

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra pedagogiky

## Diplomová práce

Motivace dospělých k celoživotnímu vzdělávání

Vedoucí práce: doc. PhDr. Ludmila Muchová, Ph.D.

Autor práce: Simona Němcová

Studijní obor: Pedagogika volného času

Ročník: V.

2009

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

23. dubna 2009

.....  
Simona Němcová

Děkuji vedoucí diplomové práce doc. PhDr. Ludmile Muchové, Ph.D. za cenné rady a metodické vedení práce. Mgr. Ivě Žlábkové děkuji za podnětné připomínky a pomoc při zpracování bibliografických citací.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b>	
<b>1 DOSPĚLOST</b> .....	<b>10</b>
1.1 Období mladé dospělosti .....	13
1.1.1 Profesní role v období mladé dospělosti .....	14
1.2 Období střední dospělosti .....	18
1.2.1 Profesní role v období střední dospělosti .....	20
1.3 Období pozdní dospělosti .....	23
1.3.1 Profesní role v období pozdní dospělosti .....	24
1.4 Dospělý jako subjekt a objekt ve vzdělávání .....	26
<b>2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH</b> .....	<b>29</b>
2.1 Vymezení základních pojmů .....	29
2.1.1 Celoživotní učení .....	29
2.1.2 Celoživotní vzdělávání .....	31
2.1.3 Vzdělávání dospělých .....	32
2.1.4 Zájmové vzdělávání .....	33
2.1.5 Sebevzdělávání .....	34
2.2 Význam celoživotního vzdělávání .....	35
2.2.1 Druhy celoživotního vzdělávání .....	37
2.2.2 Cíle a základní funkce celoživotního vzdělávání .....	37
2.2.2 Memorandum o celoživotním vzdělávání .....	39
2.3 Možnosti vzdělávání dospělých ve školském systému České republiky .....	40
2.3.1 Zásady a cíle vzdělávání .....	41
2.3.2 Základní vzdělávání .....	42
2.3.3 Střední vzdělávání .....	42
2.3.4 Vzdělávání na terciální úrovni .....	44
2.3.4.1 Vyšší odborné vzdělávání .....	45
2.3.4.2 Vysoké školy .....	46

2.4 Další druhy celoživotního vzdělávání .....	50
2.4.1 Podnikové vzdělávání .....	50
2.4.1.1 Získání certifikátů .....	51
2.4.1.2 Absolvování kursů a odborných seminářů .....	51
2.4.2 Rekvalifikace .....	53
2.4.2.1 Obsah a formy rekvalifikace .....	54
2.4.2.2 Účastníci rekvalifikace .....	54
<b>3 MOTIVACE JAKO DŮLEŽITÁ SOUČÁST CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>56</b>
3.1 Pojem a charakteristika motivace .....	56
3.1.1 Teorie motivace podle Maslowa .....	57
3.2 Motivační faktory ve vzdělávání dospělých .....	61
3.2.1 Vnější a vnitřní motivace .....	64
3.2.2 Motivace a hodnocení podle zisku .....	64
3.2.3 Motivace a odměny .....	65
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b>	
<b>4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>67</b>
4.1 Téma výzkumu .....	67
4.2 Teoretický úvod .....	67
4.3 Cíl výzkumu .....	68
4.4 Vymezení výzkumného problému .....	68
4.5 Výzkumné hypotézy .....	68
4.6 Metodika výzkumu .....	70
4.7 Charakteristika výzkumného vzorku .....	71
5 Výsledky a vyhodnocení výzkumu .....	76
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>102</b>
Seznam použitých zdrojů .....	104
Seznam příloh .....	108
Příloha I Školská soustava České republiky .....	109
Příloha II Seznam organizací spolupracujících na výzkumu .....	110

Příloha III Dotazník .....	111
Příloha IV Ukázka – zpracování výzkumu .....	117
Příloha V Tabulky s procenty a absolutními čísly, které náleží ke grafům .....	118
Abstrakt .....	131
Abstract .....	132

# Úvod

Mnou předkládaná diplomová práce nese název Motivace dospělých k celoživotnímu vzdělávání. Téma jsem zvolila z důvodu, že již několik let pracuji jako zdravotní sestra v ambulantním sektoru a denně se setkávám s lidmi odlišného vzdělání a sociálního zařazení. Je velmi zajímavé sledovat, jakou mají jednotliví lidé profesi, kterou živí sebe a své rodiny a po začlenění se do hlubšího hovoru, mě vždy zaujme motivace či demotivace k celoživotnímu vzdělávání, které dnešní doba s sebou přináší. Ať už je celoživotní vzdělávání v podobě školeních, kursů či doplnění si vyššího vzdělání. Ráda bych se dospělé populaci věnovala i nadále, ve své budoucí profesi.

Domnívám se, že dnešní doba a životní styl, vyžaduje od každého jedince aktivní podílení se na utváření společnosti a v neposlední řadě touží po neustálém zdokonalování sebe sama. Ať už dospělý jedinec pracuje na své osobnosti ve volném čase nebo v rámci pracovního zařazení, vždy se prostřednictvím dalšího vzdělávání jeho osobnost rozvíjí a obohacuje o informace a různé aspekty potřebné pro plnohodnotné začlenění se do společnosti. Hlavním předpokladem pro celoživotní vzdělávání je motivace. Tu lze chápat v tomto kontextu tak, že určité nedostatky v psychofyzickém a biosociálním bytí jedince jsou kompenzovány určitým chováním, které slouží jako nástroj k odstranění těchto nedostatků.

Hlavním cílem diplomové práce je zjištění, co dospělou populaci motivuje k celoživotnímu vzdělávání a zmapování, jaký druh celoživotního vzdělávání bývá nejnavštěvovanějším. Dílčím cílem je rovněž vymezení a charakteristika základních otázek souvisejících se vzděláváním a motivací dospělých k celoživotnímu vzdělávání.

K dosažení stanovených cílů v teoretické části použiji metodu deskripce, dále pak metodu syntézy a analýzy dostupné literatury, vztahující se k uvedenému tématu. V části praktické jsem přistoupím k výzkumné metodě, pomocí dotazování.

Práce je koncipována na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část se skládá ze tří hlavních kapitol. První kapitola se zabývá dospělostí z vývojového a profesního hlediska. Dospělost je zde rozčleněna do tří základních etap, a to na dospělost mladou, střední a dospělost pozdní. V druhé kapitole se budeme zabývat celoživotním vzděláváním dospělých. Nejprve si vymezíme základní terminologii týkající se vzdělávání dospělých, poté budeme charakterizovat pojem celoživotního vzdělávání přes jeho druhy, cíle a základní funkce. Další podkapitola nám přinese přehled o možnostech vzdělávání dospělých ve školském systému České republiky, do kterého lze řadit vzdělávání na primární, sekundární a terciální úrovni. Poslední podkapitola nám nabídne přehled o možnostech dalšího celoživotního vzdělávání, kam lze řadit např. podnikové vzdělávání či rekvalifikaci.

Poslední třetí kapitola, nese ve svém názvu motivaci jako důležitou součást celoživotního vzdělávání. Zde si vysvětlíme pojem motivace, objasníme teorii dle Maslowa, která je pro tuto práci směrodatná. Zaměříme se na motivační faktory ve vzdělávání dospělých, kde si vysvětlíme vnitřní a vnější motivaci a vzhledem ke vzdělávání dospělých motivaci hodnocenou podle zisku a též motivaci v podobě odměn. Cílem této teoretické sekce, je podat ucelený přehled o výše uvedené problematice z dostupné odborné literatury.

Praktická část diplomové práce je postavena na kvantitativní výzkumné metodě. Nápomocí pro její vypracování nám bude metoda dotazování. Dotazníky jsou koncipovány tak, aby jsme v jejich vyhodnocení zjistili základní identifikační údaje o respondentech a dále jsme mohli adekvátně vyhodnotit co je pro dospělou populaci prvotním motivem k celoživotnímu vzdělávání a jaké druhy vzdělávání upřednostňují. Tyto zjištěné výsledky budou poté graficky zpracovány a vyhodnoceny.

Literatura, se kterou budu pracovat bude převážně z oblasti pedagogiky a psychologie. Signifikantním pramenem pro zpracování kapitoly o dospělosti bude monografie „Vývojová psychologie dětství, dospělost, stáří“ a „Vývojová psychologie II. dospělost a stáří“ od Marie Vágnerové. Kapitola o celoživotním vzdělávání dospělých bude podložena zejména literaturou od Jana Průchy a kol.



„Pedagogický slovník“, který by měl přinést užitek v definování základních pojmů, dále pak monografie od Jana Bartáka s názvem „Profesní vzdělávání“, Jaroslava Mužíka „Didaktika profesního vzdělávání dospělých“ a v neposlední řadě využiji legislativy, konkrétně školského zákona, zákona o vysokých školách a zákona o zaměstnanosti. V poslední kapitole, která se bude zaměřovat na motivaci dospělých k celoživotní u vzdělávání jsem použiji monografii od Oldřicha Mikšíka nesoucí název „Psychologické teorie osobnosti“, dále stejně jako ve výše uvedené kapitole i zde vyjdeme z Jaroslava Mužíka a jeho publikace „Didaktika profesního vzdělávání dospělých“ a poté jsem využijeme publikaci od Pavla Hartla „Kompendium pedagogické psychologie dospělých. Všechny ostatní prameny použité při zpracování diplomové práce uvádím v seznamu zdrojů.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 DOSPĚLOST

Od dob dávného starověku až do dnes, se kultury celého světa snaží život člověka rozdělit na různá specifická období, která se odvíjejí od narození, dětství, dospívání, po dospělost a následné stáří. Celý tento evoluční proces je završen smrtí.<sup>1</sup>

Z tohoto výše uvedeného pohledu se budeme v následující kapitole zabývat životním obdobím, které označujeme za dospělost. Důležité pro nás bude zaměření se převážně na profesní dráhu a její následnou motivaci. Nejprve se podíváme, jakým způsobem je dospělost chápána obecně z pohledů několika autorů zabývajících se vývojovou psychologií.

Vágnerová uvádí, že jediným jasně definovatelným faktorem je dovršení právní dospělosti nebo-li zletilosti. Tento faktor však není akceptován společností. Pro změnu adolescenta v mladého dospělého člověka je třeba více než jen dovršení 18. roku života.<sup>2</sup>

Počátek dospělosti Vágnerová vymezuje z mnoha hledisek. **Z biologického** hlediska, je dospělost vázána na zrání jedince a je charakterizována vrcholem fyzických sil. Je důležité připomenout, že dospělost je dobou sexuální zralosti a dobou aktivní reprodukční složky. **Z psychosociálního** hlediska tato proměna nebývá jednoznačně časově vymezena, jelikož probíhá u každého dospělého jedince v individuální dobu. V dospělosti dochází k úplnému osamostatnění, dospělý jedinec má relativní svobodu v rozhodování, přijímá zodpovědnost za svá rozhodnutí i činy, které se vztahují k druhým lidem i sobě samému. V dospělosti dovede jedinec lépe ovládat své emoce i jednání. Aktuální osobní potřeby dovede podřídit sociálně významnějším hodnotám i ohledům na jiné lidské bytosti.

---

<sup>1</sup> Srov. SHEEHYOVÁ, G. *Průvodce dospělostí*, s. 21.

<sup>2</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie dětství, dospělost, stáří*, s. 301.

Celková proměna osobnosti dospělého jedince se projeví změnou jeho vztahu k druhým lidem. Přestává být závislý na své původní rodině a jeho vztahy s rodiči jsou symetričtější a klidnější. Je schopen zvládnout soužití v páru, které je spojeno s nutností akceptovat potřeby svého partnera a harmonizovat je s vlastními. Dále je schopen plnit požadavky rodičovské role, která mu přináší nejenom nadřazenost, ale zároveň i značnou odpovědnost. Důležitým znakem psychické dospělosti je zvládnutí interakce s lidmi v nadřazeném i podřazeném postavení. Svou soběstačnost dospělý jedinec potvrzuje v rámci profesní role, která ovlivňuje jeho identitu. Zbavuje jej vázanosti na orientační rodině a přispívá k uspokojení v oblasti seberealizace.<sup>3</sup>

Definice dospělosti dle Čápa v sobě skrývá očekávání, že dospělý jedinec má stálé zaměstnání, životního partnera, ekonomické zázemí a je schopen založit rodinu. Shoduje se s Vágnerovou v tezi, která předpokládá, že dospělost je charakteristická dozráním osobnosti a zároveň může být období s adekvátním zvládnutím konfliktů, jak v zaměstnání, tak i v partnerském životě. Oba autoři uvádějí schopnost dospělého v péči o sebe a své blízké a též přijetí odpovědnosti za své činy a rozhodnutí.<sup>4</sup>

Shodné charakteristické tvrzení uvádí i Langmeier. Ten za dospělého jedince považuje toho, kdo na konci dospívání začíná být ekonomicky samostatný, přebírá plnou osobní a občanskou odpovědnost a navíc přispívá ke zvětšování obecných statků. Jako další znak dospělosti uvádí rozvoj svých dosavadních zájmů, nalezení životního partnera a přijetí očekávané výchovné role vůči svým potomkům.<sup>5</sup>

Posledním příspěvkem k definování dospělosti si uvedeme charakteristiku podle Říčana. Ten vyznačuje dospělého člověka stejně jako Vágnerová, Čáp i Langmeier samostatností, jak ekonomickou tak i v péči o sebe sama a o své nejbližší. Dospělý jedinec vykonává produktivní práci, která ho naplňuje a ve které vidí smysl. Z tohoto vyplývá, že podává dobrý pracovní výkon bez výkyvů. Dále je schopen ujímat se zodpovědnosti a udělovat rady a pomoc. Důležitým znakem dospělosti je samostatné bydlení a jak již bylo výše uvedeno,

<sup>3</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 10-11.

<sup>4</sup> Srov. ČÁP, J.; MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*, s. 238.

<sup>5</sup> Srov. LANGMEIER, J.; KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*, s. 169.

je schopen přijímat a poskytovat lásku v dlouhodobém vztahu k partnerovi. Aktivně se zapojuje do svých zálib a především pečuje o blaho své rodiny, přátel a širšího okolí.<sup>6</sup>

Vývojové etapy dospělosti člení řada autorů zabývajících se vývojovou psychologií zpravidla na tři období. Vágnerová definuje dospělost mladou, střední a pozdní. Mladá dospělost je časově členěna od 20 - 35 let věku života. Střední dospělost od 35 – 45 let a dospělost pozdní, ta zasahuje období mezi 45 - 60 rokem života.<sup>7</sup>

Velmi shodné vývojové dělení uvádí i Čáp, který dospělost dělí na ranou, časnou dospělost, pro kterou má věkové rozhraní přibližně od 20 do 30 let. Pro střední dospělost má věkové rozmezí od 30 do 45let a dospělost pozdní člení od 45 let do 60 - 65let.<sup>8</sup>

Vývojové etapy dospělého člověka Langmeier dělí na čtyři. Do první etapy řadí časnou dospělost, která je od 20 do 25 - 30let. Toto období lze charakterizovat jako přechodné, od adolescence k úplné dospělosti. V této době by měl dospělý jedinec dosáhnout určitého stupně osobní zralosti. Následující etapa je definována jako střední dospělost, která je od 25 - 30 let do 45 let. Je to především čas, ve kterém se dospělý jedinec vyznačuje plnou výkonností a pociťuje relativní stabilitu. Dále vývojové etapy začleňují do svého výčtu pozdní dospělost, která je od 45 - 60 až 65 let. Na sklonku tohoto období začíná stáří, které je poslední vývojovou etapou, které Langmeier definuje.<sup>9</sup>

Posledním zde uvedeným autorem zabývajícím se vývojovými etapami dospělosti je Říčan. Jeho literatura je spíše populárně naučná než odborná, ale i tak je dobré, si ji zde pro ilustraci uvést. Období dospělosti pojímá velmi poeticky. Věk od 20 - 30 let nazývá zlatá dvacátá léta. Je to doba velkých nadějí a životního optimismu. Mladý dospělý jedinec v tomto období věří ve své schopnosti a je převážně extrovertně a realisticky zaměřen.<sup>10</sup> Životní poledne je

---

<sup>6</sup> Srov. ŘÍČAN, P. *Cesta životem*, s. 230, 231.

<sup>7</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie Dětství, dospělost, stáří*, s. 304, 375, 401.

<sup>8</sup> Srov. ČÁP, J.; MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*, s. 238.

<sup>9</sup> Srov. LANGMEIER, J.; KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*, s. 167.

<sup>10</sup> Srov. ŘÍČAN, P. *Cesta životem*, s. 229.

dalším mezníkem v životě dospělých. Časové rozhraní je od 30 - 40 let. Toto období je v literatuře velmi často opomíjeno. Charakteristický je vrchol tělesných a duševních sil. V této fázi života se objevuje vysoká výkonnost, stabilita a dobré zdraví. Životní období mezi 40 - 50 lety je Říčanem nazýváno druhým dechem. Věk od 50 - 60 let věku, je životní úsek, kdy ubývá tělesných i duševních sil a člověk se připravuje na důchodové období.<sup>11</sup>

V dalších kapitolách týkajících se dospělosti, budeme vycházet převážně z definic a vývojových etap dle Vágnerové. Členění, které uvádím bude pro práci velmi přehledné, zcela výstižné a jednoznačné.

## 1.1 Období mladé dospělosti

V úvodu této kapitoly jsme si definovali dospělost zcela obecně. Nyní přistoupíme k jednotlivým obdobím a pokusíme se je charakterizovat přesněji. Nejprve začneme obdobím označovaným za mladou dospělost.

Vágnerová jej značí jak již bylo výše uvedeno od 20 - 35 let věku jedince. Specifické pro toto období je zvládnutí zejména profesní role, manželství a rodičovství. Je to doba plná nadějí a plánů. Mladý jedinec se v tomto období otvírá všemu novému a vzniklé situace i role vidí jako šanci k získání potřebných zkušeností. Předpoklad pro přirozený rozvoj mladého člověka není jenom biologické zrání, ale i odpovídající zkušenost. Dospělost je spojována se samostatností, ekonomickou soběstačností a nezávislostí, kde si mladý dospělý jedinec sám volí svůj životní styl a své role. Dochází často k rozporu potřeby svobody a nezávislosti s potřebou si vyzkoušet nové role, které sice sociálně prokazují dospělost, ale jsou současně omezujícím faktorem.<sup>12</sup>

Role dospělého je charakteristická většími právy a nárůstem povinností a s tím i odpovědností. Společnost v níž dospělý žije, vytváří sociální normy, které vymezují dobu, ve které by mělo dojít k určitým podstatným životním změnám.

---

<sup>11</sup> Srov. ŘÍČAN, P. *Cesta životem*, s. 271, 289, 313.

<sup>12</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie Dětsví, dospělost, stáří*, s. 304-305.

Jedinci, řídicí se tímto společensky přijatelným očekáváním, jsou okolím lépe přijímáni než ti, kteří tak nečiní. I když je pravdou, že dnešní doba s sebou přináší toleranci k různým alternativám života. Setkáváme se v této životní etapě s obdobím prvního bilancování. Nastává většinou po 30. roce života. Smyslem bilancování je zhodnocení vlastního dosavadního života a kvality naplnění získaných rolí. Představuje základ pro plánování dalšího životního směru a většinou bývá impulzem k životní přeměně v podobě změny v zaměstnání, počtu dětí či ve změně partnera.<sup>13</sup>

Langmeier uvádí jako úkol časně dospělosti nalezení si ne-li definitivních, tak tedy alespoň dlouhodobých zcela konkrétních cílů a tím nastartování své životní dráhy vlastního života. A současně charakterizuje, že jde o životní etapu, ve které si musí jedinec osvojit četné množství nových znalostí a praktických dovedností. Zároveň mladý jedinec stojí před celou řadou nových úloh a rolí, do kterých je možné řadit například rodičovskou roli.<sup>14</sup>

### 1.1.1 Profesní role v období mladé dospělosti

V první etapě dospělého věku definitivně končí společností tolerované období, ve kterém se mladý jedinec připravoval na svou budoucí profesi či experimentoval ve svých prvních zaměstnáních. Na přelomu 20. a 30. let se již profesní role stává u všech mladých dospělých aktuální skutečností. Tato doba se vyznačuje základem profesní kariéry. Pracovní aktivita velmi významně zasahuje do života jedince a razantním způsobem ovlivňuje jeho životní styl.

Vágnerová uvádí různé psychické potřeby mladého člověka, které profesní role uspokojuje. Mezi první psychickou potřebu řadí potřebu změny a **potřebu nových zkušeností**. Tyto výše uvedené potřeby se vytvářejí zejména na počátku profesní kariéry a též se v tuto dobu formuluje určitý životní program. Pokud pracovní pozice mladému jedinci nevyhovuje, téměř bez váhání je ochoten ji změnit. Toto období je charakteristické určitou flexibilitou a zvědavostí mladých pracovníků. Dále uvádí **potřebu sociálního kontaktu a potřebu seberealizace**,

---

<sup>13</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 13, 16.

