-uceni-vzdelavani>

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Schéma celoživotního učení	11
---------------------------------------	----

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled andragogických disciplín	17
Tabulka 2: Pohlaví respondentů	36
Tabulka 3: Věk respondentů	38
Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	39
Tabulka 5: Současné postavení respondentů na trhu práce	40
Tabulka 6: Účast respondentů na dalším vzdělávání	41
Tabulka 7: Druh vzdělávání, kterého se respondenti zúčastnili či účastní	42
Tabulka 8: Motivační faktory pro další vzdělávání	44
Tabulka 9: Splnění očekávání od dalšího vzdělávání	45
Tabulka 10: Účast na dalším vzdělávání	47
Tabulka 11: Důvody pro účast na dalším vzdělávání v budoucnosti	48
Tabulka 12: Důvody pro neúčast na dalším vzdělávání	49
Tabulka 13: Změny ve vzdělávání	50
Tabulka 14: Informace o vzdělávání poskytované zaměstnavatelem	51
Tabulka 15: Předchozí zkušenost jako bariéra pro další vzdělávání	53

Tabulka 16: Obava z vysokých nároků a zkoušení	54
Tabulka 17: Strach z neúspěchu a zklamání svého okolí	56
Tabulka 18: Pochybnosti o sobě samém	57
Tabulka 19: Časové možnosti	58
Tabulka 20: Finanční prostředky	59
<b>Seznam grafů</b>	
Graf 1: Pohlaví respondentů	37
Graf 2: Věk respondentů	38
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	39
Graf 4: Současné postavení respondentů na trhu práce	40
Graf 5: Účast respondentů na dalším vzdělávání	41
Graf 6: Druh vzdělávání, kterého se respondenti zúčastnili či účastní	43
Graf 7: Motivační faktory pro další vzdělávání	45
Graf 8: Splnění očekávání od dalšího vzdělávání	46
Graf 9: Účast na dalším vzdělávání	47
Graf 10: Informace o vzdělávání poskytované zaměstnavatelem	52
Graf 11: Předchozí zkušenost jako bariéra pro další vzdělávání	53
Graf 12: Obava z vysokých nároků a zkoušení	54
Graf 13: Pochybnosti o sobě samém	57
Graf 14: Časové možnosti	58
Graf 15: Finanční prostředky	60

## SEZNAM PŘÍLOH

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

## Příloha A - Dotazník

### DOTAZNÍK – MOTIVACE A BARIÉRY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který se vztahuje k mé bakalářské práci na téma motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých. Vyplnění dotazníku zabere přibližně 10 minut. Veškeré údaje v dotazníku jsou anonymní a budou použity pouze jako podklad k vypracování mé práce. Velmi Vám děkuji za odpovědi a čas, který dotazníku věnujete.

Eliška Veverková

1. Jsem:

- Zaměstnanec
- Podnikatel/OSVČ
- Nezaměstnaný/á
- Na mateřské či rodičovské dovolené
- Důchodce
- Jiné: \_\_\_\_\_

2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- Vysokoškolské vzdělání
- Vyšší odborné
- Střední odborné s maturitou
- Střední odborné s výučním listem
- Základní

3. Vaše pohlaví:

- Žena
- Muž

4. Váš věk:

- 18-30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51-64 let
- 65 let a více

5. Jste účastníkem nebo jste se zúčastnil/a po ukončení školního vzdělávání jakéhokoli dalšího vzdělávání (v rámci firemního vzdělávání či na základě osobního zájmu)?

- Ano
- Ne

6. Jakého vzdělávání jste se účastnil/a?

- Systémového firemního vzdělávání
- Sebevzdělávání – z vlastní vůle jste se rozhodl/a pro další vzdělávání, které:
  - mělo spojitost s mou pracovní profesí
  - nemělo spojitost s mou pracovní profesí

7. Co Vás k dalšímu vzdělávání nejvíce motivovalo?

- Získání nových vědomostí a dovedností
- Navázání nových sociálních kontaktů
- Profesní či osobnostní růst
- Nárůst finančního ohodnocení
- Vyšší sociální status
- Uznání od svého blízkého okolí (zaměstnavatel, rodina, přátelé)
- Jiné: \_\_\_\_\_

8. Splnilo další vzdělávání Vaše očekávání (např. z hlediska kvality lektora, obsahu vzdělávací akce, dosažení požadovaného cíle atp.)

- Ano
- Ne

9. Účastnil/a byste se rád/a i v budoucnu dalšího vzdělávání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

10. Z jakého důvodu byste se rád/a účastnil/a či neúčastnil/a dalšího vzdělávání?

Důvody pro účast:

---

Důvody pro neúčast:

---

11. Co byste ve vzdělávání ocenil/a, či jaká změna by pro Vás byla impulsem pro další vzdělávání?

---

12. Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatečné množství informací o možnostech firemního vzdělávání?

- Ano
- Ne
- Jiné: \_\_\_\_\_

13. Jaká konkrétní zkušenost z přechozího vzdělávání je pro Vás bariérou ve vzdělávání?

- Pedagog
- Obsah vzdělávání neodpovídal mým potřebám a zájmům
- Množství teoretických informací
- Časová náročnost (špatné časové rozložení)
- Jiné: \_\_\_\_\_

14. Máte obavu z nároků, které na Vás během vzdělávání budou kladeny a z následného zkoušení?

- Ano
- Ne

15. Je pro Vás překážkou v dalším vzdělávání strach z neúspěchu a zklamání svého okolí (rodina, zaměstnavatel)?

- Ano
- Ne

16. Brání Vám v dalším vzdělávání pochybnosti o sobě samém (např. kvůli pocitu horších paměťových schopností, nižší soustředěnosti atp.)?

- Ano
- Ne

17. Brání Vám v dalším vzdělávání nedostatek časových možností?

- Ano
- Ne

18. Je pro Vás bariérou k dalšímu vzdělávání omezené množství finančních prostředků? (výdaje přímo vynaložené s úhradou vzdělávací akce, ale i další výdaje spojené např. s cestováním, ubytováním, hlídáním dětí atp.)?

- Ano
- Ne

Děkuji za Váš čas a odpovědi.

Eliška Veverková



## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Eliška Veverková

**Obor:** Vzdělávání dospělých

**Forma studia:** prezenční studium

**Název práce:** Motivace a bariéry celoživotního vzdělávání

**Rok:** 2020

**Počet stran textu bez příloh:** 57

**Celkový počet stran příloh:** 4

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 19

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 1

**Vedoucí práce:** Mgr. Petra Kafková