<sup>14</sup> Srov. LANGMEIER, J; KREJČÍROVÁ, D. *Vývojová psychologie*, s. 170, 171.

kteřá je v době mladé dospělosti důležitá. **Potřeba smyslu života** může být uspokojována prostřednictvím pracovní činnosti. Pro mladé dospělé jedince je důležitým motivem zajímavá a užitečné práce. Samostatnost a nezávislost je další potřebou, kterou jedinec vyžaduje pro své profesní uspokojení. Poslední potřebu, kterou Vágnerová uvádí, je **potřeba otevřené budoucnosti**, kterou lze charakterizovat určitým uspokojením z představy možností dalšího profesního růstu.<sup>15</sup>

Motivace ke zvolenému zaměstnání bývá různá. Obvykle to bývá potřeba financí, společenské prestiže, osobního rozvoje a v neposlední řadě potřeba osobně atraktivní činnosti. Ovšem je dobré podotknout, že profesní role ovlivňuje identitu jedince bez ohledu na jeho výchozí motivaci. Volba zaměstnání je ovlivněna hodnotami a normami společnosti, v níž jedinec žije a zároveň na ni působí předchozí pracovní zkušenost.<sup>16</sup>

Důležitou složkou ve výběru zaměstnání je dosažené vzdělání. Není pravidlem, že čím je dosažené vzdělání vyšší, tím je ekonomický statut prestižnější. V současné době nabízí trh práce větší možnost volby v uplatnění, než-li tomu bylo dříve. Na trhu je k dispozici více pracovních alternativ a s tím i větší možnost volby, ale i větší míra nejistoty. S tímto faktem se objevuje alarmující situace, která je spojena s nezaměstnaností. V dřívějších dobách byla ve společnosti nežádoucí, ale dnes patří k jakémusi standardu. S nezaměstnaností je spojené určité populační procento lidí, kteří nedosahují určité socializační úrovně. Tito lidé jsou ekonomicky závislí na sociálních dávkách, podpory od své rodiny, nebo v krajním případě na kriminální aktivitě. Tento stav se nejčastěji vyskytuje již na konci adolescence, nejdéle však na počátku mladé dospělosti. Nezaměstnanost s sebou přináší zátěž pro další rozvoj osobnosti, snižuje jeho sebehodnocení, sebejistotu a často negativním způsobem mění jeho návyky i postoje. Díky neustále závislosti na rodině nedochází k osamostatnění a převzetí zodpovědnosti za svůj vlastní život. Nezaměstnaný mladý jedinec si neosvojí potřebné schopnosti a dovednosti a nevytvoří si nezbytné pracovní návyky. Z důvodu

---

<sup>15</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 48-50.

<sup>16</sup> Srov. tamtéž, s. 316-317.

vyplácení dávek bez námahy, se zvyšuje riziko stagnace při hledání si práce. Pro mladého jedince je tato situace velmi pohodlná. Nadbytek času, nedostatek sociálního zapojení se do života, přispívají k patologickým formám chování. Jak již bylo výše uvedeno, nezaměstnaný se potýká s kriminální aktivitou a pokud je nezaměstnanost dlouhodobá dochází k sociálnímu úpadku.<sup>17</sup>

Uvedme si pro ilustraci, jak by měla vypadat *silueta mladého pracovníka*. Ten by měl být vybaven nadšením a odvahou. Optimismus zpravidla vyplývá z vysoké sebedůvěry a sebejistoty. Je zde patrná flexibilita a adaptabilita, která bývá spojena s odmítáním stereotypu a rutiny. Mladý pracovník intenzivně pracuje na realizaci svých cílů a je odolný a schopný zvládat stres. Různé situace řeší s nadhledem a bez emocí a je zde i potřeba naděje a profesního růstu.<sup>18</sup>

Počínající profesní působení s sebou přináší dvě fáze rozvoje profesního uplatnění, a to fázi *profesního startu* a fázi *profesní konsolidace*. Nejprve si definujme *fázi profesního startu*. Počátek mladé dospělosti zhruba mezi 26 - 30 rokem života, je z pracovního hlediska pokládán za přechodný čas. Je to éra, v níž končí společností tolerovaný čas k profesní přípravě. Tím končí různé výhody a slevy, které mladou dospělost provázely během studia. Již v rámci profesní přípravy se jedinec setkává s pracovními příležitostmi a to v podobě brigád nebo zaměstnáním na část úvazku. Tyto pracovní příležitosti poskytují ekonomický nebo experimentální podnět v podobě praxe v rámci studia.

Jedinec by si měl v rozmezí deseti let od konce adolescence najít takovou práci, ve které by se měl ujistit, že je tato volba výběru z hlediska jeho potřeb a možností správná. Na tuto fázi v některých případech navazuje fáze profesního moratoria, což v sobě skrývá odklad profesní volby ve formě studijních pobytů nebo doktorandského studia.

Způsob, jakým se zdolává profesní start není pokaždé obstojný a většinou na něj působí více faktorů. Prvním podstatným faktorem je *osobnost mladého člověka*, kde se klade důraz na jeho vzdělání, zkušenosti, osobnostní vlastnosti, a úroveň komunikace. *Vnější vlivy, především sociálního charakteru*, kam je

---

<sup>17</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 50-51.

<sup>18</sup> Srov. tamtéž, s. 318.



možné začlenit rodinné zázemí, partnera, vrstevníky, samotné pracoviště, rovněž ovlivňují profesní start. Profesní start bývá mnohdy spojen se šokem z reality. Mladý jedinec často mívá určité představy a sny související s prvním zaměstnáním, ale ty často nebývají totožné s realitou. Během mladé dospělosti bývá na svém vrcholu fyzická síla, obratnost a hbitost. Mladí dospělí tuto dobu využívají k pracovním experimentům. Mnozí se pokoušejí podnikat nebo častěji střídají zaměstnání. Mladý člověk totiž nepředpokládá, že bude v jedné pracovní pozici pracovat po celý život.<sup>19</sup>

Na fázi profesního startu navazuje fáze *profesní konsolidace*, která se vyznačuje smířením a postupným ztotožněním se s danou profesí. Přechod do této fáze přináší zaujatost pro pracovní činnost a snahu o rozvoj profesní kariéry. Je zde již jasná představa o budoucnosti a jsou stanoveny konkrétní cíle, jichž mladý dospělý chce dosáhnout. V tomto stádiu získává potřebné zkušenosti, usiluje o úspěch a dochází k celkové osobnostní a sociální stabilizaci.<sup>20</sup>

Na závěr si ještě připomeňme postoj žen k vlastní profesní kariéře. Je společenským pravidlem, že muž má své profesní postavení přizpůsobovat tomu, aby byl schopen zabezpečit rodinu po ekonomické stránce a bývá často společností hodnocen podle své sociální úspěšnosti. Role manžela a otce nemá ve společenském měřítku takový význam. A zde si dovolme autorce oponovat. V dnešní moderní společnosti se často setkáváme s faktem, že odchází ze svého zaměstnání na rodičovskou dovolenou i muž.

Profesní role ženy má odlišnou sociální důležitost, podporuje ženské sebevědomí a prokazuje rovnoprávnost, ale stále se dává přednost tradiční roli manželky a matky. Kombinace obou rolí vyžaduje flexibilitu, vzniká více povinností, ale to vše s sebou nese větší prestiž. I zde záleží na osobnosti ženy, čemu poskytne přednost a jakou má hierarchii potřeb. Zda se bude věnovat více rodině či kariéře. Žena bývá ve své kariéře častokrát umírněnější a už dopředu počítá s tím, že díky mateřství, bude muset na čas svou profesní roli pozastavit. Ženy s nižším vzděláním jsou častokrát více ochotny svou kariéru přerušit. Oproti

---

<sup>19</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 53-54.

<sup>20</sup> Srov. tamtéž, s. 55-56.

tomu ženy s vysokoškolským vzděláním na své profesi lpí, protože profesní role je pro ně důležitou součástí jejich vlastní identity. Z toho vyplývá, že veškeré přerušování kariéry si svědomitě plánují.<sup>21</sup>

## 1.2 Období střední dospělosti

V této životní etapě má již dospělý jedinec stabilní zaměstnání, vlastní primární rodinu a pečuje o děti. Do zaměstnání se během tohoto období vrací i mnoho žen či otců, kteří byli v předchozím období na rodičovské dovolené. Péče o děti z hlediska biologického, sociálního i ekonomického má pro dospělé velký význam ve vztahu ke smyslu života. Cítí se užiteční, pečují o děti či rodiče, denně řeší výchovné otázky a snaží se o smysluplnou organizaci chodu své vlastní domácnosti. Čáp uvádí, že i v tomto období pokračují osobní i partnerské vztahy, které si však s sebou mohou nést možné konflikty či případné rozvody a s tím spojená i nově vzniklá manželství.

Období střední dospělosti je časem, kdy se objevuje krize středního věku. Čáp správně uvádí, že krize se objevují i v jiných životních obdobích, ale v tomto období se dostává na povrch otázka, jaký význam má jeho dosavadní život. Ohlíží se za tím, jakých výsledků a cílů dosáhl a s tím přichází otázka, co ho čeká dále. Vyskytují se polemiky o tom, jaký smysl má každodenní shon a stereotyp okolo pracovních a rodinných povinností. V pozitivním případě dospělý jedinec dojde k vytouženému smyslu, který hledal a postupuje do dalších etap života dle očekávání společnosti. V druhém případě smysl nenachází a jeho život se stává trvale frustrující. Obvykle si klade nereálné a nedosažitelné cíle a obklopuje se alkoholem a podobnými patologickými jevy.<sup>22</sup>

Říčan navíc uvádí, že střední dospělost je obdobím vrcholu fyzických a psychických sil, vysoké výkonnosti a dobrého zdraví. Shoduje se s Čápem v ideologii rodinného života, který se stává pro středně dospělého jedince ústředním životním tématem. Uvádí, že pokud dojde k rozvodu, tak druhá

---

<sup>21</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 53-60.

<sup>22</sup> Srov. ČÁP, J.; MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*, s. 239.

manželství bývají spokojenější a trvalejší, protože lidé vstupující do dalšího svazku bývají zkušenější, samostatnější a osobnostně zralejší.<sup>23</sup>

Podle Langmeiera je střední dospělost dobou, kdy se převážná většina mladých dospělých ujímá odpovědnosti za svůj vlastní život. Kromě pracovní aktivity a péče o rodinu, by měl být dospělý člověk schopný i aktivity ve volném čase, která bývá velmi důležitou součástí života. Dochází při ní k odpočinku a regeneraci, k posílení zvoleného životního stylu a k navázání nových sociálních kontaktů. Volba volnočasové činnosti se odvíjí od osobních vlastností jedince. Langmeier se shoduje se s Čápem, že manželství a rodina jsou velmi rozhodující faktory k osobnímu štěstí a péče o ně je velmi smysluplnou složkou života. Vyrovnané manželství je důležitým fundamentem pro dobře fungující rodinu a podstatným předpokladem pro dobrou výchovu dětí.<sup>24</sup>

Nakonec si v obecné charakteristice střední dospělosti uveďme Vágnerovou. Ta uvádí, že úkolem této etapy je dosažení uspokojivého zaměstnání a upevnění vztahů v rodině. Pokud je rodina fungujícím elementem, bývá pro dospělého zdrojem jistoty, podpory a bezpečí. Je to rovněž věk, ve kterém dochází k vrcholu zralosti a nárůstu zodpovědnosti, která v tomto období kulminuje. Vývojově významným mezníkem v této etapě bývá skutečnost, že se jedinci uzavírají některé životní možnosti, do kterých například spadá mateřství.<sup>25</sup>

Vágnerová ve středním věku poukazuje na dobu protikladů. Na jedné straně bývá jedinec plný sil a umí využívat všech svých schopností a dovedností a na straně druhé si začíná uvědomovat, že jeho další životní rozkvět je značně časově omezen a není daleko do první stagnace a úbytku sil.<sup>26</sup>

Zde se shoduje s Čápem a uvádí, že střední věk bývá též obdobím, ve kterém se jedinec za svým dosavadním životem ohlíží a dovoluje si zhodnotit své úspěchy a případné životní prohry. Bilance, která není pro jedince uspokojivá může odstartovat epochu ke změně, ať po stránce profesní či osobní. Dále roste

---

<sup>23</sup> Srov. ŘÍČAN, P. *Cesta životem*, s. 271-173.

<sup>24</sup> Srov. LANGMEIER, J; KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*, s. 172, 175-179.

<sup>25</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 178.

<sup>26</sup> Srov. tamtéž, s. 179.

snaha zabývat se sám sebou a v tomto období se jedinec bez ohledu na své osobnostní vlastnosti stává introvertnějším než kdykoli předtím.<sup>27</sup>

### 1.2.1 Profesní role v období střední dospělosti

Po profesní stránce si uvedeme názory a postoje střední dospělosti dle Vágnerové, která se touto problematikou zabývá nejpodrobněji ze všech výše jmenovaných autorů.

Profesní pravomoci se ve středním věku stabilizují a ledakdy i rozvíjejí. Jedinec je v tomto období na vrcholu svých schopností i dovedností a většinou bývá velmi produktivní. Obvykle dosahuje svého vrcholu jak ve sféře profesního postavení, tak i ve sféře výdělků. Profesní úspěšnost je ve středním věku jednou z významných oblastí. Rozhoduje o životní spokojenosti, potvrzuje osobní kvality, autoritu a bývá většinou vázána na kvalitu výkonu nebo na dosažení formálního postavení. Od dospělého jedince se v této etapě očekává, že dosáhne přijatelně společensky uznávané profese a bude schopen plně ekonomicky zajistit rodinu. Cíle spojené s profesí či potencionální kariérou jsou ovlivněny nejenom věkem, ale aktuálními možnostmi.<sup>28</sup>

Jak již bylo výše uvedeno i zde se setkáváme s fází bilancování. Jedinec si potřebuje znovu potvrdit správnou volbu i ve své profesní roli. Z bilancování mnohdy vyplyne rozhodnutí o změně a jedinec začne svou profesní kariéru budovat od prvopočátku. V této době doufá, že dojde k většímu uspokojení a profesnímu uplatnění. Je to též doba, kdy si jedinec připouští, že má poslední šanci na změnu. V této fázi sledujeme jisté **oživení úsilí o uplatnění a sebeprosazení**.<sup>29</sup>

Vágnerová uvádí, že se ve středním věku objevuje více než v jiné vývojové etapě období, které je charakteristické **zvýšenou koncentrací na profesi a dosahování vysokých výkonů**. Díky vysokým cílům a nadměrnému pracovnímu nasazení mnohdy vzniká **syndrom vyhoření**. Diagnostikuje se převážně averzí

---

<sup>27</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 179-180.

<sup>28</sup> Srov. tamtéž, s. 196.

<sup>29</sup> Srov. tamtéž, s. 197.

k pracovním povinnostem, pocitem emočního a celkového vyčerpání. Toto riziko převážně podstupují jedinci, kteří mají vysoké pracovní nasazení a zároveň hledají v práci útěchu z důvodů nefungujících partnerských či rodinných vztahů. Práce je pro ně východiskem před samotou, prázdnotou a pocitem ztráty smyslu života. Další možností vyhoření může být přemíra pracovních povinností a s tím spojené ohodnocení nebo nefungující vztahy na pracovišti.<sup>30</sup>

Jedinec se během střední dospělosti potýká s uvědoměním si vlastních limitů nebo-li s přehodnocením osobního významu své kariéry. Často klade větší důraz na svůj osobní život, do kterého spadají volnočasové aktivity, nebo na rodinu. Důležité je i vypořádání se s faktem, že se případně nenaplnila profesní očekávání a toužebná kariéra.<sup>31</sup>

Střední věk je charakteristický rozvojem zkušeností, nárůstem schopností řešit složitější situace, větší flexibilitou a schopností reagovat na nové úkoly. Dnešní jedinec, který se nachází ve střední fázi svého života je adaptabilní a schopen se učit novým způsobům a přístupům k práci. Další charakteristickou vlastností středního věku je změna postoje k profesi. Proměna v zásadě souvisí se změnou psychických potřeb.<sup>32</sup>

Hlavním úkolem profese je seberealizace jedince, dále potřeba sociálního kontaktu, potřeba smyslu pracovní činnosti, potřeba budoucího rozvoje a v neposlední řadě spokojenost s pracovní pozicí.

**Potřeba seberealizace** byla již v hojné míře uspokojena v mladší dospělosti. Ve středním dospělosti se objevuje otázka, zda v této oblasti dojde k žádoucí nebo nežádoucí změně. Jedinec přehodnocuje své hodnotové priority a do popředí se dostávají hodnoty, na které v dřívější době nebral takový zřetel. V tomto případě se jedná např. o potřebu nárůstu autority či dosažení dobrého výdělku. Během střední dospělosti však u jedince uhasíná koncentrace na úspěch a moc. Do popředí se dostává pohoda a jistota, která s přibývajícím věkem bude narůstat.

**Potřeba sociálního kontaktu** je pro člověka, jenž je bytost společenská, velmi důležitá. V zásadě potřebuje neustálý kontakt s druhými lidmi ať už na základě

---

<sup>30</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 198.

<sup>31</sup> Srov. tamtéž, s. 199.

<sup>32</sup> Srov. tamtéž, s. 200.

osobních nebo pracovních vztahů. V častých případech je pracoviště místem, kde vznikají vztahy hluboké a trvalé. Nejčastějším důvodem bývají společné aktivity a sdílení podobných cílů a problémů, které jsou spojeny s daným zaměstnáním. Pracoviště se poté stává pro jedince místem, kde dochází k uspokojení citové jistoty a bezpečí.

**Potřeba smyslu pracovní činnosti** je zastoupena v roli pracovního úspěchu, dosažení adekvátního postavení, ale již na významu nabývá pocit smysluplnosti z vlastní práce, který je pro jedince ve středním věku značně důležitý.

**Potřeba budoucího rozvoje** bývá zaměřena na pohled do budoucna a je rozdělena na dvě kategorie. Záleží na stupni vzdělání a na pracovním zařazení. Jedinec, který je začleněn do manuálního pracovního procesu např. v závodu nebude mít stejné plány a ambice jako jedinec pracující na manažerském postu. Důležitou roli též hraje mezník poslední možnosti, kdy je možné v rámci kariérního vzrůstu o něco usilovat. Vysoká nezaměstnanost a společenská nutnost měnit i několikrát během života svou profesi narušuje pevnost pracovní složky a do určité míry i jistoty do budoucích let.

**Spokojenost s pracovní pozicí** bývá spojena v této etapě s fází bilancování. Po zvládnutí se nakonec jedinec cítí spokojeně a pokud je vše v zaměstnání v pořádku spokojenost s pracovní pozicí narůstá nebo je na stabilní úrovni.<sup>33</sup>

V závěru této kapitoly se ještě pozastavíme u profesní kariéry žen. Většina se na počátku střední dospělosti vrací po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Profesní dráha je pro velkou část žen součástí jejich totožnosti. Přispívá též k dosažení sociální prestiže a v neposlední řadě k rozšíření sociálních kontaktů, které jsou nepostradatelnou součástí života. Ženy, které se v předchozím období věnovaly na plno rodině, mají v etapě středního věku prostor pro seberealizaci, uspokojení svých potřeb a dosažení cílů. Ženy v druhé dekádě středního věku ve vyšším procentu usilují o další profesní rozvoj a upřednostňují mu i rodinu, která již není prioritní součástí jejich života. Ve věku okolo 50. roku života dochází

---

<sup>33</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 202-203.

k soustředění se na domácnost a rodinu, z důvodu blížícího se důchodu a proto většině žen připadá zbytečné vkládat úsilí do své profese.<sup>34</sup>

### 1.3 Období pozdní dospělost

Charakteristickým rysem pozdní dospělosti je nevratné, postupné zhoršování fyzické i psychické kondice. Rovněž se objevuje úpadek sociálního postavení a dochází k uvědomění si, že životní jistoty nejsou již tak stabilní jako tomu bylo dříve a že riziko ztráty nabytého socioekonomického statusu není zanedbatelné. Vágnerová za prvopočáteční bod stárnutí považuje 50. rok života. Po dosažení tohoto věku se u jedince objevují charakteristické prvky jenž nám značí proces stárnutí. Patří sem například zvýšená únava, nebo zhoršení některých smyslových funkcí. Tyto změny vedou k zesílení nejistot a obav z vlastního selhání. Jedinec musí přijmout skutečnost taková jaká je a pro jednodušší život by se měl začít vyrovnávat s postupným úbytkem vlastních pravomocí a naučit se správně odhadovat svoje aktuální možnosti.<sup>35</sup>

Čáp mezi obecné charakteristické rysy pozdní dospělosti uvádí pokles zejména fyzické výkonnosti a též popisuje nejrůznější tělesné změny jedince. Jedná se především o zhoršené sluchové a zrakové vnímání, zhoršení paměti, pozornosti, snížení aktivity jedince a změny v emočním reagování. Jedinec v této životní etapě bývá více popudlivý, podrážděný nebo naopak ke svému okolí lhostejný až apatický. Objevují se změny intelektu a rozdíly v sociálním zařazení. Jedna část stárnoucí populace se ve stáří uzavírá do sebe a přerušuje veškerou komunikaci a kontakt s okolím a žije v takzvaném svém světě a naopak druhá část této populace se snaží o udržení nebo navázání nových přátelských či milostných vztahů pro zachování zdravé osobnosti. U žen nastává menopauza a u mužů pokles sexuální výkonnosti. Pozdní dospělost je životní etapou v níž kulminuje výskyt různých chorob. Významným psychosociálním mezníkem v životě dospělého jedince je odchod dětí z rodiny a jejich úplné osamostatnění,

---

<sup>34</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 203.

<sup>35</sup> Srov. tamtéž, s. 229.

odstěhování se a založení vlastní primární rodiny. Především pro ženy toto období bývá nelehkou životní změnou.<sup>36</sup>

Langmeier období pozdní dospělosti charakterizuje tím, že celé období je provázeno bilancí. Dochází k ohlédnutí se za dosavadním životem, profesní úspěšností, volbou partnera a výchovou dětí a v neposlední řadě k zhodnocení stanovených cílů a dosažených výsledků. Setkáváme se často s tím, že co se jedinci nepodařilo a co nestihl dosud zrealizovat, snaží se napravit a dohnat, ale tato přání nemají realistické vyhlídky. Už jen díky snížené fyzické výkonnosti a touze po odpočinku.<sup>37</sup>

Během pozdní dospělosti dochází k inklinaci k rodině a přátelům, z důvodu zvýšené potřeby intimity, jistoty a opory. Uspokojivým elementem je zde vztah trvalý, nikoli jako v mladé a střední dospělosti vztah náhodný a nová zkušenost a nové vztahy nejsou zde atraktivní volbou. Na přední místo se dostává citová blízkost, souznění, tolerance, pochopení. Ostatní vztahy k okolí se stabilizují a mění se jejich strukturální význam a hodnota. Rodina je pro stárnoucího jedince podstatnou součástí jeho bytí. Jedinec především apeluje na péči o vlastní stárnoucí rodiče a o čas, strávený se svými vnoučaty, který se stává obohacujícím a duševně naplňujícím.<sup>38</sup>

Ovšem připomeňme si, že jedinec je v každé životní etapě osobitým individuem a každý v určité fázi stárnutí projevuje své postoje odlišně. To co jiného naplňuje a ohromuje, druhého irituje a naopak. Je proto velmi důležité mít tento fakt na paměti.

### **1.3.1 Profesní role v období pozdní dospělosti**

Profesní role v období pozdní dospělosti je pro jedince obzvlášť důležitá. Dochází k profesní rekapitulaci, uvědomování si její hodnoty v životě a to všechno proto, že se kariéra dostává do samého vrcholu a v této době končí. Při odchodu do penze bývá obvykle zachována jen symbolicky v podobě náhodných

---

<sup>36</sup> Srov. ČÁP, J.; MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*, s. 239-241.

<sup>37</sup> Srov. LANGMEIER, J; KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*, s. 188-190.

<sup>38</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 230.



prací ve smyslu výpomoci či částečného úvazku. Starší jedinec už nepřemýšlí, že by se jeho kariéra mohla rozvíjet, ale naopak se uchylují k odchodu do penze. V tomto období je většina jedinců se svou prací smířena a profesní role nabývá definitivní podoby. Do práce již není vkládána veškerá energie a čas. Odmítají ztrácet energii úsilím o další kariérní rozvoj. Zdá se jim veškerá snaha zbytečná, nesmyslná a fyzicky náročná.<sup>39</sup>

Postoj k profesi je ovlivněn životní etapou v níž se jedinec nachází. Chýlí-li se profesní kariéra ke svému konci, velmi často k ní jedinec zaujímá odlišný postoj než tomu bylo v dobách minulých. **Vzrůstá význam profesní kariéry** ve smyslu závislosti na ní. Během utváření kariérního postu jedinec vyeliminoval veškeré ostatní hodnoty a zbyla mu jen práce, která se stala podstatnou součástí jeho identity. Objevuje se **vyzrálý postoj k profesní roli** prostřednictvím nadhledu, preference jiných hodnot než-li tomu bylo dříve a je kladen velký akcent na uchování pohodového klimatu na pracovišti. **Ztráta zájmu o profesní činnost** bývá převážně důsledkem fyzických změn, ke kterým v pozdní dospělosti dochází. Se ztrátou zájmu se vyskytuje **vyčerpání a vyhoření**, která vzniká v důsledku úbytku sil a změny osobních hodnot a preferencí. Postihnutí bývají převážně ti jedinci, kteří práci věnovali maximální úsilí a většinu času.<sup>40</sup>

Profesní stránka v sobě skrývá dvojí charakteristiku. Lze ji rozdělit na **činnost fyzickou** a **činnost intelektuální**. Na první jmenovanou profesní roli mívá neblahý dopad snížená fyzická výkonnost. V tomto věku, ve kterém se jedinec ocitá, nemůže konturovat mladším a to má jistý sociálně ekonomický dopad na jeho práci a životní úroveň. Druhá jmenovaná role, intelektuální, může v této etapě kulminovat. Převážně nedochází k obavám, že by klesl sociální či ekonomický statut.<sup>41</sup>

Zvolená životní profesní dráha se stává zrcadlem mnoha zkušenostem, schopnostem, životnímu postoji a sebereflexi. Vše jmenované bývá odvozeno od studijních a intelektuálních schopností. Profese formuje jedince, jeho životní styl a podílí se na rozvoji schopností, myšlení, flexibility a nezávislosti.

<sup>39</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 259-260.

<sup>40</sup> Srov. tamtéž, s. 260-261.

<sup>41</sup> Srov. tamtéž, s. 262.

Ohlédneme-li se za profesní kariérou, napadne nás bezpochyby spojitost, co nám práce přinesla a jaké uspokojení nám bylo poskytnuto. Každého jedince práce uspokojuje odlišně, ale co mají všechny profese společné, jsou hodnoty, které jedinec vyznává a tím svou profesní kariéru koriguje.

Mnozí, tedy zejména ženy jsou v pozdní dospělosti zahleděny do vlastní rodiny a svého soukromí a profese se pro ně stává pouze přechodným bodem na cestě k penzi. Opakem jsou ti, pro které, je profese prioritou a bude i poté, co přestanou být zaměstnaní. Profesní role se stává středobodem pro uspokojování většiny základních psychických potřeb stárnoucího jedince. Jedná se především o **potřebu stimulace a učení**, kdy se dostává do popředí stereotyp, nechut přijímat nové poznatky, strach z nových metod a technik a postačí si s tím co se doposud naučili a co ověřeně umí. Dále je to **potřeba zázemí, jistoty a bezpečí, potřeba seberealizace**, ve které se objevuje snaha o potvrzení vlastních hodnot a ujištění se, o možnosti konkurenceschopnosti mladším. **Otevřená budoucnost** je důležitá z hlediska vědomí, jak dlouho bude ještě pracovně žádaný.

Závěrem je vhodné zdůraznit, že dnešní doba s sebou přináší mnohé inovační skutečnosti a je velmi důležité brát ohled na všechny pracující generace. Zejména na kategorii pozdní dospělosti. Příslušníci této kategorie v průběhu svého života zažili mnohé a již se hůře aklimatizují do nových podmínek. Jsou-li k této skutečnosti nuceni, velmi často rezignují, stávají se dezorientováni a bývají ohroženi ztrátou zaměstnání, což přináší nemalé socioekonomické, ale i psychické problémy.<sup>42</sup>

## 1.4 Dospělý jako objekt a subjekt vzdělání

Pro obecný úvod následující kapitoly si nejprve objasníme terminologii vzdělávání. Obecně si pod tímto pojmem můžeme představit všeobecně chápanou podstatu problematiky, zaměřující se na osobnost jako celek. V dnešní době za vzdělaného jedince nepovažujeme toho, kdo je zdatný ve znalostech

---

<sup>42</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*, s. 264.

encyklopedických dat a faktů, ale toho, kdo si zvládne osvojit určitý nezbytný systém vědomostí, dovedností a dokáže pracovat s určitými poznatky. V neposlední řadě zvládne s přehledem využívat svých získaných vědomostí při řešení úkolů a navázat tím na další sebevzdělávání. Dále pojem vzdělávání v sobě skrývá základ estetických a morálních hodnot, které napomáhají jedinci formovat postoj ke společnosti a především k sobě samému. Vzdělávání si klade jasný obecný cíl, který spočívá ve vyjádření potřeb společnosti i jednotlivce a jeho následného vývoje. Slouží jako předpoklad pro úspěšné začlenění se do sociokulturního i pracovního života.

Vzdělávání si jedinec osvojí nejen ve školských zařízeních, ale také prostřednictvím sebevzdělávání, moderních informačních prostředků, aktivní účasti ve společnosti a ve sféře praktických a pracovních činností.<sup>43</sup>

Zaměříme-li se na vzdělávání dospělých, je třeba mít neustále na paměti, že na jeho realizaci a adekvátní výsledky mají nemalý vliv faktory ekonomické, technologické, sociální, politické a podstatnou roli zde hraje vliv trhu. Vzdělávání dospělých obsahuje širokou množinu vzdělávacích aktivit. Stejně jako Skalková i Eger uvádí, že se veškeré školní i mimoškolní aktivity podílejí na dotváření osobnosti dospělého jedince. Stane-li se dospělý jedinec objektem vzdělávání, je nutné mít na paměti a respektovat jeho bio-psycho-sociální případně i etickou připravenost.<sup>44</sup>

Vzdělávání dospělých z hlediska objektu nebo subjektu bývá velmi často ovlivněno několika zásadními faktory, podle kterých se později celé vzdělávání vyvíjí. Mezi základní patří především určitá **úroveň a zkušenost předešlého vzdělávání**, do kterého spadá nejen působení školy, ale také výcviku či tréninku na pracovišti. Dále faktor **sebevzdělávání**, kterým jsou myšleny předchozí i současné zkušenosti se sebevzděláváním. Většinou se hodnotí jeho úspěšnost na základě diagnostiky, ve které se vyhodnocují získané znalosti, dovednosti, zkušenosti i motivace. Významným faktorem, který ovlivňuje vzdělávání dospělých bývá **rodinné prostředí**. Posuzují se podmínky pro studium z hlediska

---

<sup>43</sup> Srov. SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*, s. 27-29.

<sup>44</sup> Srov. EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*, s. 56-57.

materiálního, prostorového, časového, hodnotového, vztahového a přihlíží se k potenciaálním získaným zkušenostem od rodičů. Ovšem nejpodstatnějším faktorem se stává **kultura organizace**, která se podílí na zásadním ovlivnění vzdělávání i rozvoje zaměstnanců. Nezapomeňme ovšem připomenou důležitost **studijní skupiny** nebo **týmu**. Čím více je studijní skupina stabilnější, tím podává větší výkony a naopak. V nefungující studijní skupině jsou ovšem potlačeni a částečně separováni ti jedinci, kteří by chtěli aktivně studovat. **Životní styl, mediální vybavenost** ve spojitosti s **vlivem širšího prostředí** se nemalou úlohou podílí též na ovlivnění vzdělávání dospělých.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Srov. EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*, s. 57-58.

## 2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Cílem celé této kapitoly je poskytnout ucelený přehled o celoživotním vzdělávání dospělých. Počínaje charakteristikou základní terminologie, určení si základních cílů a funkcí celoživotního vzdělávání, až po možnosti vzdělávání dospělých ve školském systému v České republice. V závěru této kapitoly si uvedeme pro přehled informace o dalších možnostech vzdělávání dospělých např. na podnikové úrovni.

### 2.1 Vymezení základních pojmů

V této kapitole budeme definovat základní pojmy, které jsou charakteristické a pro práci velmi podstatné. Veškerá terminologie se bude vztahovat ke vzdělávání dospělých. Poskytneme přehled o celoživotním učení, celoživotním vzdělávání, vzdělávání dospělých, zájmovém vzdělávání a sebevzdělávání.

#### 2.1.1 Celoživotní učení

Celoživotní učení je Palánem definováno jako základní představa koncepční změny v pojetí vzdělávání a představuje určitý převrat v jeho organizačním principu, kdy všechny možnosti učení jsou chápány jako jediný propojený celek. Tento celek dovoluje různé a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, a dále umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami, kdykoliv během života. Celoživotní učení jedinci nabízí možnost vzdělávat se v různých etapách svého osobnostního rozvoje. Navazuje na kvalitní základní vzdělání, následované počátečním odborným vzděláváním. Celková vzdělávací příprava by měla jedince vybavit novými schopnostmi a dovednostmi, které bude aktivně využívat ve svém pracovním i osobním životě.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> PALÁN, Z. Celoživotní učení. In KALOS, J.; VESELÝ, A.; PALÁN, Z.(ed.) *Vybrané problémy vzdělávací politiky*, s. 25-26.

Celoživotní učení zahrnuje formální, neformální a informální vzdělávání. **Formální vzdělávání** je určitým typem vzdělávání, které směřuje k získání určitého stupně vzdělání, které je ukončeno výučním listem, vysvědčením nebo diplomem. Realizace formálního vzdělávání se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích, řízených legislativou, která vymezuje základní funkce, cíle, obsah, prostředky a způsoby hodnocení. Formální vzdělávání reaguje na politické, ekonomické, sociální, vzdělávací a kulturní potřeby společnosti. Uskutečňuje se ve stanoveném čase a v předem daných formách.<sup>47</sup>

Palán se s definicí formálního vzdělávání shoduje s „Pedagogickým slovníkem“ a navíc uvádí, že typickou vzdělávací institucí zabývající se formálním vzděláváním je škola. Dále zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně a typy, které jsou přístupné celé populaci jako např. základní povinné vzdělávání a nebo jsou vyhrazeny určitým skupinám a sem řadíme středoškolské a vysokoškolské vzdělávání.<sup>48</sup>

Dalším typem je **vzdělávání neformální**, které pedagogický slovník definuje jako druh vzdělávání, které je organizované, systematické a realizované mimo formální vzdělávání. Umožňuje vzdělání pro určité skupiny populace, bývá organizováno různými institucemi jako například podniky, kluby, školami, nebo nadacemi. Zahrnuje programy, do kterých spadají rekvalifikační kurzy, kurzy práce s počítačem nebo zájmové vzdělávání apod.<sup>49</sup>

Ovšem Pospíšil navíc uvádí, že neformální vzdělávání je zcela dobrovolné, účastníci nejsou registrováni a výsledky učení obohacují účastníka jen ve zvolené aktivitě.<sup>50</sup>

**Informální vzdělávání** je celoživotní proces, v němž jedinec získává potřebné znalosti, dovednosti a osvojuje si postoje z každodenních zkušeností. Realizuje se v rodině, mezi vrstevníky, ve volném čase a při podílu jedince v sociálním životě a konfrontaci s druhými lidmi. Bývá součástí celoživotního vzdělávání a ve své

---

<sup>47</sup> Srov. PRŮCHA, J.; WALTEROVÁ, E.; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 73.

<sup>48</sup> Srov. KALOS, J.; VESELÝ, A.; PALÁN, Z. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*, s. 31-32.

<sup>49</sup> Srov. PRŮCHA, J.; WALTEROVÁ, E.; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 143.

<sup>50</sup> Srov. POSPÍŠIL, O. *Pedagogika dospělých andragogik*, s. 12.

formě se jedná o neregulované, nesystematické a institucionálně nekoordinované vzdělávání.<sup>51</sup>

Vzdělávání informálního typu je založeno na získávání informací bez didaktického zpracování, které nejčastěji získáváme z mediálních zdrojů. Tento druh vzdělávání lze považovat za určitý charakter sebevzdělávání, které je motivované vnějšími a vnitřními procesy. Všeobecné cíle a obsahy informálního vzdělávání vycházejí ze seberealizace jedince.<sup>52</sup>

### 2.1.2 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je synonymem celoživotního učení. Různí autoři definují celoživotní vzdělávání odlišně. Záleží na autorovi a publikaci, kde jaké terminologie použije. V této práci budeme používat pojem celoživotní vzdělávání viz.níže.

Vyhnánková tento rozpor v terminologii vysvětluje následovně. Celoživotní učení a celoživotní vzdělávání zastupuje nejednotné a nejasné používání v jednotlivých národních jazycích a dochází zde ke konfliktu při překladu z cizího jazyka do jazyka českého. V českém prostředí se používá pojem celoživotní vzdělávání, ale současná veřejnost tento pojem eliminuje a nahrazuje jej anglickým termínem „učení“. Významový rozdíl v terminologii je patrný na první pohled. Učení je definované jako kognitivní proces studenta a vzdělávání vyjadřuje komplexnost učebních aktivit s obsahem vyučování, hodnocení, organizace a řízení edukačních procesů. Ovšem Vyhnánková konstatuje, že pro české prostředí je přijatelnější pojem celoživotního vzdělávání, který participuje se vzdělávací politikou.<sup>53</sup>

Pedagogický slovník nám poskytuje k celoživotnímu vzdělání terminologický ekvivalent v podobě permanentního vzdělávání a celoživotního učení. Během posledních několika desítek let se ve vzdělávací politice v celosvětovém měřítku prosazuje koncepce, ve které je kladen důraz na neustálé vzdělávání dospělých

---

<sup>51</sup> Srov. PRŮCHA, J; WALTEROVÁ, E; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 90.

<sup>52</sup> Srov. POSPÍŠIL, O. *Pedagogika dospělých andragogika*, s. 13.

<sup>53</sup> Srov. VYHNÁNKOVÁ, K. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*, s. 8.

v průběhu celého života. Nejedná se ovšem o prodlužování povinné školní docházky, nebo o rozšiřování dalšího vzdělávání, ale o zcela specifický pohled na novodobou společnost. Zejména ekonomické důvody vedou k tomu, aby se vzdělání stalo dostupným pro všechny věkové i sociální vrstvy. Je brán ohled na individuální potřeby i zájmy společnosti. Realizačním prvkem k celoživotnímu vzdělávání je již předškolní výchova a poté různé formy dalšího vzdělávání.<sup>54</sup>

Barták uvádí, že celoživotní vzdělávání, zahrnuje takové činnosti, které souvisejí s učením a které se průběžně realizují v touze po zdokonalování vlastních znalostí, nebo dovedností. Tento posloupný proces napomáhá k trvalému rozvoji lidského potenciálu. Celoživotní vzdělávání pomáhá dospělému jedinci získávat během života potřebné znalosti, dovednosti, hodnoty a porozumění ve spojitosti s uspokojením všech životních rolích, které ve svém životě zastává.<sup>55</sup>

### 2.1.3 Vzdělávání dospělých

Jedná se o vzdělávání, které nahrazuje, doplňuje, nebo obohacuje výchozí vzdělání a je umožněno osobám, které v mládí dosáhli řádného odborného vzdělání. Pojímá zejména vzdělání kvalifikační, rekvalifikační a školení na odborné úrovni.<sup>56</sup>

Často se setkáváme s tím, že vzdělávání dospělých bývá nahrazováno pojmem další vzdělávání, jedná se o určité synonymum. Význam obou slov je podobný. Dostáváme se zde do stejné situace, jako při vymezení terminologie celoživotního učení a celoživotního vzdělávání. Opět někteří autoři pro tyto pojmy používají různé definice. V této práci se přikloníme ke vzdělávání dospělých, ale poskytneme prostor i pro charakteristiku dalšího vzdělávání.

Barták další vzdělávání označuje jako komplex vzdělávacích aktivit, které jsou organizovány institucí, nebo jedincem zcela individuálně. Základním cílem se shoduje s knihou „K politice dalšího vzdělávání“, kde shodně definuje další

---

<sup>54</sup> Srov. PRŮCHA, J; WALTEROVÁ, E; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 33.

<sup>55</sup> Srov. BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*, s. 7.

<sup>56</sup> Srov. PAVLÍK, O; CHALOUPKA, L; KOHOUT, K. *K politice dalšího vzdělávání*, s. 11.



vzdělávání jako náhradu, doplnění nebo obohacení stávajícího vzdělání, které je potřebné pro plnohodnotnou práci, ale i volný čas.<sup>57</sup>

Pedagogický slovník nám poskytuje rozsáhlou terminologii. Konkrétní definice je následující: „Termín má široký význam a zahrnuje různé formy vzdělávání a přípravy organizované, financované či sponzorované různými institucemi, poskytované zaměstnavateli, či financované samotnými účastníky“. Zejména se jedná o aktivity spojené se zaměstnáním, kdy jedinec získá nové pro svou práci obohacující informace, které mu napomůžou ke zvýšení finančního ohodnocení či k lepšímu uplatnění na trhu práce. Vzdělávání dospělých probíhá v rámci velkých společností, kdy se jedná o *vzdělávání v institucích*, jinak řečeno, jedná se o podnikové vzdělávání, které se vyvíjí na odborné úrovni. Dále se setkáváme *vzděláváním v mimoškolních institucích*, kam spadají různá centra pro vzdělávání dospělých, ve kterých je možné získávat zkušenosti například v cizím jazyce. Další vzdělávání poskytují kromě mimoškolních institucí i *školy*, a to v podobě sekundárního a terciálního vzdělávání. Vzdělávání dospělých je pro pracovní trh velmi důležitou složkou a proto se ve všech vyspělých státech participace institucí na dalším vzdělávání zvyšuje. Další vzdělávání se většinou týká jedinců, kteří mají dokončené vyšší sekundární a terciální vzdělání.<sup>58</sup>

#### 2.1.4 Zájmové vzdělávání

Je vzdělávání, které napomáhá k osobní seberealizaci, k rozvoji sociokulturních hodnot a vymezení si vlastních zájmových činností, které jedince obohacují. Bývá nedílnou složkou vzdělávání dospělých, ale nebývá v přímém kontextu se zaměstnáním. V rámci zájmového vzdělávání si jedinec rozvíjí své záliby a zájmy, které realizuje ve svém volném čase.<sup>59</sup>

V organizovaných formách se jedná o součást neformálního vzdělávání a naopak v individuálních činnostech je zájmové vzdělávání součástí informálního vzdělávání.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> Srov. BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*, s. 7.

<sup>58</sup> Srov. PRŮCHA, J; WALTEROVÁ, E; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 41.

<sup>59</sup> Srov. BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*, s. 9.

<sup>60</sup> Srov. PRŮCHA, J; WALTEROVÁ, E; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 314.

Zájmové vzdělávání lze rozčlenit na vzdělávání tělovýchovné, sportovní a turistické, estetickovýchovné, společenskovední, přírodovědné a na pracovní - technické. Do tělovýchovného, sportovního a turistického zaměření lze řadit okruhy týkající se např. kondičního cvičení, zdravotního cvičení, sportovních her, sezonních sportů, turistiky, cykloturistiky, návštěvy a sledování sportovních soutěží. Estetickovýchovné vzdělávání je zaměřeno především na výtvarné, hudební a literárně-dramatické činnosti. Společenskovední oblast zahrnuje okruhy týkající se historie, politiky, společenských událostí, studia cizích jazyků aj. Přírodovědné činnosti se zabývají chovatelstvím, pěstitelstvím aj. Posledním segmentem v oblasti zájmového vzdělávání jsou pracovní-technické činnosti. Předmětem jsou např. modelářské práce, montážní a demontážní činnosti, gastronomie, konstruktivní práce aj.<sup>61</sup>

### 2.1.5 Sebevzdělávání

Sebevzdělávání lze také nazvat určitým druhem vzdělávání „sebe sama“. Je to druh vzdělávání, který se jeví jako spontánní a lze ho členit do informálního vzdělávání.<sup>62</sup> Jedinec si v tomto zcela individuálním vzdělávacím procesu osvojuje znalosti a dovednosti neformálním způsobem. Nápomocí mu jsou různé informální prameny, které hledá na základě vnitřní potřeby, většinou se zaměřením na pracovní nebo osobní činnosti. Na základě této vnitřní potřeby si jedinec definuje své cíle a způsob sebevzdělávání. Důležitým prvkem je zde sebemotivace a sebehodnocení. Další kategorií sebevzdělávání je vzdělávání řízené, nebo-li vzdělávání na školní úrovni nebo prostřednictvím dalšího vzdělávání. Tato kategorie se vyskytuje zejména při potřebě zvýšení kvalifikace, nebo společenského statusu. Řízené sebevzdělávání se dělí na dvě skupiny. Tou první je **řízené sebevzdělávání formalizované**, do kterého lze řadit formy studia od distančního, dálkového až po studium externí. V druhé variantě se jedná o **řízené sebevzdělávání formované** a to se vyznačuje neřízeným průběhem studia, ale naopak je zde řízena a vyvolávána studijní potřeba. Jako příklad je

---

<sup>61</sup> Srov. PÁVKOVÁ, J. et al. *Pedagogika volného času*, s. 94-97.

<sup>62</sup> Viz kapitola 2.1.1 Celoživotní učení, s. 28.

možné uvést učící se organizace nebo učící se společnost. **Učící se organizace** je model rozvoje lidských zdrojů, v němž se všichni pracovníci organizace učí průběžně z každodenních zkušeností. Mezi nejčastější formy učení je možné řadit sebevzdělávání zaměstnanců, vzájemná komunikace a předávání zkušeností, práce v týmech, exkurze, stáže apod. **Učící se společnost** je definována jako obecný trend moderní společnosti. Vzdělávání dospělých přestává být separovaným jevem, ale stává se pojmem, který je užíván v každodenním kontextu národních, politických, sociálních i systémových změn ve vzdělávání. Učící se společnost je charakteristická tím, že v ní je zajištěn libovolný přístup ke vzdělání. Základní podstatou učící se společnosti je právo jednotlivce na osobní zdokonalování a růst.<sup>63</sup>

Mužík uvádí: „Sebevzdělávání je významnou formou, v níž se ztotožňují v jedné a téže osobě dva hlavní činitelé výukového procesu, a to účastník (student) a lektor (učitel). Jde o nejvyšší vymezení pojmu, které můžeme zařadit do kontextu celoživotního, kontinuálního učení.“<sup>64</sup>

Sebevzdělávání se v dnešní době stává hlavní prioritou, díky níž jedinec může řešit určité pracovní i osobní problémy. Uskutečňuje se prostřednictvím různých pomůcek a to například pomocí formy literární (učební texty, skripta, knihy) masově komunikačních prostředků (televize, internet), neliterární (zvukové záznamy, videozáznamy) a pomocí elektrotechnických médiích (CD ROM, videotext, teletex) aj. Veškeré sebevzdělávání je postaveno na individuálních potřebách, možnostech a podmínkách jedince.<sup>65</sup>

## 2.2 Význam celoživotního vzdělávání

Vzdělávání nemůže být zaměřeno jen na období dětství a mládí, ale naopak by mělo provázet všechny věkové kategorie. Myšlenku celoživotního vzdělávání

---

<sup>63</sup> Srov. Individuální vzdělávání – definice pojmu. In *Univerzita Jana Amose Komenského Praha* [online]. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.andromedia.cz/andra.php>>.

<sup>64</sup> MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, s. 112.

<sup>65</sup> Srov. tamtéž, s.112.

je možné pozorovat již u Jana Ámose Komenského. Komenského vzdělávací idea byla postavena nejen na rozumové výchově jedince, ale především na formování charakteru, kultury jednání a na celém rozvoji osobnosti. Vychází z přesvědčení, že každý jedinec má být v průběhu svého života zdokonalován a přiměřeně vzděláván.<sup>66</sup>

Celoživotní vzdělávání by mělo zajistit, že se jedinec „naučí učit se“ a že bude mít ke vzdělávání pozitivní přístup.<sup>67</sup>

Mužík dodává, že sám život je jistým nepřetržitým procesem celoživotního vzdělávání. „Každý člověk však současně potřebuje specifické podmínky, aby se mohl dále vzdělávat, a to jak v oboru své profese, tak všeobecně s cílem být stále adaptabilní na probíhající technické, technologické i sociální změny“.<sup>68</sup>

Nelze opomenout individuální podmínky a okolnosti vzdělávání v průběhu celého života. Ať už se zaměříme na konkrétní pracovní situace, nezaměstnanost, snížený pracovní potenciál, rodičovství či důchodový věk, vždy je bráno celoživotní vzdělávání z jiného úhlu pohledu a vždy je jedincem vnímáno zcela individuálně.<sup>69</sup>

Celoživotní vzdělávání podporuje gramotnost, širokou základnu znalostí, postojů, zkušeností. Je orientované na podporu individuálních vloh, na podporu zaměstnatelnosti, na využívání dostupných lidských zdrojů a též má přispívat k rovnosti mezi pohlavím, k překonání sociální separace a k aktivní podpoře účasti na životě demokratické společnosti. V neposlední řadě připomeňme, že vyžaduje podporu rodiny, což má v jedinci vyvolat zájem, iniciativu a motivaci o vzdělávací proces.<sup>70</sup>

---

<sup>66</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Androdidaktika*, s. 21-22.

<sup>67</sup> Srov. Strategie celoživotního učení. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti\\_EU/strategie\\_2007\\_CZ\\_web\\_jednostrany.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf)>. s. 8.

<sup>68</sup> MUŽÍK, J. *Androdidaktika*, s. 22.

<sup>69</sup> Srov. tamtéž, s. 22.

<sup>70</sup> Srov. PAVLÍK, O; CHALOUPKA, L; KOHOUT, K. *K politice dalšího vzdělávání*, s. 13.

### 2.2.1 Druhy celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je možné členit do dvou základních etap, které kategorizujeme na vzdělávání počáteční a další vzdělávání. **Počáteční vzdělávání** zahrnuje vzdělávání základní, střední a terciální. **Základní vzdělávání** je definováno jako primární, nižší sekundární stupeň, který je obecně charakterizován jako povinná školní docházka. **Střední vzdělávání** je na vyšší sekundární úrovni a obecným charakterem je poskytovat všeobecné, nebo odborné vzdělání, které je ukončeno buď výučním listem a nebo maturitní zkouškou. Součástí je i nástavbové studium, které absolventům s výučním listem poskytuje vzdělání ukončené maturitní zkouškou. **Terciální vzdělávání** poskytuje širokou nabídky vzdělávání, které následuje po vykonání maturitní zkoušky. Nabízí vzdělání specializované na odborné či umělecké úrovni, které je poskytováno buď vyššími odbornými školami a nebo školami vysokými.

Počáteční vzdělávání probíhá převážně v mladším a starším školním věku. Jeho ukončení se zpravidla uskutečňuje kdykoli po splnění povinné školní docházky a vstupem na trh práce.

Druhým segmentem celoživotního vzdělávání je **jiné vzdělávání**, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání a aktivního vstupu na trh práce. Odlišuje se od počátečního vzdělávání tím, že se ve svém obsahu zaměřuje na rozvoj vědomostí, dovedností a kompetencí, které budou aktivně využity v pracovním, osobním i občanském životě.<sup>71</sup> Podstatnou složkou celoživotního vzdělávání jsou formy učení, které byly definovány v kapitole o celoživotním učení viz výše.<sup>72</sup>

### 2.2.2 Cíle a základní funkce celoživotního vzdělávání

Primárním cílem celoživotního vzdělávání ve všech jeho fázích má být především podpora rovnosti příležitostí.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Srov. Strategie celoživotního učení. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti\\_EU/strategie\\_2007\\_CZ\\_web\\_jednostrany.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf)>. s. 8-9.

<sup>72</sup> Viz kapitola 2.1.1 Celoživotní učení, s. 29.

<sup>73</sup> Srov. PAVLÍK, O; CHALOUPKA, L; KOHOUT, K. *K politice dalšího vzdělávání*, s. 14.

Celoživotní vzdělávání je převážně zaměřeno na získávání a rozvoj vědomostí a zároveň se ohlíží na rozvoj osobnosti jedince. Posiluje jeho občanské funkce a především se podílí na jeho profesní přípravě. Mezi značně důležité funkce celoživotního vzdělávání Palán uvádí zejména :

- **Rozvoj osobnosti**, který je definován jako základní cíl celoživotního vzdělávání a je nezbytný jak pro jedince, tak i pro společnost.
- **Posílení soudržnosti společnosti** je zabezpečeno vzdělávacím systémem, který je označován jako nejvýznamnější integrující se složka společnosti. Vzdělávací systém se snaží o zajištění rovného přístupu ke vzdělávání, přispívá ke zvyšování propustnosti společnosti, vyrovnávání životní příležitosti, omezuje separaci znevýhodněných skupin na okraj společnosti a tím vším napomáhá k její stabilizaci.
- **Podpora demokracie a občanské společnosti** je nezbytně důležitou funkcí. Demokracie se neobejde bez soudných, kritických a nezávisle myslících občanů s vědomím vlastní důstojnosti a s respektem k právům a svobodám ostatních.
- **Výchova k partnerství a spolupráci v evropské i globalizující společnosti** usiluje zejména o život v bezkonfliktní společnosti. Snaží se eliminovat negativní postoje nejen druhých, ale i jiných národů, jazyků, kultur a dojít k určitému míru a vzájemné toleranci.
- **Zvyšování zaměstnatelnosti** vyžaduje všeobecné i odborné vzdělávání. U jedince se oceňuje flexibilita, adaptabilita, tvořivost, samostatnost a odpovědnost.
- **Zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti.** V moderní společnosti vzdělávací soustava výrazným způsobem přispívá k vysoké úrovni a využitelnosti lidských zdrojů.

Pro samotný rozvoj celoživotního vzdělávání je velmi důležitým faktorem ekonomický vývoj, využitelnost lidských zdrojů, hospodářské klima a podnikatelská kultura.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Srov. KALOS, J.; VESELÝ, A.; PALÁN, Z. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*, s. 34-36.

### 2.2.3 Memorandum o celoživotním vzdělávání

Koncem roku 2000 přijala Evropská komise významný dokument nesoucí název Memorandum o celoživotním vzdělávání. Tímto dokumentem vyzývá všechny členy Evropské unie k debatě nad jednotnými strategiemi pro uskutečňování celoživotního vzdělávání, individuální a institucionální úrovně ve všech sférách veřejného a soukromého života. Celoživotní vzdělávání bylo poté definováno v rámci Evropské strategie zaměstnanosti jako mnohoúčelová vzdělávací činnost, která se snaží o zlepšení znalostí, dovedností a kompetencí.<sup>75</sup>

Celoživotní vzdělávání již není pouhým jediným aspektem vzdělávání, ale přednostně se musí stát vůdčím východiskem pro poskytování a účasti na vzdělávání v jakémkoli kontextu.<sup>76</sup>

Malach ve své publikaci uvádí hlavní tezi memoranda, která ve svém obsahu vyzdvihuje, že všem lidem v Evropě má být nabídnuta a poskytnuta možnost přizpůsobit se požadavkům sociálních a ekonomických změn v rámci celoživotního vzdělávání. Signifikantním prvkem je podpora zaměstnanosti a aktivního bytí občanů. Dále se upřednostňuje podpora kvalitního základního vzdělání a zvýšení poptávky jedinců po učení i jeho širokospektré nabídce.<sup>77</sup>

Memorandum ze svého obsahu stanovilo šest základních klíčových myšlenek, které by se měly stát základem souhrnné a souvislé strategie celoživotního vzdělávání pro Evropu. Měla by se tedy zaměřit především na :

1. **Nové základní dovednosti pro** všechny, které zaručí všeobecný a stálý přístup k učení pro získávání a obnovování dovedností potřebných pro trvalé zapojení do znalostí společnosti.
2. **Více investic do lidských zdrojů** znatelně zvýší míru investování do lidských zdrojů a vyjádří tak základní prioritu nejdůležitějšího bohatství Evropy a jejím lidem.

---

<sup>75</sup> Srov. KALOS, J.; VESELÝ, A.; PALÁN, Z. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*, s. 33.

<sup>76</sup> Srov. Memorandum o celoživotním vzdělávání. In *Národní vzdělávací fond* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>>.

<sup>77</sup> Srov. MALACH, J. Kapitoly z andragogiky, s. 24.

3. **Inovace ve vyučování a učení** se snaží o vyvinutí účinné metody ve vyučování a učení určené pro celoživotní učení a pro učení během celého života.
4. **Oceňování učení** především markantně zlepší způsoby pojmání a hodnocení účasti na učení a jeho závěrečném výsledku. Především však v zaměření na neformální a informální vzdělávání.
5. **Přehodnocení poradenství**, které usiluje o zajištění snadného přístupu ke kvalitním informacím a radám týkajících se vzdělávacích možností a to během celého života a na území celé Evropy.
6. **Přiblížení učení domovu** poskytuje příležitost k celoživotnímu učení co nejbližší k učícímu se jedinci. Tato myšlenka využívá metod založených na informačních a komunikačních technologiích.<sup>78</sup>

Palán uvádí, že společná propracovanost na celoživotním vzdělávání je nejlepší způsob k vybudování integrující se společnosti, která poskytuje rovné příležitosti přístupu ke kvalitnímu učení během celého života populace. Dále dochází k adaptaci nabídky vzdělávání tak, aby se mohli jedinci vzdělávat v průběhu celého života a celý proces vzdělávání si mohli naplánovat tak, aby byl kompatibilní s prací a rodinou. Celoživotní vzdělávání usiluje o dosažení celkové vyšší úrovně vzdělávání a kvalifikací ve všech odvětvích. Tento fakt aktivně participuje s měnícími se požadavky trhu práce.<sup>79</sup>

## **2.3 Možnosti vzdělávání ve školském systému České republiky**

Pro ucelený přehled školské soustavy České republiky si nejprve představíme systém výchovně vzdělávací soustavy (České republiky) a dále uvedeme

---

<sup>78</sup> Srov. KALOS, J.; VESELÝ, A.; PALÁN, Z. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*, s. 33-34.

<sup>79</sup> Srov. tamtéž, s. 34.



jednotlivé segmenty vzdělávání, kam školská soustava řadí vzdělávání základní, střední a terciální popsané ve výše uvedené kapitole.<sup>80</sup>

Výchovně vzdělávací soustava České republiky má ve své struktuře zakomponované mateřské školy, základní školy, střední školy, konzervatoře, jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky, vyšší odborné školy a instituce zajišťující základy uměleckého, zájmového vzdělání jmenovitě základní umělecké školy. Celá tako výše jmenovaná soustava je legislativně podložena zákonem o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ( tzv. školským zákonem ). Nejvyšším elementem školské soustavy jsou školy vysoké, které podléhají legislativně zákonu o vysokých školách.<sup>81</sup> Souvislý přehled školské soustavy České republiky nalezneme v příloze.<sup>82</sup>

### **2.3.1 Zásady a cíle vzdělávání**

Vzdělávání je založeno především na rovném přístupu každého občana České republiky, nebo Evropské unie, bez jakékoli diskriminace. Důležité je brát ohled na vzdělávací potřeby jednotlivce a respektovat vzájemnou úctu, solidaritu, důstojnost všech účastníků na vzdělávání. V České republice se jedincům dostává bezplatného základního a středního vzdělávání ve školách, které zřizuje stát, kraj, obec a nebo svazek obcí. Vzdělávání poskytuje možnost vzdělávat se po celou dobu života při vědomí spoluzodpovědnosti jedince za své vzdělávání.

Mezi obecné cíle vzdělávání řadíme především rozvoj osobnosti jedince, získání všeobecného vzdělání, nebo všeobecného a odborného vzdělání, pochopení a uplatnění zásad demokracie, práv státu, základních lidských práv a svobod, odpovědnost a smysl pro sociální soudržnost. Další cílem je utváření vědomí národní a státní příslušnosti a respektu k etnické, národnostní, kulturní, jazykové a náboženské identitě každého jedince participujícího na vzdělávání.

---

<sup>80</sup> Viz kapitola 2.2.1 Druhy celoživotního vzdělávání, s. 37.

<sup>81</sup> Srov. Odborné vzdělávání v České republice - Přehledová zpráva. In ReferNet Česká republika [online]. Praha: ReferNet [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.refernet.cz/dokumenty/to\\_cesky.pdf](http://www.refernet.cz/dokumenty/to_cesky.pdf)>. s. 14.

<sup>82</sup> Viz příloha I, Školská soustava České republiky, s. 109.

Důležité je zde poznání a pochopení světových i evropských kulturních hodnot a tradic a projevení snahy o integraci.<sup>83</sup>

### 2.3.2 Základní vzdělávání

Na úvod si definujme základní vzdělávání, jež je složeno z části primárního a nižšího sekundárního vzdělávání. Za primární vzdělávání bývá označován samotný začátek povinné školní docházky a obvykle bývá členěn na první stupeň základní školy od 1. do 5. ročníku. Primárnímu vzdělávání obvykle předchází nepovinné neprimární vzdělávání. Obsahově se primární vzdělávání zaměřuje na vytváření základní gramotnosti, kam řadíme čtení, psaní, počítání, sociální a komunikační dovednosti. Nižším sekundárním vzděláváním bývá označován druhý stupeň základní školy, který zahrnuje 6. až 9. ročník a tomuto členění odpovídají i víceletá gymnázia. Obsahově bývá zaměřeno mnohem důkladněji než ve složce primárního vzdělávání. Základní vzdělávání jedinci poskytuje důkladnou přípravu pro další, vyšší sekundární vzdělávání.<sup>84</sup>

Tento druh vzdělávání umožňovat jedinci obohacení a přípravu do života, jak po stránce vzdělávací, tak po stránce osobnostní. Snaží se o probuzení zájmu k daným činnostem. Základní vzdělávání se snaží jedince naučit zodpovědnosti, procesu se učit a v neposlední řadě připravit na celoživotní vzdělávání. Již od prvopočátku se snaží o důslednou motivaci ve vzdělávání.

### 2.3.3 Střední vzdělávání

Průcha střední vzdělávání definuje jako vyšší sekundární vzdělávání. Bývá typem vzdělávání, které následuje po ukončení nižšího sekundárního vzdělávání. Délka vyššího sekundárního vzdělávání se pohybuje od dvou do pěti let a zpravidla se zde vzdělávají jedinci, kteří jsou při zahajování tohoto typu vzdělávání ve věkovém rozmezí 14 - 16let. Tento druh vzdělávání se člení na

---

<sup>83</sup> Srov. Školský zákon 561/2004 Sb. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/soubory/zakony/Uplne\\_zneni\\_SZ\\_317\\_08.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/soubory/zakony/Uplne_zneni_SZ_317_08.pdf)>.

<sup>84</sup> PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě*, s. 67-68.

konečnou fázi vzdělávání, po které absolvent vstupuje na trh práce a nebo na fázi přechodnou, která připravuje absolventy na terciální vzdělávání.

Střední vzdělávání dělíme na dva základní typy. Prvním typem je vzdělávání všeobecné, kam spadají gymnázia, která absolventa převážně aktivně připravují přímo na terciální vzdělávání. Druhým typem je vzdělávání odborné, nebo také profesní, které absolventa během studia připravuje na konkrétní kariérní post. Do tohoto segmentu vzdělávání spadá i příprava učňů.

V českém vzdělávacím systému lze do této kategorie vzdělávání řadit několik typů středních škol, ale i vzdělávání na rekvalifikační úrovni, které bývá ukončeno závěrečnou zkouškou.<sup>85</sup> Kapitola pojímající rekvalifikaci ze širšího úhlu pohledu je popsána níže.<sup>86</sup>

Cílem středního vzdělávání je rozvoj vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot, které si jedinec osvojil již v základním vzdělávání. Především poskytuje obsahově širší informace, které jsou adekvátní k typu střední školy. Středoškolské vzdělávání jedincům formuje předpoklady pro plnoprávný osobní a občanský život ve společnosti. Snaží se jedince naučit samostatně získávat informace a pokračovat v celoživotním učení, které je nezbytné pro přípravu nebo již samotnou pracovní činnost.<sup>87</sup>

Střední vzdělávání se kategoricky člení na vzdělávání střední s výučním listem a střední s maturitní zkouškou. **Střední vzdělávání s výučním listem** získá jedinec úspěšným ukončením vzdělávacího programu. Standardní délka studia je dva nebo tři roky v denní formě vzdělávání, nebo ve vzdělávacím programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem. Toto zkrácené studium je rozloženo na jeden až jeden a půl roku v denní formě vzdělávání.<sup>88</sup> Získání výučního listu může pro jedince znamenat přínos k úspěšnému vykonávání profese, převážně manuálního zaměření.

---

<sup>85</sup> Srov. PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě*, s. 113-114.

<sup>86</sup> Viz kapitola 2.2.4 Rekvalifikace, s. 55.

<sup>87</sup> Srov. Školský zákon 561/2004 Sb. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/soubory/zakony/Uplne\\_zneni\\_SZ\\_317\\_08.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/soubory/zakony/Uplne_zneni_SZ_317_08.pdf)>.

<sup>88</sup> Srov. tamtéž.

**Střední vzdělávání s maturitní zkouškou** je možné získat úspěšným ukončením vzdělávacích programů na úrovni šestiletého, nebo osmiletého gymnázia a nebo ve čtyřletém vzdělávacím programu v denní formě studia. Maturitní zkoušku je možné získat i v rámci nástavbových studiích v trvání dvou let denní formy a nebo ve vzdělávacím programu zkráceného studia pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou v době jednoho až dvou let v denní formě studia.<sup>89</sup> Tento druh vzdělávání je přínosný jak pro společenský statut jedince, tak i pro fakt, že se jedinec může aktivně podílet na celoživotním učení během celé délky svého života.

**Střední vzdělávání s maturitní zkouškou ve formě nástavbového studia** zajišťují střední školy, které poskytují střední vzdělání s maturitní zkouškou. Tento druh vzdělání je poskytován uchazečům, kteří získali střední vzdělání s výučním listem v příbuzném oboru, v délce tří let denní formy vzdělávání.

Standardní doba nástavbového studia je dva roky v denní formě. O přijímacím řízení rozhoduje ředitel školy. Nástavbové studium se ukončuje maturitní zkouškou a žák po úspěšném absolvování získá střední vzdělání s maturitou.<sup>90</sup>

Přehledová zpráva Odborného vzdělávání v České republice uvádí, že počet absolventů, kteří mají zájem o doplnění si vzdělání o maturitní zkoušku neustále roste.<sup>91</sup> Tento fakt je dán tím, že rostou požadavky zaměstnavatelů na trhu práce a v neposlední řadě roste i touha jedinců po seberealizaci a kvalitnějším vzdělání.

#### **2.3.4 Vzdělávání dospělých na terciální úrovni**

Vzdělávání na terciální úrovni je takové vzdělání, které navazuje na úplné všeobecné, nebo odborné střední vzdělání a které je ukončené maturitní zkouškou. V terciálním sektoru se vzdělávají dospělí jedinci, kteří mají plnou právní odpovědnost, samostatnost v rozhodování, výraznou motivaci k dalšímu studiu

---

<sup>89</sup> Srov. Školský zákon 561/2004 Sb. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/soubory/zakony/Uplne\\_zneni\\_SZ\\_317\\_08.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/soubory/zakony/Uplne_zneni_SZ_317_08.pdf)>.

<sup>90</sup> Srov. tamtéž.

<sup>91</sup> Srov. Odborné vzdělávání v České republice - Přehledová zpráva. In ReferNet Česká republika. [online]. Praha: ReferNet, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.refernet.cz/dokumenty/to\\_cesky.pdf](http://www.refernet.cz/dokumenty/to_cesky.pdf)>. s.20

a především zodpovědný přístup ke studiu. Tento druh vzdělávání značně ovlivňuje kvalitu života celé společnosti. Instituce tohoto typu vzdělávání, poskytují služby i ostatním občanům. Nabízejí vzdělání formou specializačních, inovačních, rekvalifikačních, jazykových a dalších kursů v rámci celoživotního vzdělávání.<sup>92</sup>

Prioritou každé ekonomicky vyspělé země, je mít vzdělanou populaci. Zájem o další vzdělání intenzivně roste. Terciální vzdělání jedincům poskytuje rozšíření nejen schopností a znalostí, ale především poskytuje jasnější představy o budoucím pracovním postavení. Signifikantním úkolem vzdělávací soustavy, zejména terciálního vzdělávání je komplexní příprava absolventů, k profesní připravenosti a k uplatnění se na trhu práce.<sup>93</sup>

## **Struktura terciálního vzdělávání**

Pro představu si předvedme základní strukturu terciálního sektoru vzdělání, okrajově již byla popsána ve výše uvedené kapitole.<sup>94</sup> Do terciálního sektoru řadíme vyšší odborné školy, vysoké školy neuniverzitního typu, vysoké školy univerzitního typu, instituce s pomaturitním odborným studiem a jiné vzdělávací instituce terciálního sektoru.

### **2.3.4.1 Vyšší odborné školy**

„Vyšší odborné vzdělávání rozvíjí a prohlubuje znalosti a dovednosti studenta získané ve středním vzdělávání a poskytuje všeobecné i odborné vzdělání a praktickou přípravu pro výkon náročných činností.“<sup>95</sup>

---

<sup>92</sup>Srov. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/bila\\_kniha/bilakniha\\_2001.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/bila_kniha/bilakniha_2001.pdf)>. s. 63.

<sup>93</sup>Srov. tamtéž, s. 64.

<sup>94</sup>Viz kapitola 2.2.1 Druhy celoživotního vzdělávání, s. 37.

<sup>95</sup>Srov. Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/uplne-zneni-zakona-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach-text-se-zpracovanymi-novelami>>.

Vyšší vzdělání se standardně studuje tři roky v denní formě studia včetně odborné praxe. V dálkové formě studium trvá 3,5 roku. Denním studiem je označována prvotní organizační forma přípravy na středních a vyšších odborných školách. Tato forma studia spočívá v pravidelné docházce a uskutečňuje se podle schválených učebních plánů.<sup>96</sup>

Dálkové studium je forma vzdělávání, která se upřednostňuje na některých středních a vysokých školách. Student se vzdělává individuálně, mimo vzdělávací institut, z připravených materiálů a podle odlišných učebních plánů. Specifickým druhem dálkového studia je studium distanční, které bývá preferováno při studiu na vysokých školách.<sup>97</sup>

Vyšší odborné školy byly do vzdělávacího systému zavedeny ve školním roce 1992/93 novelou školského zákona z června 1995. Obvykle vznikají při středních odborných školách a většinou s nimi tvoří ucelený právní subjekt.<sup>98</sup>

Základním cílem bylo vybudovat ve školském systému České republiky nový sektor vyššího neuniverzitního vzdělávání. V současné době nabízejí vyšší odborné školy 183 vzdělávacích programů ve 171 školských institucích, ovšem v tomto neuniverzitním sektoru studuje k roku 2007 pouze třicet tisíc studentů, což představuje pouze 9% účastníků na terciálním vzdělávání na vyšších odborných školách.<sup>99</sup>

### 2.3.4.2 Vysoké školy

Vysoké školy patří k nejvyššímu prvku výchovně vzdělávací soustavy České republiky. Označují se za vrcholná centra vzdělanosti, která jsou charakteristická svým nezávislým poznáním, tvůrčí činností a zastávají důležitou roli ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti. Vysoké

---

<sup>96</sup> Srov. PRŮCHA, J; WALTEROVÁ, E; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 45.

<sup>97</sup> Srov. tamtéž, s. 41.

<sup>98</sup> Srov. Vyšší odborné školy. In *Inovační a vzdělávací portál Zlínského kraje* [online]. Zlín: Inovační a vzdělávací portál, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vybirameskolu/vyssioborneskolyakonzervatore/default.aspx>>.

<sup>99</sup> Srov. Strategie celoživotního učení. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti\\_EU/strategie\\_2007\\_CZ\\_web\\_jednostrany.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf)>. s. 39.

školy poskytují profesní kvalifikaci, dále nabízejí další formy vzdělání a umožňují získávat, rozšiřovat, prohlubovat a nebo obnovovat znalosti z širokých oblastí poznání, kultury a bývají nedílnou složkou celoživotního vzdělání. Aktivně se podílejí na kulturní rozmanitosti, společenských a etických otázkách, jsou nedílnou složkou při utváření občanské společnosti a přípravě mladých lidí k životu v ní. Participují na mezinárodní, zvláště evropské spolupráci a podporují společné projekty, ve kterých se jedná zejména o uznávání studia, diplomů, výměně akademických pracovníků a studentů. Vysoká škola ze svého legislativního pohledu uskutečňuje akreditované studijní programy a programy celoživotního vzdělávání.

Vzdělávání na vysoké škole se uskutečňuje podle zákona o vysokých školách a diferencuje se na formu prezenčního, distančního (popřípadě kombinovaného) studia. Prezenční forma studia umožňuje studentovi vysoké školy aktivně a pravidelně navštěvovat stanovené přednášky, semináře, cvičení a další vzdělávací aktivity, které příslušná vysoká škola poskytuje. Distanční forma umožňuje studentovi studovat prostřednictvím informační technologie bez aktivní účasti.<sup>100</sup>

Dříve byly v rámci vzdělávání používány názvy jako řádné studium, studium při zaměstnání nebo dálkové studium. Tyto pojmy však nevystihovaly uvedený rozdíl ve vzdělávacím procesu dostatečně a mohly se poté týkat jak prezenční, tak distanční formy studia (např. tzv. dálkové studium má prvky jak prezenčního, tak distančního studia). Proto se podle nového zákona o vysokých školách od 1. ledna 1999 již neuvádějí.<sup>101</sup>

Ve vzdělávací soustavě České republiky se vyskytují studijní programy bakalářského, magisterského a doktorského typu. Studijní program stanovuje charakteristiku studijních předmětů, standardní dobu studia, potřebné podmínky

---

<sup>100</sup> Srov. Stanoviska MŠMT k zákonu o vysokých školách. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.kazimour.wz.cz/Zapis\\_soubory/novela7.htm](http://www.kazimour.wz.cz/Zapis_soubory/novela7.htm)>.

<sup>101</sup> Srov. tamtéž.

ke splnění studijního programu v rámci studia a jeho řádné ukončení včetně obsahu státní závěrečné zkoušky.<sup>102</sup>

**Bakalářský studijní program** se standardně studuje nejméně tři roky, maximálně však čtyři roky. Ve svém obsahu je zaměřen na přípravu k výkonu povolání a ke studiu v magisterském studijním programu. Bakalářské studium se ukončuje státní závěrečnou zkouškou a obhajobou bakalářské práce.<sup>103</sup>

„**Magisterský studijní program** je zaměřen na získání teoretických poznatků založených na soudobém stavu vědeckého poznání, výzkumu a vývoji, na zvládnutí jejich aplikace a na rozvinutí schopností k tvůrčí činnosti; v oblasti umění je zaměřen na náročnou uměleckou přípravu a rozvíjení talentu“.<sup>104</sup>

Magisterský program navazuje na bakalářský. Obvyklá standardní doba studia je nejméně jeden a nejvýše tři roky. Pokud je udělena akreditace oboru, který nenavazuje na bakalářský studijní program, zde je standardní doba studia nejméně čtyři a nejvýše šest roků. Studium se ukončuje obdobně jako bakalářský studijní program, státní závěrečnou zkouškou, ale součástí magisterského programu je obhajoba diplomové práce. Studium lékařství, hygieny a veterinárního lékařství se zakončuje státní rigorózní zkouškou.<sup>105</sup>

**Doktorský studijní program** je založen na vědeckém bádání a samostatné tvůrčí činnosti v oblasti výzkumu nebo vývoje. Dále se zaměřuje na teoretickou a tvůrčí činnost v oblasti umění. Obvyklá doba doktorského studia je nejméně tři a nejvýše čtyři roky. Celé doktorské studium probíhá pod vedením školitele podle individuálního studijního plánu. Ukončení studia je na základě státní doktorské zkoušky a obhajoby disertační práce. „Disertační práce prokazuje schopnost a připravenost jedince k samostatné činnosti v oblasti výzkumu nebo vývoje nebo

---

<sup>102</sup> Srov. Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/uplne-zneni-zakona-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach-text-se-zpracovanymi-novelami>>.

<sup>103</sup> Srov. Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/uplne-zneni-zakona-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach-text-se-zpracovanymi-novelami>>.

<sup>104</sup> Srov. tamtéž.

<sup>105</sup> Srov. tamtéž.



samostatné teoretické a tvůrčí umělecké činnosti“.<sup>106</sup>

V současné době vzdělávací systém České republiky poskytuje studentům vysokoškolské vzdělání na 26 veřejných a 2 státních vysokých školách, které navštěvuje přes 90% všech vysokoškolských studentů.<sup>107</sup>

## **Celoživotní vzdělávání na vysokých školách**

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice uvádí, že k rozvoji celoživotního vzdělávání je nutná rozmanitá a prostupná struktura zabývající se nejen terciálním vzděláváním, ale i vzděláváním, které nabízí novodobé formy studia s využitím informačních a komunikačních technologií. Je důležité účastníkům celoživotního vzdělávání poskytnout takové možnosti, ve kterých budou mít možnost individuálního rozvoje a ve kterém si zvolí odpovídající cestu dle svých zájmů a schopností. V případě potřeby mohou tuto cestu pozměňovat a aktivně se podílet na vzdělávání během celého života.<sup>108</sup>

Vysoká škola může v rámci své vzdělávací struktury studentům nabídnout bezplatně, nebo za částečnou úplatu programy celoživotního vzdělávání, které mohou být orientované na výkon povolání, nebo v rámci svého volného času. Individuální podmínky celoživotního vzdělávání si upravuje každá vysoká škola sama podle vnitřních předpisů. Absolvent po ukončení celoživotního vzdělávání na vysoké škole dostane osvědčení.<sup>109</sup>

Hlavním cílem celoživotního vzdělávání při vysokých školách je poskytnout takový program, který bude zcela odlišný od akreditovaných studijních

---

<sup>106</sup> Srov. tamtéž.

<sup>107</sup> Srov. Strategie celoživotního učení. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti\\_EU/strategie\\_2007\\_CZ\\_web\\_jednostrany.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf)>. s. 38-39.

<sup>108</sup> Srov. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/bila\\_kniha/bilakniha\\_2001.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/bila_kniha/bilakniha_2001.pdf)>. s. 72.

<sup>109</sup> Srov. Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/uplne-zneni-zakona-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach-text-se-zpracovanymi-novelami>>.

programů.<sup>110</sup>

## 2.4 Další druhy celoživotního vzdělávání

V této kapitole se budeme zabývat dalšími druhy celoživotního vzdělávání, do kterého spadá převážně podnikové vzdělávání a rekvalifikace. Podnikové vzdělávání zajišťuje vzdělávání zaměstnanců podniků a dalších organizací, ve formě odborných seminářů, kursů a nabídky k získání certifikátů. Rekvalifikaci představíme po stránce obsahové, uvedeme její formy a kterým jedincům je určena.

### 2.4.1 Podnikové vzdělávání

Andragogický slovník charakterizuje podnikové vzdělávání jako proces, který je organizován podnikovou institucí. Ve svém obsahu se zabývá vzděláváním v rámci adaptačního procesu a přípravě pracovníků k pracovní činnosti, prohlubováním a zvyšováním kvalifikace, rekvalifikace a vzděláváním manažerů. Cílem podnikového vzdělávání je vytváření podmínek pro vlastní seberealizaci jako nejsmyslupnějšího nástroje motivace. Tento druh dalšího vzdělávání souvisí s plánováním lidských zdrojů, s nábořem, s výběrem pracovníků a slouží jako součást opatření proti časté změně zaměstnání.<sup>111</sup>

Pedagogický slovník se definicí shoduje s andragogickým slovníkem a uvádí, že podnikové vzdělávání je takové vzdělávání, které je organizované zaměstnavateli, zejména podniky a firmami. Zaměstnancům poskytuje prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace nebo případné rekvalifikace. Vzdělávání se uskutečňuje interní formou, přímo v podniku, nebo na firmě vlastním vzdělávacím zařízením, případně formou, na objednávku

---

<sup>110</sup> Srov. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/bila\\_kniha/bilakniha\\_2001.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/bila_kniha/bilakniha_2001.pdf)>. s. 72.

<sup>111</sup> Srov. Podnikové vzdělávání – definice pojmu. In *Univerzita Jana Amose Komenského Praha* [online]. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.andromedia.cz/andra.php?id=474>>.

specializovaným vzdělávacím zařízením.<sup>112</sup>

Zpravidla *interní forma vzdělávání* obsahuje interní školení, zácvik nového zaměstnance, přednášku nebo seminář o inovacích v oboru pracovníků, realizaci interního projektu, samostudium na pracovišti, studium interních zdrojů a skupinovou výměnu zkušeností. *Externí forma vzdělávání* je uskutečňována při účastech na externích školeních, exkursích, workshopech, konferencích a praxích v jiných organizacích.

Nyní si uvedme nejnavštěvovanější a nejpoužívanější formy podnikového vzdělávání. Řadíme sem zejména *získání certifikátů, absolvování kurzů a odborných seminářů*.

#### **2.4.1.1 Získání certifikátů**

Pod pojmem certifikát si lze představit osvědčení, nebo diplom, který jedinec získá při ukončení určitého vzdělávacího programu nebo při vykonané zkoušce. Certifikát slouží k získání příslušné kvalifikace.<sup>113</sup>

V České republice není zatím vytvořen všeobecný systém akreditace a uznání neformálního vzdělávání a neexistuje ani systém, který zajišťuje systém hodnocení a certifikace znalostí a dovedností získaných v dalším odborném vzdělávání. Standardně se používá několik typů certifikátů. Například certifikát, který je vydán po absolvování povinného dalšího odborného vzdělávání, má celostátní platnost a absolventovi umožňuje vykonávat specifické odborné aktivity. Úspěšní absolventi podnikového vzdělávání obdrží certifikát, který informuje o absolvovaném kursu. Dalším typem certifikátů jsou takové, které jsou vydávány na základě absolvování obecně uznávaného typu dalšího vzdělávání. Tento druh certifikátu mohou vydat pouze akreditované instituce. V mnoha případech mají i mezinárodní platnost.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> Srov. PRŮCHA, J; WALTEROVÁ, E; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 176.

<sup>113</sup> Srov. PRŮCHA, J; WALTEROVÁ, E; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 34.

<sup>114</sup> Srov. Odborné vzdělávání v České republice - Přehledová zpráva. In ReferNet Česká republika [online]. Praha: ReferNet, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.refernet.cz/dokumenty/to\\_cesky.pdf](http://www.refernet.cz/dokumenty/to_cesky.pdf)>. s. 29.

### 2.4.1.2 Absolvování kurzů a odborných seminářů

**Pojmem kurz** nám poskytne představu o organizační formaci, ve které se shromáždí skupina účastníků, kteří se budou ve skupinové a stukturované formě vzdělávat. Hlavním cílem kurzu je získání teoretických i praktických informací a přehled v určitém předmětu působení. Nejběžnější metodou používanou v kurzech je výklad, během kterého lektor účastníkům vysvětluje problematiku učební látky. Účastníci aktivně s lektorem diskutují, aby danou problematiku pochopili do hloubky a později ji mohli využívat. Vzdělávání pomocí kurzu je poměrně častým typem, který lze časově rozvrhnout od jednoho dne do několika měsíců či i několika let.<sup>115</sup>

**Základním smyslem semináře** je totožně jako u kurzu poskytnutí ucelených informací o dané problematice a pomoc uchazečům si vytvořit na tuto skutečnost vlastní pohled, který bude poté aktivně využíván v rámci jejich oboru. Seminář se od kurzu odlišuje tím, že tok informací neproudí ve formě dialogu ( lektor - účastník ), jako tomu bylo v případě kurzu, ale zde se setkáváme s metodou, kde nad danou problematikou diskutuje více účastníků a poté až lektor. Lektoři seminářů jsou nazýváni facilitátoři. Délka seminářů se může pohybovat od jednodenního až k třídennímu aktivnímu trvání.<sup>116</sup>

Výběr formy vzdělávání je obvykle závislý na efektivitě nákladů - jak finančních, tak časových, dále je třeba prostudovat podrobný obsah programu, vhodnost zařízení, kde se vzdělávání uskutečňuje, metodickou formu a v neposlední řadě je třeba brát v potaz schopnosti jak uchazeče, tak i školitele. Celkový rozvoj pracovníků a vzdělávání v organizaci je reflexí z předem daných cílů, strategií a jejich plánování se realizuje na základě identifikace vzdělávacích potřeb.

Eger ve své publikaci „Technologie vzdělávání dospělých“ uvádí, že podnikové vzdělávání je určitým vzdělávacím procesem, který směřuje ke kategorickému stupni dovedností a znalostí. Dále směřuje k dosažení účinného výkonu v dané činnosti či profesi. Základním cílem podnikového vzdělávání

---

<sup>115</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, s. 104-105.

<sup>116</sup> Srov. tamtéž, s. 107.

z hlediska práce je rozvinout schopnosti zaměstnance a uspokojit současné i budoucí potřeby organizace, týkající se pracovní síly.

Podnikové vzdělávání se ve své filosofii obrací k rozvoji svých pracovníků a to v rámci profesní i osobní efektivity. Zaměřuje se na uspokojování potřeb pracovníků i samotné organizace a i na spokojenost pracovníků vně organizace.<sup>117</sup>

## 2.4.2 Rekvalifikace

Rekvalifikací se podle pedagogického slovníku rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je nezbytné zajistit k získání nových znalostí a dovedností se zaměřením na teoretickou nebo praktickou přípravu, která umožní vhodnější uplatnění na trhu práce.<sup>118</sup>

Podle zákona o zaměstnanosti je pojem rekvalifikace definován jako získání nové kvalifikace a nebo zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace vyjma jejího udržování nebo obnovování. Současně lze tento pojem použít i k získání kvalifikace pro pracovní zařazení jedince, který dosud žádnou kvalifikaci nezískal. Pro rekvalifikaci je důležité stanovení dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností jedince, který má být rekvalifikován.<sup>119</sup>

Rekvalifikaci může poskytovat pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti a tím zpravidla jsou soukromá vzdělávací zařízení a podniková zařízení. Dále pak škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem a nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Akreditovaný vzdělávací program odpovídá potřebám trhu práce a rozhodnutí o jeho akreditaci provádí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Rekvalifikační zařízení mají oprávnění vystavovat a vydávat osvědčení o rekvalifikaci, která mají celostátní

---

<sup>117</sup> Srov. EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*, s. 50-51.

<sup>118</sup> Srov. PRŮCHA, J; WALTEROVÁ, E; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 176.

<sup>119</sup> Srov. *Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. In Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online].

Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)>.

platnost. Náklady spojené s rekvalifikací po dohodě hradí úřad práce danému rekvalifikačnímu zařízení. Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody, která se uzavírá mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. V jejím obsahu jsou stanoveny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena.<sup>120</sup>

#### **2.4.4.1 Obsah a formy rekvalifikace**

Rekvalifikace je ve svém obsahu zaměřena na nedostatkové profese vyskytující se na trhu práce. Z rekvalifikačního snažení můžeme vyzdvihnout zejména inovativní znalosti práce s počítačem, které se staly již nepostradatelnou součástí téměř každého pracovního zařízení. Důležité při rekvalifikaci je individuální přístup k uchazečům. Každý se projevuje odlišnými zcela specifickými dovednostmi, vědomostmi a ty pak mohou být rozdílně využity při rekvalifikačním vzdělávání. Na základě této skutečnosti je nutné podřídit výchovně vzdělávací procesy tak, aby účastník rekvalifikace získal snadno a bez větších problémů odpovídající vědomosti a dovednosti, které vyžaduje výkon nové profese, kterou po rekvalifikaci bude vykonávat. Z obsahu rekvalifikace vychází forma a následně délka studia. Rekvalifikace bude vždy reagovat na aktuální potřeby na trhu práce.<sup>121</sup>

#### **2.4.4.2 Účastníci rekvalifikace**

Mezi účastníky rekvalifikace můžeme nacházet pracovníky, u kterých vně organizace dochází v důsledku technologických, organizačních a strukturálních změn ke změně pracovní činnosti a tím se dostávají do ohrožení ztráty zaměstnání. Dále se zde objevují jedinci, včetně absolventů škol, kteří na trhu práce nejsou schopni nalézt odpovídající uplatnění, které by bylo kompetentní s jejich dosaženým vzděláním a v důsledku tohoto faktu jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání. Poslední rekvalifikační kategorií jsou jedinci či zaměstnanci, kteří v důsledku špatného zdravotního stavu nejsou schopni pro

---

<sup>120</sup> Srov. *Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. In Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)>.*

<sup>121</sup> Srov. BENEŠ, S. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*, s. 40-41.

výkon své původní profese.<sup>122</sup>

Přehledová zpráva Odborného vzdělávání v České republice uvádí dvojí členění rekvalifikace. Za prvé se jedná o *specifickou rekvalifikaci*, která je charakteristická zejména svým záměrem k získání konkrétních teoretických a praktických poznatků vhodných pro nové profesní uplatnění. Bývá reakcí na aktuální potřebu pracovního trhu. Za druhé jde o *rekvalifikaci nespecifickou*, která slouží pro zvýšení zaměstnanosti zejména absolventů středních a vysokých škol. Bývá však pravidlem, že největší počet rekvalifikací podstupují ti uchazeči, kteří posléze nastoupí na post chybějící profese na současném trhu práce a za nimi se hned jedná o výše jmenované absolventy. Standardní doba rekvalifikačního kursu bývá přibližně dva měsíce.<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> Srov. tamtéž, s. 41.

<sup>123</sup> Srov. Odborné vzdělávání v České republice - Přehledová zpráva. In ReferNet Česká republika [online]. Praha: ReferNet, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.refernet.cz/dokumenty/to\\_cesky.pdf](http://www.refernet.cz/dokumenty/to_cesky.pdf)>. s.35.

### 3 MOTIVACE JAKO DŮLEŽITÁ SOUČÁST VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V celé této kapitole se budeme zabývat motivací. Nejprve ji budeme analyzovat z psychologického hlediska, kde si vysvětlíme motivaci jako pojem, poté představíme Maslowovu hierarchii potřeb a dále se zaměříme na motivaci z hlediska vzdělávání dospělých. Určíme si základní motivační faktory ve vzdělávání dospělých, dostaneme se do konfrontace s vnitřní a vnější motivací. Motivaci budeme dále klasifikovat podle bezprostředního, krátkodobého a dlouhodobého zisku a v poslední řadě nahlédneme do systému odměňování.

#### 3.1 Pojem motivace

Pojem motivace je odvozen z latinského slova „movere“, které značí v překladu hýbat, pohybovat. Z velmi obecné charakteristiky lze motivaci chápat jako souhrn hybných momentů, které se vyskytují v různých činnostech, v prožívání, v chování osobnosti jako celku. Hybný moment je Čápem charakterizován tak, že je to určitý soubor podnětů, které jedince pobízejí k činnosti, reakci či naopak jej utlumují a zabraňují mu v určitém konání a reakci.<sup>124</sup>

Pedagogický slovník nám poskytuje k motivaci následující definici. Uvádí, že je to jistý souhrn vnitřních i vnějších faktorů, které se snaží vzbuzovat, aktivovat, dodávat energii lidskému jednání a prožívání. Převážně se toto jednání a prožívání zaměřuje určitým směrem a řídí jeho průběh, způsob dosahování výsledků a v neposlední řadě ovlivňuje též způsob reakce jedince na své jednání a prožívání vzhledem ke vztahům ve svém okolí.<sup>125</sup>

Nakonečný uvádí, že pojem motivace je určitým procesem řízení a udržování chování jedince. S tímto úzce souvisí i funkce motivace, kterou lze definovat jako

---

<sup>124</sup> Srov. ČÁP, J.; MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*, s. 92-93.

<sup>125</sup> Srov. PRŮCHA, J; WALTEROVÁ, E; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*, s. 135.



účelovou volbu tendencí. „Jinak řečeno, funkcí motivace je subjektivně účelné zaměření chování jedince, které je spojeno s jeho intenzitou a udržováním, dokud nebude dosaženo původního, nebo náhradního cíle“.<sup>126</sup>

Dále se uvádí, že utlumené chování může vést k zaměření se na náhradní objekt, což v praxi znamená, že nedosažitelný cíl je nahrazován podobným dosažitelným cílem. Motivaci lze z psychologického hlediska rozdělit na motivaci vědomou a motivaci nevědomou. Nevědomá motivace vzniká z potlačené tendence, která je v rozporu s osobní morálkou jedince. Lidé mnohdy ani neznají skutečné psychologické důvody svého jednání a to převážně z důvodu, že dynamika motivace mívá nevědomý původ a bývá velmi složitá.<sup>127</sup>

### 3.1.1 Teorie motivace dle Maslowa

Podstatnou teorií pro tuto práci je hierarchie potřeb od Abrahama Harolda Maslowa, který byl představitelem humanistické psychologie a v základu své práce rozlišil lidské potřeby podle jejich vývojové závislosti. Jeho teorie vychází z představy, že jednotlivé okruhy potřeb vytvářejí hierarchizovanou strukturu a uvádí zde, že určité potřeby mají prioritu před ostatními. Hlavním smyslem Maslowovy teorie je uspokojení nejprve potřeb fyziologických a až poté se dostávají na řadu potřeby další. Kategorizace potřeb je rozčleněna na nižší deficitní potřeby, do kterých lze řadit potřeby fyziologické a potřeby bezpečí, dále tyto potřeby vycházejí z nějakého nedostatku a umožňují fyziologické přežití jedince a potřeby vyšší kategorie, kam spadá potřeba lásky, úcty, ty zajišťují především duševní pohodu a na vrcholu celé hierarchie lze najít potřeby růstové, které podporují rozvoj osobnosti, tzv. sebeaktualizaci.<sup>128</sup>

**Maslowova hierarchie potřeb** členěna od „nižších“ k „vyšším“ je následující:

1. **Fyziologické potřeby** - zastávají v životě jedince nejzákladnější, nejmocnější a nejnaléhavější místo. Uspokojují základní lidské potřeby,

---

<sup>126</sup> NAKONEČNÝ, M. *Úvod do psychologie*, s. 195-196.

<sup>127</sup> Srov. tamtéž, s. 195-197.

<sup>128</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*, s. 175.

kteře zajišťují biologické přežití jedince. Mezi tyto signifikantní potřeby řadíme potřebu potravy, pohybu, spánku, odpočinku, odstraňování bolesti, smyslové stimulace apod. Mnohé z těchto potřeb zajišťují homeostatický stav, který směřuje k udržení rovnováhy organismu jedince.<sup>129</sup> Drápela přidává, že pokud jsou fyziologické potřeby frustrovány, dochází k mohutnému tlaku na osobnostní funkce jedince a tím dochází k rozvratu vnitřní rovnováhy.<sup>130</sup>

2. **Potřeby bezpečí a jistoty** - se ve své podstatě zaměřují na vyhýbání se neznámému a nebezpečnému a vyžadují ochranu, jistotu, stabilitu péči a pomoc. Tyto potřeby se často řadí mezi potřeby dlouhodobého přežití. Do konfrontace můžeme s nimi přijít ve stavu ohrožení, např. při živelných či společenských pohromách. Pro zajištění těchto potřeb si jedinec v aktivním životě vytváří zázemí v podobě výnosného zaměstnání nebo dochází ke sjednávání pojištění, které jedinci poskytuje jistotu. Důležitou roli v rámci této potřeby zastává náboženství, které jedinci pomáhá vytvářet pocit bezpečí a smysluplného žití. Zvláště důležité je uspokojování těchto potřeb v dětském věku, kdy jsou děti často bezmocné a závislé na péči druhých.<sup>131</sup>
3. **Potřeby lásky a sounáležitosti** - jsou pro utváření osobnosti velmi důležité. Bez náklonnosti, lásky, pocitu být milován, přijímán a někam a někomu patřit není jedinec schopen standardní sociální integrace. Objevuje se nepřátelství, zášť, bolest z osamocení. Potřeby lásky a sounáležitosti bývají převážně uspokojovány v rodinném kruhu, ve kterém se objevuje potřeba vlastní pozice.<sup>132</sup>

V rámci Maslowovy teorie potřeby lásky a sounáležitosti lze definovat dva druhy lásky. Prvním druhem bývá označována D-láska (nedostatková), která bývá vyvozována z deficitu potřeby. Jedná se o lásku z potřeby něčeho. Nejčastěji bývá vymezována chybějící sebeúcta, či

---

<sup>129</sup> Srov. MIKŠÍK, O. Psychologické teorie osobnosti, s. 166.

<sup>130</sup> Srov. DRÁPELA, V. Přehled teorií osobnosti, s. 139.

<sup>131</sup> Srov. MIKŠÍK, O. Psychologické teorie osobnosti, s. 167.

<sup>132</sup> Srov. tamtéž, s. 167.

určitý objekt či subjektivní pocit, který je podněcuje k osamělosti a osamocení. D-láska je láska sobecká, která má sklony brát. Za druhé je to B-láska, chápána jako jsoucí, která je založena na úctě k druhým bez přání změny či potencionálního využívání. Je to druh nemajetnické lásky, kde jedinec přijímá sebe sama. Dochází zde k individuálnímu rozvoji.<sup>133</sup>

4. **Potřeba uznání, úcty a sebeúcty** - je zde zastoupena v kontextu potřeby úspěchu, prestiže a sebeuznání. Maslow popisuje úctu k sobě samému a úctu od druhých. Jedinec musí znát svoji hodnotu a musí vědět, že je okolím uznávám. Tato potřeba je v různých etapách života diferenciatní. Adolescent pociťuje potřebu sebeúcty, pokud je jeho osoba oblíbena v partě vrstevníku, ale dospělý má tento termín spojený s již vážnějším společenským postavením. Jedná se o potřebu rodičovství a společností akceptované zaměstnání. Mikšík píše, že tato potřeba v mladé dospělosti dosahuje vrcholu a naopak ve střední dospělosti pomalu upadá. Děje se tak proto, že dospělý jedinec je ve střední dospělosti více realistický a sebeúcta pro něho nemá již takovou cenu jako pro mladého jedince.
5. **Potřeba seberealizace** - bývá charakteristická snahou rozvinout a uplatnit své osobní předpoklady. Další osobní rozvoj je charakteristický tím, že vzniká z dvou základních, protikladných tendencí. Jednak je to tendence progresivní, která osobní rozvoj posiluje a na druhé straně se setkáváme s tendencí regresivní, která se projevuje strachem ze ztráty vybudovaných jistot a bezpečí. Současně potřeba sebeaktualizace s sebou přináší metapotřeby, které jsou zaměřeny na poznání a porozumění. Vágnerová píše, že metapotřeby se mohou vzájemně nahrazovat, ale objevují se mezi lidmi značné rozdíly a tyto metapotřeby se nemusejí vždy vytvořit, protože ne všichni jedinci se na tuto nejvyšší úroveň dostávají.<sup>134</sup> S potřebou seberealizace dle Maslowa úzce souvisí i další skupiny potřeb, a to potřeby vědění a porozumění, které se snaží objevovat smysl skutečnosti

---

<sup>133</sup> Srov. MIKŠÍK, O. *Psychologické teorie osobnosti*, s. 168.

<sup>134</sup> Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*, s. 175-176.

a potřeby estetické, které objevují a vytvářejí lad a krásu.<sup>135</sup>

Všechny potřeby spadající do výše uvedené hierarchie jsou potřebami základními. Mikšík uvádí: „Nejsou-li uspokojovány žádné potřeby, je člověk plně ovládán potřebami fyziologickými, zatím co ostatní jsou zatlačeny do pozadí“.<sup>136</sup> Dojde-li k uspokojení nižších potřeb, zcela automaticky motivační síla vsune do popředí potřebu vyššího řádu. Objevuje se však funkční autonomie, která potlačuje posloupnost hierarchie a uvádí, že jakmile jedinec okusí úroveň vyšších potřeb, stanou se tyto potřeby autonomními a dále jsou již uspokojovány nezávisle na nižších potřebách. V praxi lze tuto teorii uvést na příkladu, kdy jsou pro jedince jeho ideály a hodnoty tak silné, že je ochoten zcela potlačit základní fyziologické potřeby. Posloupnost potřeb je zcela individuální.<sup>137</sup>

Výše popsanou hierarchii potřeb dále Maslow člení na podskupiny, kde se vyskytují potřeby nedostatkové a potřeby růstové. **Potřeby nedostatkové** zabezpečují biologické a psychologické přežití jedince. Do této kategorie lze řadit potřeby fyziologické, bezpečí a jistoty, lásky a sounáležitosti, uznání a sebeúcty. **Potřeby růstové**, jsou takové potřeby, které napomáhají jedinci k osobnímu rozvoji a dosahování cílů. Jsou kategorizovány do poslední Maslowovy potřeby - seberealizace. K této potřebě směřuje minimální procento populace. Převážně z důvodů, že jedinec nerozumí hodnotě seberozvoje, pochybuje o svých možnostech nebo se jich dokonce obává. Z těchto důvodů se vyhlídka seberealizace markantně snižuje.<sup>138</sup>

Celá tato hierarchie potřeb je v souvislosti se vzděláváním dospělých velmi důležitá. Jen tehdy pokud má dospělý jedinec uspokojené základní potřeby, týkající se fyziologických potřeb, jistoty, lásky apod., jen tehdy je schopen se rozhodnout pro sebevzdělávání a hlubší rozvoji své osobnosti.

---

<sup>135</sup> Srov. MIKŠÍK, O. *Psychologické teorie osobnosti*, s. 170.

<sup>136</sup> Tamtéž, s. 170.

<sup>137</sup> Srov. tamtéž, s. 171.

<sup>138</sup> Srov. tamtéž, s. 171.

### 3.2 Motivační faktory ve vzdělávání dospělých

Proces učení si v dospělém věku žádá výraznou motivaci, která vychází z předem jasných a vytyčených cílů, ke kterým jsou motivy zaměřeny. Každý cíl, který je předchůdce motivace musí být jasný a konkrétní. Vlastní motiv se opírá o potřeby dospělého jedince. Mezi nejvýznamnější potřeby patří např. *potřeba odstraňovat vlastní nedostatky*, kdy nedostatek znalostí je chápán jako osobní slabina. *Potřeba rozvíjet se*, participuje s rozvíjející se společností a jedinec si žádá totéž. *Potřeba sebeuplatnění* je charakteristická tím, že jedinec touží použít veškeré své nakumulované poznatky, schopnosti a dovednosti a pomocí tohoto se uplatnit ve své praxi. *Potřeba ocenění*, u této potřeby si vyzdvihněme a společně konstatujeme, že největší motivací pro jedince je samotný úspěch. Dále se setkáváme s velkou ctižádostí, touhou vyniknout, být lepší a nemalou úlohu zde hrají osobní zájmy jedince. *Potřeba smysluplné náplně*, obsahuje z pohledu motivace odstranění neuspokojení, pocitu osamění a nepotřebnosti.<sup>139</sup>

Mužík uvádí, že celý komplex učení u dospělého jedince je ovlivněn zejména potřebami, zájmy, postoji a vlohami, které jsou podmíněny emocemi. Dospělý jedinec má ve vzdělávání svobodnou volbu a je jen na něm samotném zda se pro vzdělávání rozhodne. Didaktika v tomto případě hovoří o „boji o motivaci účastníků k učení.“ Dohází zde ke shodě s Procházkou a Somrem, kteří též uvádějí, že pro vlastní motivaci je nejdůležitější ujasnění si důvodů a cílů, které dospělého k učení vedou. Jen sebemotivace probouzí energii a chuť se učit, kterou je nutné neustále vzbuzovat a udržovat. I Mužík popisuje, že žádná motivace k učení není tak úspěšná jako samotný úspěch. Objevují se zde i pomyslné pochybnosti o vlastní výkonnosti. Zejména tomu tak bývá při výuce cizích jazyků, kde mnoho lidí považuje za předpoklad úspěšnosti nadání. Zapomínají však, že nadání v jakémkoliv směru učení pouze k úspěchu přispívá. Důležité je setrvat a osvojit si správnou metodu a postup učení.<sup>140</sup>

Ve vzdělávání dospělých klademe důraz především na kladnou motivaci jedince. Vzdělávání by mělo jedince podporovat, kladně iniciovat k učení

<sup>139</sup>Srov. PROCHÁZKA, M.; SOMR, M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*, s. 17.

<sup>140</sup>Srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, s. 9.

a vytvářet v něm pozitivní zájem o učební látku a seberealizaci. Dalším hlavním úkolem lektora v rámci motivace jedince je eliminovat z učebního procesu záporné motivy jako např. strach, stud či potencionální neúspěšnost jedince.

Mužík ve své publikaci uvádí *pyramidu učebních motivů*<sup>141</sup>, která vychází z faktu, že vzdělávání dospělých je podloženo za získáváním a osvojením si informací a formováním odborných vědomostí, dovedností a návyků.

Obr. 1 Pyramida učebních motivů



Mezi hlavní cíl vzdělávání patří zvýšení výkonnosti pracovníků, což ve svém hlavním důsledku vede k posílení pozice na trhu práce. Na vrcholku pyramidy stojí *individuální užitek*, poté *sociální jistota*, *zvýšená výkonnost* a poslední místo zaujímají *informace, odborné vědomosti, dovednosti a pracovní návyky*. Celá tato pyramida je odrazem vzdělávacího procesu dospělých. Přípravenost přijímat nové informace a vstoupit do vzdělávacího procesu začíná u pocitu dospělého jedince, kdy si uvědomí některé své nedostatky a začne s nimi aktivně pracovat. Ten, kdo si své nedostatky a mezery uvědomí, se zpravidla učí lépe a snáze, než ten, kdo je do vzdělávacího procesu nucen povinnostmi danými vnějšími silami. Celé vzdělávání vychází z motivace, emocí a schopností jedince.

<sup>141</sup> Viz obr. 1 Pyramida učebních motivů

Na schopnosti získávat informace, učit se, působí řada faktorů. Zejména je to vůle k učení, uvědomělost, složitost učící látky, trvanlivost učení v kontextu vybavení si potřebné látky v dané situaci a přijetí a zpracování informací.<sup>142</sup>

Procházka a Somr navíc mezi podpůrné faktory uvádějí perfektní organizaci vzdělávání, kladnou a trvalou motivaci, kontrolu vzdělávacích motivů a jejich případnou změnu během vzdělávání, úsilí dospělého jedince bude vykompenzováno patřičným ziskem a přesvědčením, že problémy praxe jsou způsobeny nedostatkem některých znalostí či dovedností.<sup>143</sup>

Beneš uvádí, že je nutné motivy jedince akceptovat. Každý jedinec má individuální motivaci, ve které se promítá touha po sociálním uznání a prestiži, uznání v rodině a blízkém okolí, zvědavost, radost z poznání a učení a použitelnost naučeného v praxi. Motivy se vyvíjejí v průběhu celého života a začínají již v rané socializaci jedince.

Právě rané zkušenosti s učením ve škole mnohdy zájemce o další vzdělávání v dospělosti odrazují. Za všeobecně známé motivy na dalším vzdělávání se považuje *sociální kontakt*, při kterém se účastníci snaží navázat nové kontakty a rozšířit tak svou sociální strukturu přátel. Dále jsou to motivy spojené se *sociálními podněty*, kde je snaha o získání nezávislého prostoru, ve kterém se neobjevují každodenní starosti. *Profesní důvody* motivují z hlediska rozvoje vlastní pozice v zaměstnání a *vnější očekávání*, která následují doporučení zaměstnavatele, přátel apod.<sup>144</sup>

Je však velmi důležité při vzdělávání dospělých myslet na fakt, že motivace jednotlivých skupin se liší. Nikdy se nesetkáme se skupinou, ve které by byl hlavní motiv jednotný. Velmi dobře je možné stanovit motivační rozdíly podle věku, dosaženého vzdělání, pohlaví, socioekonomického statusu a životních okolností, do kterých lze řadit rodinný stav, bydliště, počet dětí apod. Je obecně známo, že mladší lidé jsou více flexibilní a jejich motivace je založena pragmaticky a zaměřena k vlastnímu užitku či prospěchu. Starší jedinci se v rámci motivace zaměřují na uspokojování vyšších potřeb podle Maslowovy hierarchie.

<sup>142</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, s. 10-13.

<sup>143</sup> Srov. PROCHÁZKA, M.; SOMR, M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*, s. 19.

<sup>144</sup> Srov. BENEŠ, M. *Andragogika : teoretické základy*, s. 133-134.

V průběhu vzdělávání dospělých je důležité s motivací jedinců pracovat, a neustále ji obnovovat a podporovat.<sup>145</sup>

### 3.2.1 Vnější a vnitřní motivace

**Vnitřní motivace** vychází především z touhy dosáhnout daného cíle z vlastní iniciativy. Jedná se o nejhodnotnější motivaci v rámci učení. Největší hodnotu má pro jedince vždy to, co mu přinese radost a dobrý pocit. Může se jednat o samotnou činnost, výsledek práce nebo svůj stále se zlepšující výkon. Výsledek a smysl motivace musí mít pro jedince vždy markantní význam. Jen tehdy bude vzdělávání věnovat dostatek času a přípravy.<sup>146</sup>

Eger uvádí, že v rámci vnitřní motivace dospělých je velmi motivujícím činitelem, když se dospělý jedinec může podílet na výběru cílů, metod a hodnocení výsledků v rámci dalšího vzdělávání.<sup>147</sup>

**Vnější motivace** většinou vychází z požadavků a potřeb podniku nebo organizace, která vyžaduje po zaměstnanci zvýšení kvalifikace nebo podstoupení rekvalifikace v zájmu zachování či zvýšení postu v rámci zachování pracovním zařazením.<sup>148</sup>

Před vstupem do vzdělávací činnosti si jedinec poměřuje svou aktivitu s motivačním systémem podniku nebo organizace. Sleduje převážně potencionální změny, ke kterým dojde po absolvování vzdělávací činnosti. Zaměřuje se na změny v platovém zařazení, kariérní růst, systém hodnocení, možnost specializace, eventuelní zařazení do rozvojových týmů či uznání kvalifikace v zastávané pozici.<sup>149</sup>

### 3.2.2 Motivace hodnocena podle zisku

Hartl ve své publikaci uvádí, že je možné motivaci členit podle potencionálních zisků, které lze rozdělovat na zisky bezprostřední, krátkodobé

---

<sup>145</sup> Srov. BENEŠ, M. *Andragogika : teoretické základy*, s. 135.

<sup>146</sup> Srov. HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*, s. 134.

<sup>147</sup> Srov. EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*, s. 59.

<sup>148</sup> Srov. HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*, s. 134.

<sup>149</sup> Srov. PROCHÁZKA, M.; SOMR, M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*, s. 18.



a dlouhodobé.

**Bezprostřední zisk** je charakterizován možným probuzením zájmu v jedinci na popud aktuálně probíraného tématu, látky, učiva nebo na základě minulé zkušenosti, která byla oživena. Dalším bezprostředním ziskem je sociální reakce ve třídě, do které jedinec zapadá. Vzdělávání na sociálním poli zastává funkci určité participace. Dospělý jedinec je ochoten pro dobré fungující vztahy ve třídě věnovat určitý čas k dosažení uspokojivého studijního výsledku.

**Krátkodobé zisky** jsou takové, které si jedinec osvojí v rámci vzdělávání a začne je aktivně využívat v rámci zaměstnání, konfrontace s přáteli, rodinou a ve svém volném čase. Tyto zisky lze charakterizovat jako okrajové, nepříliš zasahují do studijního úsilí. Markantnější efekt má praktické využití naučeného. Převážná část dospělých jedinců dává přednost různým kurzům či seminářům, které budou po absolvování přínosné pro jejich zaměstnání. Objevuje se zájem nejen o získání smysluplných informací, ale také o získání různých druhů osvědčení a certifikátů, které mohou doložit získanou kvalifikaci. Takové kurzy mívají vysokou motivační hodnotu a většinovou účast.

Ve výčtu zisků nám zbývá představit **dlouhodobé zisky**, které podněcují k růstu prestiže, profesionální mobility a zvýšení finančního ohodnocení. Tento druh zisků lze oddalovat, odkládat a i přesto se nám dostane uznání, které je však většinou úměrné délce vzdělávací akce či programu.<sup>150</sup>

### 3.2.3 Motivace a odměny

Motiv je vytvořen na základě potřeby a obojí bývá uspokojeno na základě odměny. Systém ohodnocení, nebo-li **systém odměňování** uvádí Štěpaník v publikaci „Psychologie práce a řízení“ a bývá dělen zpravidla na **hmotný** a **nehmotný**. **Hmotné odměny a výhody** bývají členěny na přímé a nepřímé odměny a výhody ve finančním vyjádření. Za nepřímé odměny a výhody v nefinančním vyjádření. *Přímé odměny ve finančním vyjádření* disponují převážně základní mzdou a platy, prémie, podíly na zisku, příplatky za přesčasy a práci v době pracovního klidu. *Nepřímé odměny a výhody ve finančním*

<sup>150</sup> Srov. HARTL, P. *Kompéndium pedagogické psychologie dospělých*, s. 135.

vyjádření se vztahují na příplatky na pojištění, na poskytované služby (zcela zdarma nebo za snížené ceny) a na přednostní nároky, do kterých lze řadit např. zapůjčení služebního vozu apod. Pod *nepřímými odměnami a výhodami v nefinančním vyjádření* si můžeme představit např. zvláštní stanovení v pracovní smlouvě, prestižní název vykonávané funkce, kvalitní vybavení pracoviště, přednostní parkování osobního vozu, poskytování služeb (např. mateřská škola, občerstvení), výhodné stravování z hlediska místa, a podmínek i vlastní pomocný personál. **Nehmotné odměny a výhody** lze kategoricky hodnotit z hlediska možností dalšího profesního růstu, účasti na některých rozhodujících procesech, zvýšení pravomoci, podpory v některých mimofiremních sociokulturních a dalších činnostech či možnost větší volnosti pro plnění pracovních povinností v podobě individuální pracovní doby.<sup>151</sup>

Výše uvedené odměny a výhody vycházejí zcela z individuální filosofie organizace či podniku a ze zvláštnosti určitého pracovního místa a zařazení. Nadřízený by měl disponovat schopností motivovat své zaměstnance a tím zvyšovat produktivitu práce. Maximálně účinný systém odměňování a výhod ve své podstatě kombinuje několik možností současně. Důležité je zaměstnance seznámit jak s odměnami, tak i s případnými sankcemi. Součástí motivace v rámci pracovního zařazení není pro jedince pouhým motivem finanční ohodnocení, ale též rozvoj schopností, seberealizace a profesní růst. Samostatné zvýšení finančních prostředků jedince motivuje pouze krátkodobě a to není v rámci profesního růstu adekvátní.<sup>152</sup>

---

<sup>151</sup> Srov. KOHOUTEK, R.; ŠTĚPANÍK, J. *Psychologie práce a řízení*, s. 108-109.

<sup>152</sup> Srov. tamtéž, s. 110.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 Výzkumné šetření

### 4.1 Téma výzkumu

Vzhledem k cílům mé diplomové práce jsem se k jejímu vypracování rozhodla pro realizaci výzkumu, na téma „Motivace dospělých k celoživotnímu vzdělávání“.

### 4.2 Teoretický úvod k výzkumu

Výzkum se zaměřuje na dospělou populaci, ve které nám půjde o zmapování problematiky motivace ve vztahu k celoživotnímu vzdělávání. Do souboru respondentů jsem se snažila zahrnout dospělou populaci z nejvíce frekventovaných oborů. Do zkoumaného vzorku jsem zahrнула sektor administrativy, školství, zdravotnictví, dopravy, bankovní a finanční oblast a v neposlední řadě sektor zaměřený na prodej a služby. Pro velký výčet organizací jsem se zaměřila na Jihočeský kraj. Výběr organizací byl limitován. Ne všechny oslovené organizace byly ochotny se výzkumu zúčastnit.<sup>153</sup>

Výzkum se konkrétně zabývá vztahem dospělé populace k celoživotnímu vzdělávání. Zjišťujeme nejprve základní údaje týkající se identifikace a posléze nás zajímá jaký vztah k celoživotnímu vzdělávání dospělá populace zaujímají. Na základě této skutečnosti pokračuje výzkum dále a zjišťujeme jaký druh celoživotního vzdělávání dospělí jedinci navštěvují, dále se zajímáme o motivaci, rodinné zázemí, postoj zaměstnavatele k dalšímu vzdělávání a v případě nezájmu na celoživotním vzdělávání zjišťujeme co je demotivací a co by bylo případnou motivací.

---

<sup>153</sup> Seznam organizací, které se na výzkumu podíleli uvádím v příloze II, s. 111.

V teoretické části jsme popsali a uvedli dospělost z vývojového hlediska, dále vzdělávání dospělých a motivaci. Výše uvedené souvisle navazuje na praktickou část.

### **4.3 Cíl výzkumného šetření**

Zjistit, jaká je motivace dospělých k celoživotnímu vzdělávání a jaké formy celoživotního vzdělávání upřednostňují.

### **4.4 Vymezení výzkumného problému**

Zkoumaným problémem je zjištění, jaká je motivace dospělé populace k celoživotnímu vzdělávání.

### **4.5 Výzkumné hypotézy**

**Hypotéza 1:** Ženy se budou na celoživotním vzdělávání podílet více než muži.

**Hypotéza 2:** Dospělí jedinci se v etapě mladé dospělosti budou vzdělávat více, než jedinci v ostatních etapách dospělosti.

Hypotéza 2a: Ženy v etapě mladé dospělosti se budou vzdělávat více, než ženy v ostatních etapách dospělosti.

Hypotéza 2b: Muži v etapě mladé dospělosti se budou vzdělávat více, než muži v ostatních etapách dospělosti.

**Hypotéza 3:** Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.

Hypotéza 3a: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u žen, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.

Hypotéza 3b: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u mužů, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.

Hypotéza 3c: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené středoškolské vzdělání s výučním listem, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.

Hypotéza 3d: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené středoškolské vzdělání s maturitou, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.

Hypotéza 3e: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené vyšší odborné vzdělání, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.

Hypotéza 3f: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené vysokoškolské vzdělání bakalářského typu, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.

Hypotéza 3g: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené vysokoškolské vzdělání magisterského typu, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.

Hypotéza 3h: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažení vysokoškolské vzdělání doktorského typu, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.

**Hypotéza 4:** V motivaci k celoživotnímu vzdělávání nebude vzhledem k pohlaví žádný rozdíl.

## 4.6 Metodika výzkumu

Jedná se o kvantitativní výzkum, ve kterém jsme pro získání potřebných údajů využili dotazníkové metody<sup>154</sup>. Dotazníky, které byly respondentům rozdány byly sestaveny s otevřeným a uzavřeným výčtem otázek a byly koncipovány zcela anonymně.

Výzkum byl proveden v období od 1. 10. 2008 – 28. 2. 2009. Zvolené organizace byly vybrány záměrně. Samotné dotazování probíhalo tím způsobem, že dotazníky byly předány zvolenému zaměstnanci organizace a ten daný počet dotazníků rozdal na svém pracovišti v dobu vhodnou pro vyplnění. Obvykle po uplynutí čtrnácti dnů jsem si mohla vyplněné dotazníky vyzvednout. Veškerá metodika k vyplnění dotazníků byla uvedena v záhlaví samotného dotazníku, tudíž nebyl přímý kontakt s respondenty nutný. Celkově bylo rozdáno 300 dotazníků a návratnost byla v počtu 235, což v celkovém počtu činí 79% úspěšně vyplněných dotazníků.

Samotný dotazník je členěn na část identifikační a část specializační. V první části, identifikační byl respondent tázán na pohlaví, věk, ukončené vzdělání, zda pracuje v oboru, ke kterému má příslušné vzdělání a poté byl respondent vyzván k odpovědi, jaký druh práce vykonává.

Specializační část byla koncipována následovně, respondent byl tázán jaký vztah zaujímá k celoživotnímu vzdělávání. Měl na výběr ze čtyř možností. Buď celoživotní vzdělávání již absolvoval, v současné době absolvuje, v budoucnu bude absolvovat a nebo nemá zájem. Dle výše uvedené odpovědi přistoupil k příslušné stránce v dotazníku. Sekci absolvoval v minulosti byla přiřazena sekce A, absolvuje v současnosti sekce B, bude absolvovat v budoucnu sekce C a nemá zájem sekce D. Sekce A, B, C byla obsahově totožná, pouze se zde bral zřetel na probíhající stav vzdělávání. Zde jsme zjišťovali jakou formu celoživotního vzdělávání respondent využívá, zda zaměstnavatel poskytuje podmínky pro studium v podobě pracovního volna, zda rodina respondenta ve studiu podporuje.

---

<sup>154</sup> Dotazník je k dispozici v příloze III, s. 111.

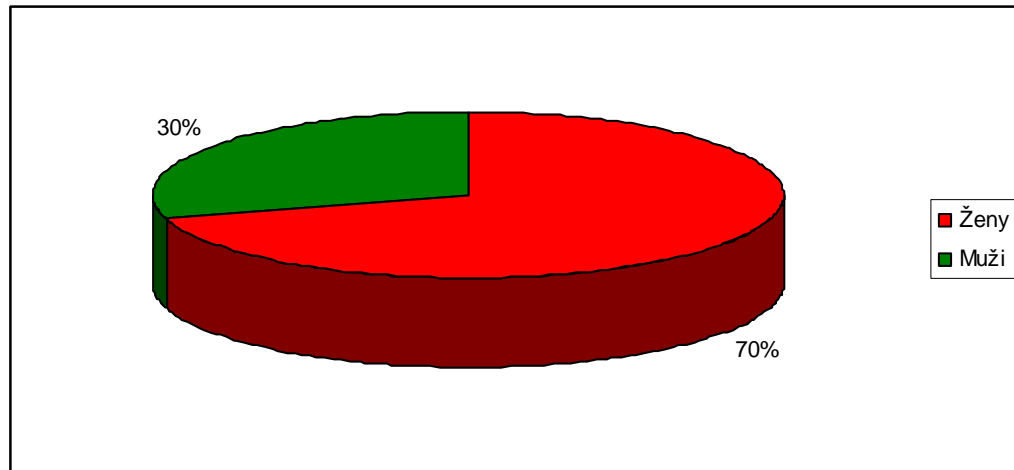
Otázky týkající se motivace byly řazeny do kategorie zda studium ovlivní pracovní zařazení, finanční ohodnocení a seberealizaci. Poslední částí byla otázka otevřená, která se zaměřila na motivaci ze širokého pohledu. Zde každý dotázaný respondent uvedl co je pro něho motivací k celoživotnímu vzdělávání.

Grafická část je vypracována na základě vlastního výzkumu. Grafy uvedené ve vyhodnocení doplňují tabulky, které jsou uvedeny v příloze<sup>155</sup> a jsou označeny stejnými čísly jako grafy.

#### 4.7 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkum se zaměřuje na pracující dospělou populaci. Graf č. 1 znázorňuje celkový počet respondentů zúčastněných na výzkumu. Celkem se dotazování zúčastnilo 235 respondentů. Z toho 165 žen = 70% a 70 mužů = 30%. Toto uvedené rozdělení je velmi důležité pro celý výzkum, převážně pro hypotézu 1, týkající se participace pohlaví na celoživotním vzdělávání.

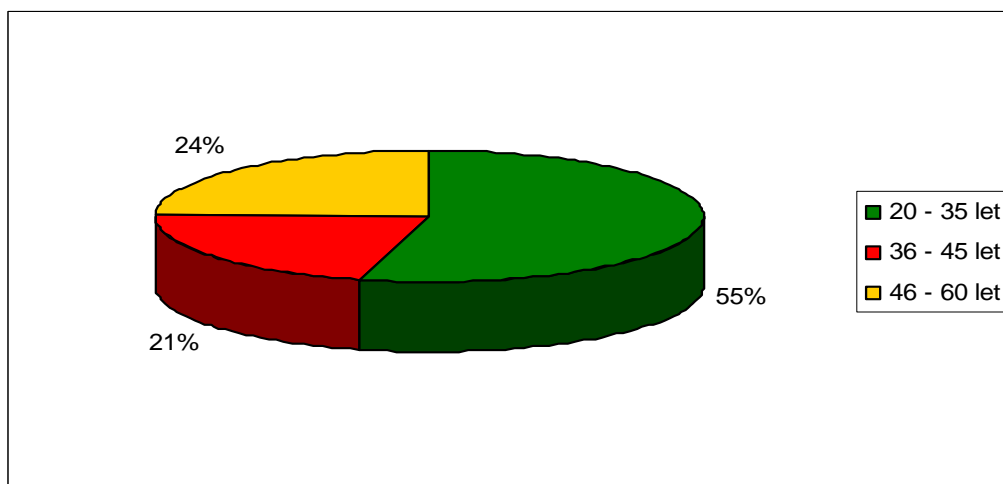
Graf č. 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví



<sup>155</sup> viz Příloha V, s. 118.

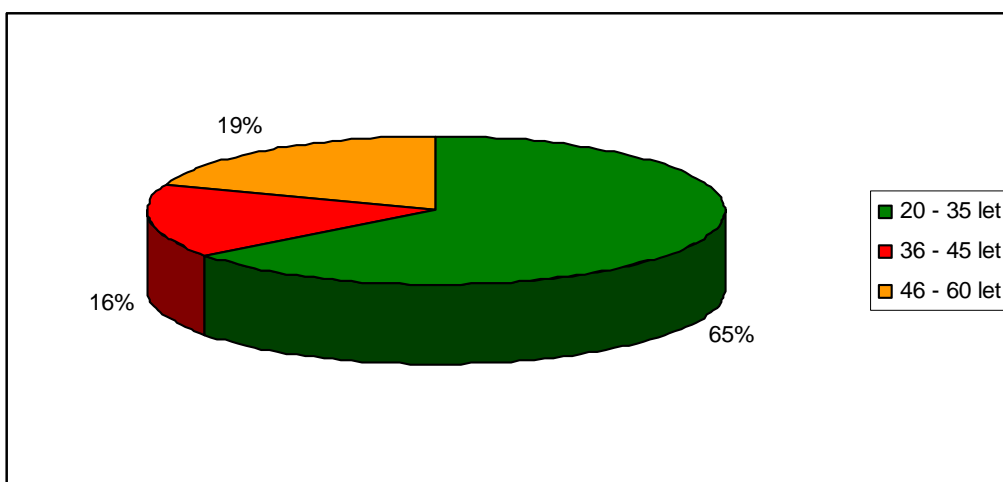
Graf č. 2 uvádí, že nejvíce zastoupenou kategorií ve výzkumu jsou ženy v mladém věku 20 – 35let v celkovém zastoupení 55%. Ženy ve střední dospělosti ve věku 36 – 45let zastupují počet 21% a ženy ve starší dospělosti ve věku 46 – 60let 24%.

**Graf č. 2 Věková kategorie - ženy**



Graf č. 3 nám poskytuje přehled o věkovém zastoupení na výzkumu u mužů. Nejpočetnějším vzorkem jsou muži v mladém věku 20 – 35let v celkovém zastoupení 65%. Dále muži, ve střední dospělosti ve věku 36 – 45let v počtu 16% a posledním skupinu představují muži ve starší dospělosti, ve věku 46 – 60 let v celkovém počtu 19%.

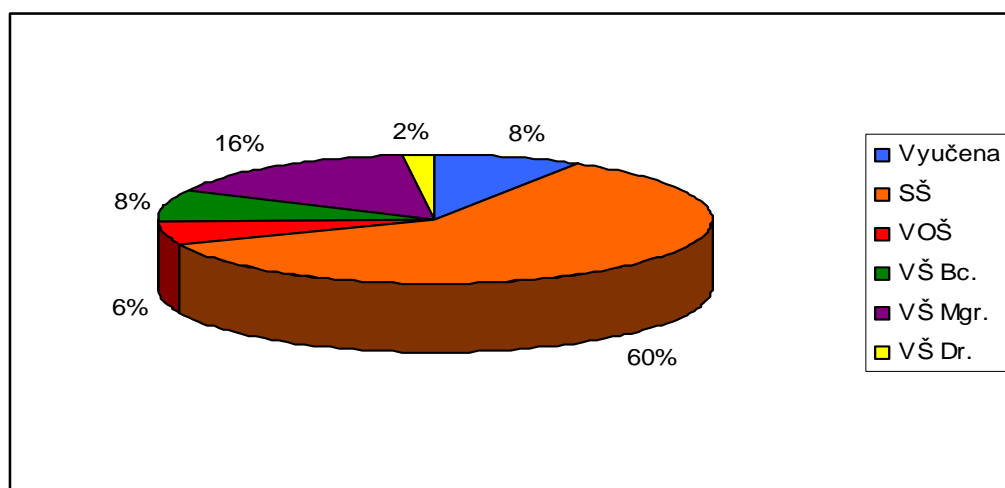
**Graf č. 3 Věková kategorie - muži**





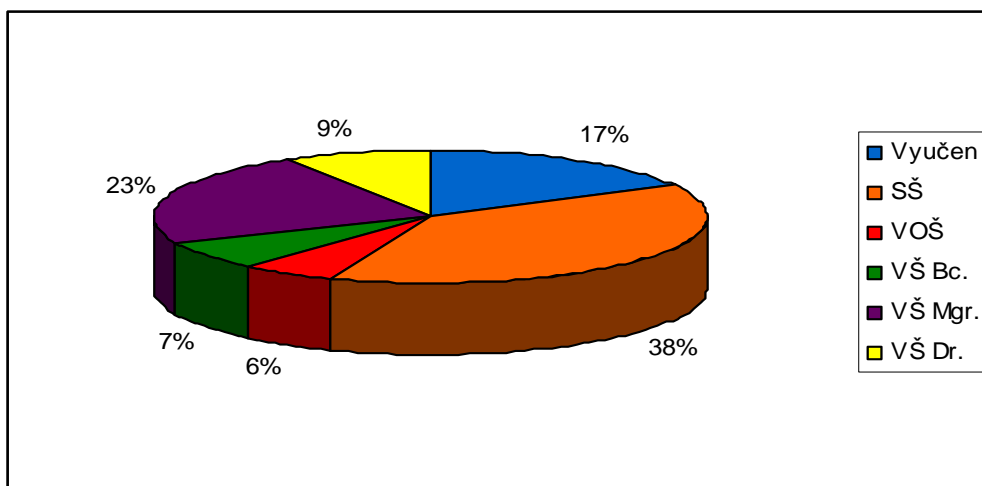
Graf č. 4 znázorňuje ukončené vzdělání u žen. Největší počet zde zastupují ženy s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou, v celkovém počtu 60%. Následují ženy s vysokou školou magisterského typu, v zastoupení 16%. Ženy s vysokou školou bakalářského typu a ženy se středoškolským vzděláním s výučním listem zastupují shodně 8%. Vyšší odborné vzdělání mají ženy v 6% a pouze 2% představují ženy s vysokou školou doktorského typu.

Graf č. 4 Ukončené vzdělání - ženy



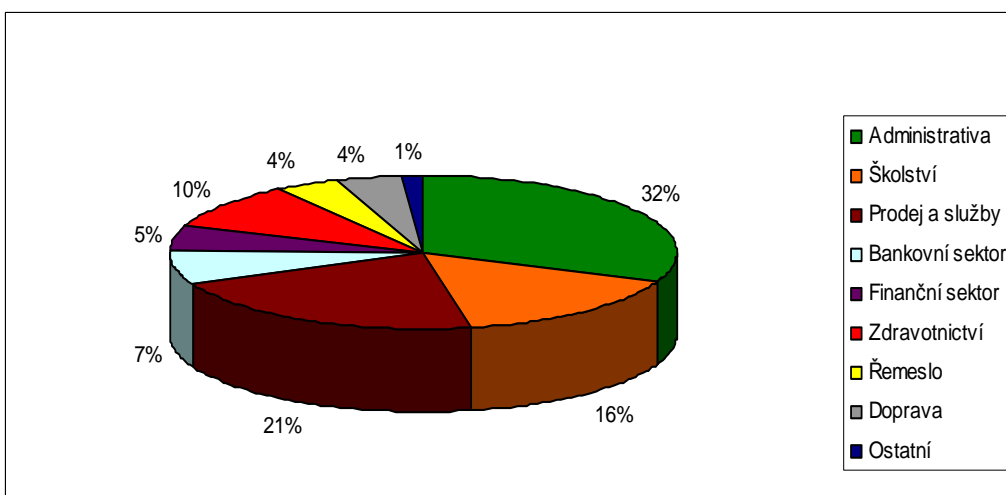
Graf č. 5 nám poskytuje informaci o ukončeném vzdělání u mužů. Zde stejně jako u žen, je nejmarkantnější zastoupení se středoškolským vzděláním s maturitou, v celkovém počtu 38%. I vysokoškolské vzdělání magisterského typu podobně jako u žen, následuje za středoškolským vzděláním s maturitou. Zde je to v počtu 23%. Následuje středoškolské vzdělání s výučním listem v počtu 17%. Muži s vysokou školou doktorského typu jsou zde zastoupeni v 9% a muži se vzděláním bakalářského typu v 7%. Vyšší odborné vzdělání má dotázaných 6% mužů.

Graf č. 5 Ukončené vzdělání - muži



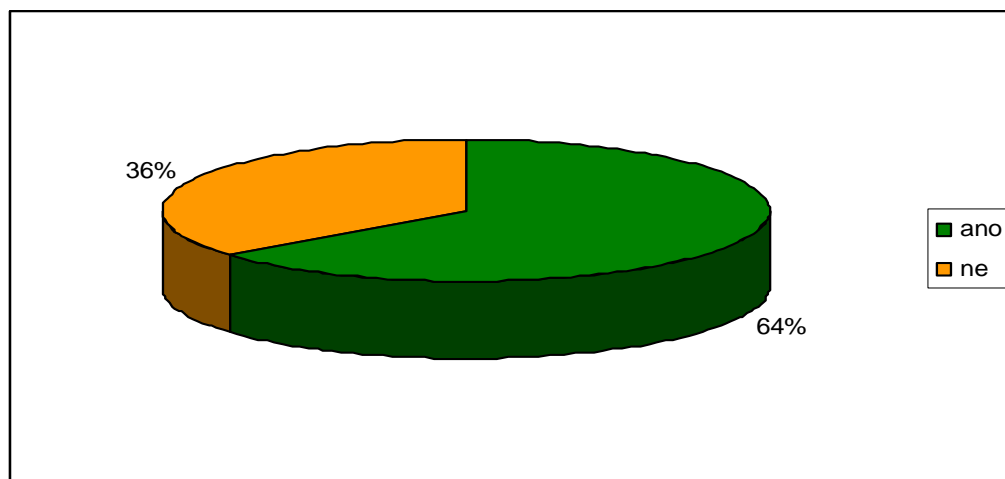
Graf č. 6 znázorňuje kolik procent respondentů pracuje v jednotlivém oboru. Největší zastoupení má zde administrativa, která činí 32%. Dále se zde vyskytuje vzorek z oboru prodeje a služeb, kde celkový počet činí 21%. Poté následuje školství se 16%, zdravotnictví s 10%, bankovní sektor se 7%, finanční sektor s 5% a shodně 4% zastupuje doprava a řemeslo. Poslední oborem s 1% představuje obor ostatní, do kterého řadíme uměleckou činnost.

Graf č. 6 Zaměstnání v jednotlivých oborech



Graf č. 7 nám poskytuje informaci, kolik procent respondentů pracuje v oboru, ke kterému má patřičné vzdělání. V 64% respondenti pracují v oboru, ke kterému mají patřičné vzdělání. Naopak 36% respondentů pracuje mimo obor svého vzdělání.

Graf č. 7 **Práce v oboru**



Charakteristika výzkumného vzorku byla provedena z hlediska pohlaví, věkových kategorií, které jsme členili podle Vágnerové.<sup>156</sup> Dále jsme zde popisovali dospělé jedince dle ukončeného vzdělání v rozdělení dle pohlaví. Následující charakteristika výzkumného vzorku byla zaměřena na získání údajů o zaměstnání v jednotlivých oborech. V neposlední řadě bylo pro nás seznamujícím údajem zjištění, zda dospělí jedinci pracují v oboru, ke kterému mají náležité ukončené vzdělání.

---

<sup>156</sup> Viz kapitola 1 Dospělost, s. 12.

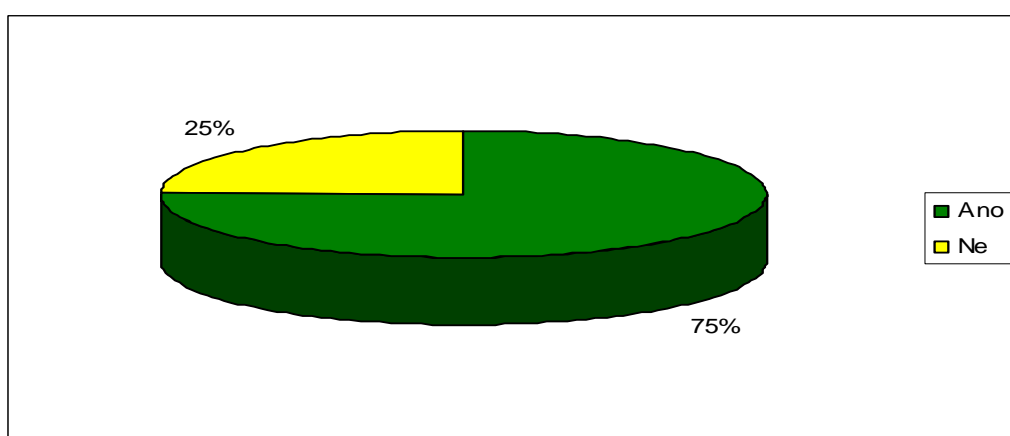
## 5 Výsledky a vyhodnocení výzkumu

### Vyhodnocení hypotézy 1

**Hypotéza 1 : Ženy se budou na celoživotním vzdělávání podílet více než muži.**

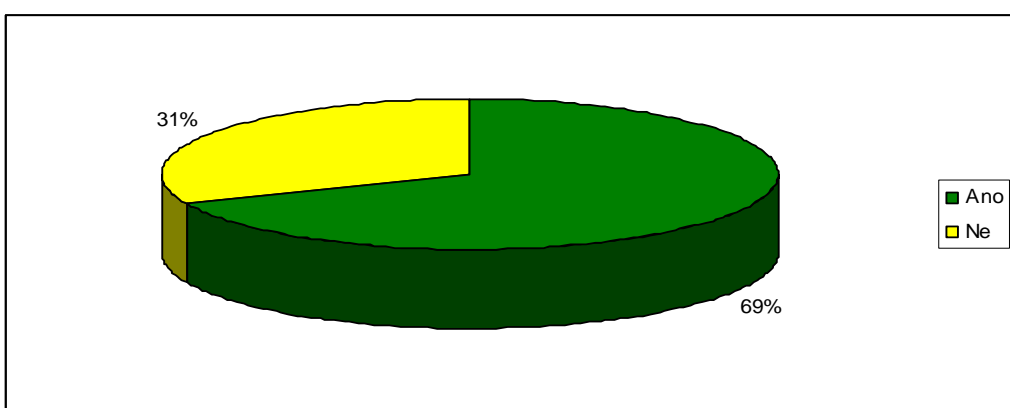
Graf č. 8 znázorňuje podíl žen, které participují na celoživotním vzdělávání. V závěru jsme došli k výsledku, že 75% dotázaných žen se celoživotního vzdělávání aktivně účastní a 25% žen nemá zájem.

Graf č. 8 Podíl žen na celoživotním učení



V grafu č. 9 porovnáme aktivní účast mužů na celoživotním vzdělávání. Závěrem je stanovisko, ve kterém se aktivně na celoživotním vzdělávání podílí 69% mužů. Ve 31% se zájem o celoživotní vzdělávání nevyskytuje.

Graf č. 9 Podíl mužů na celoživotním učení



Stanovená hypotéza nebyla prokázána. Ženy se na celoživotním vzdělávání podílejí v téměř totožném procentu jako muži.

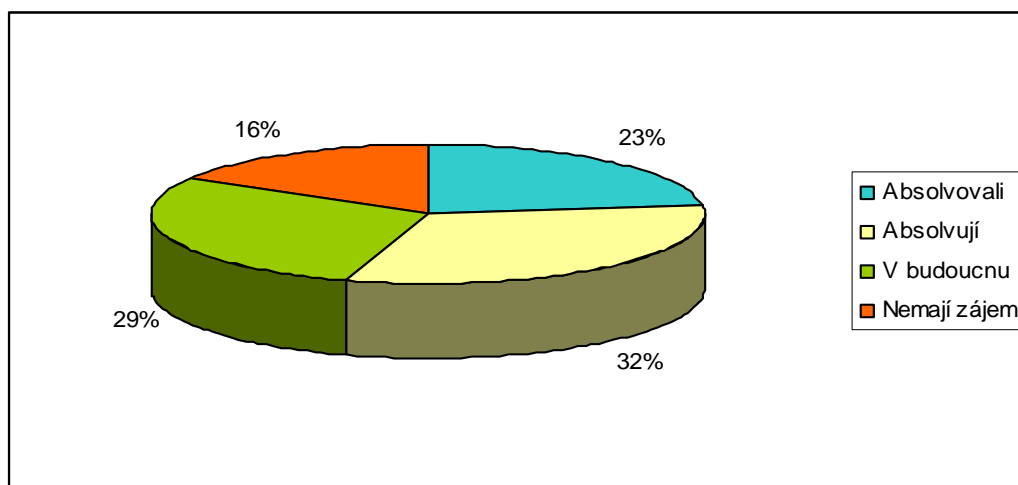
## Vyhodnocení hypotézy 2

### Hypotéza 2 : Dospělí v rané dospělosti se budou vzdělávat více, než ostatní etapy dospělosti.

Graf č. 10 nám poskytuje pro přehled ilustraci, jaký vztah zaujímají jedinci v mladém dospělosti k celoživotnímu vzdělávání. Respondenti v zastoupení 23% uvedli, že již celoživotní vzdělávání absolvovali. Většina respondentů, v celkovém počtu 32% celoživotní vzdělávání absolvuje v současné době a 29% respondentů v období mladém dospělosti celoživotní vzdělávání bude absolvovat v budoucnu. Pouze 16% uvádí, že o vzdělávání nemá zájem.

Zde se nám potvrzuje charakteristika mladém dospělosti, kterou jsme popsali v teoretické části.<sup>157</sup> Mladý jedinec má potřebu získávat nové informace, touží po seberealizaci, lepším finančním ohodnocení a společenské prestiži. To vše se nám na základě podloženého grafu potvrzuje, protože absolvování celoživotního vzdělávání v současnosti a potřeba vzdělávat se v budoucnu, by měla jedince po všech těchto stránkách naplňovat.

Graf č. 10 Vztah k celoživotnímu vzdělávání – mladá dospělost

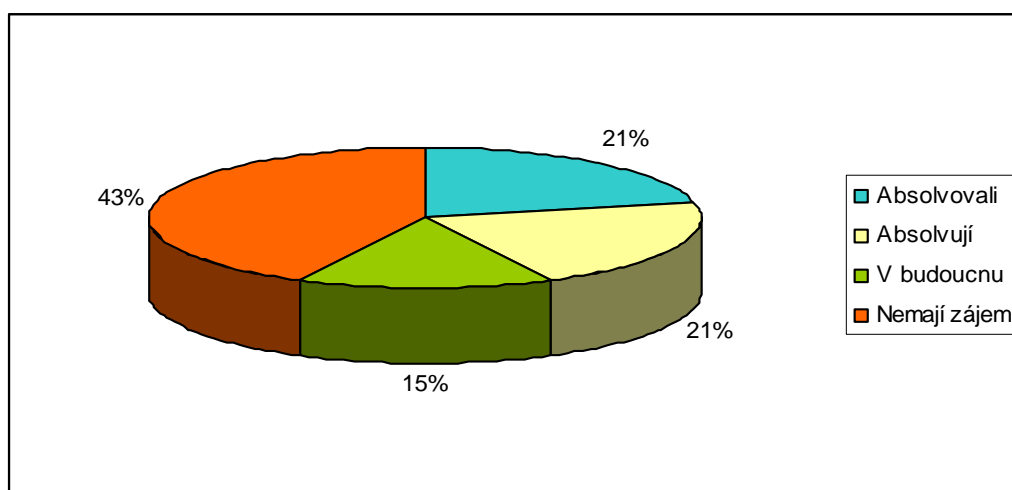


<sup>157</sup> Viz kapitola 1.1 Období mladém dospělosti, s.12.

Graf č. 11 znázorňuje vztah k celoživotnímu vzdělávání ve střední dospělosti. Shodné procento respondentů, konkrétně 21% uvádí, že již celoživotní vzdělávání absolvovalo a nebo v současné době absolvuje. O něco méně, 15% respondentů uvádí, že se budou účastnit celoživotního vzdělávání v budoucnu. Výrazné zastoupení 43% nám znázorňuje skupinu respondentů, kteří nemají o celoživotní vzdělávání zájem.

Zde se opět odvoláme na výše uvedenou teoretickou část a kapitolu o období střední dospělosti, kde bylo důrazně popsáno, že jedinec v této etapě má již stabilní zaměstnání, je na vrcholu svých schopností a do pozadí se dostává koncentrace na úspěch a moc. Naopak, do popředí se začíná stavět pohoda a jistota. Ovšem je třeba mít neustále na mysli, že i v této životní fázi jedinec touží po seberealizaci, získávání nových informací a potřebě budoucího rozvoje.<sup>158</sup>

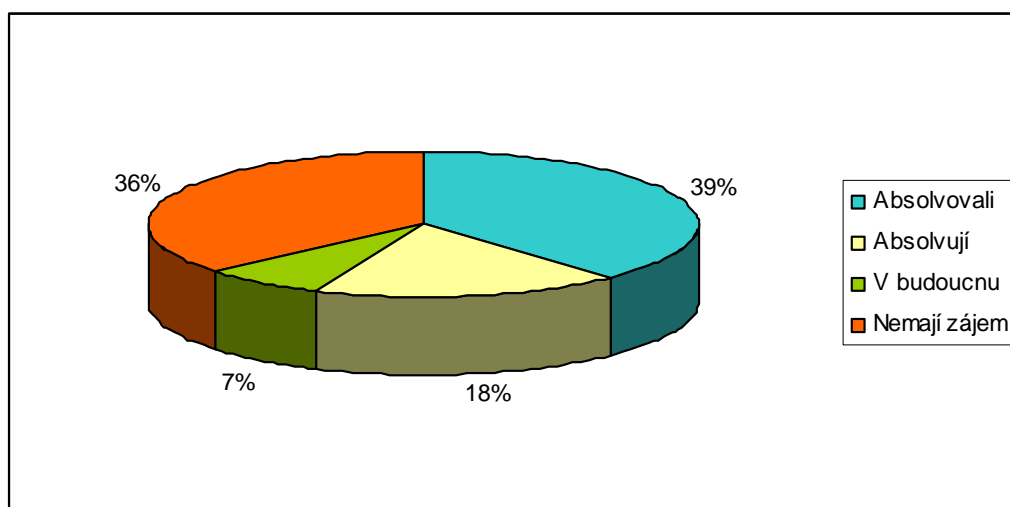
Graf č. 11 Vztah k celoživotnímu vzdělávání – střední dospělost



<sup>158</sup> Viz kapitola 1.2 Období střední dospělosti, s. 19.

Následující graf č. 12 uděluje informaci o vztahu k celoživotnímu vzdělávání v období pozdní dospělosti. Zde převážná většina respondentů celoživotní vzdělávání absolvovala v letech minulých a to v celkovém zastoupení 39%. V současné době absolvuje celoživotní vzdělávání 18% a v budoucnu se o vzdělávání bude pokoušet 7% respondentů. Tento vzorek, který se vzdělává v současnosti a bude se vzdělávat v budoucnosti je charakteristický tím, že některé pracovní pozice vyžadují neustálé vzdělávání zaměstnanců bez ohledu na věk. Tím jsou jedinci i v pozdní dospělosti nuceni se celoživotního vzdělávání neustále účastnit. Respondenti v 36%, uvádí nezáměrem k celoživotnímu vzdělávání, který je převážně zapříčiněn věkem, úbytkem fyzických i psychických sil a touze po odpočinku. Dospělý jedinec vyhledává svou rodinu, přátele a vyžaduje potřebu jistoty, bezpečí a opory. Výše definovaná charakteristika nám též participuje s teoretickou částí a kapitolou o pozdní dospělosti.<sup>159</sup>

Graf č. 12 Vztah k celoživotnímu vzdělávání – pozdní dospělost



Vymezená hypotéza, že se budou celoživotního vzdělávání více účastnit dospělí v mladé dospělosti, než ostatní etapy dospělosti, jsme na základě výzkumu jednoznačně potvrdili.

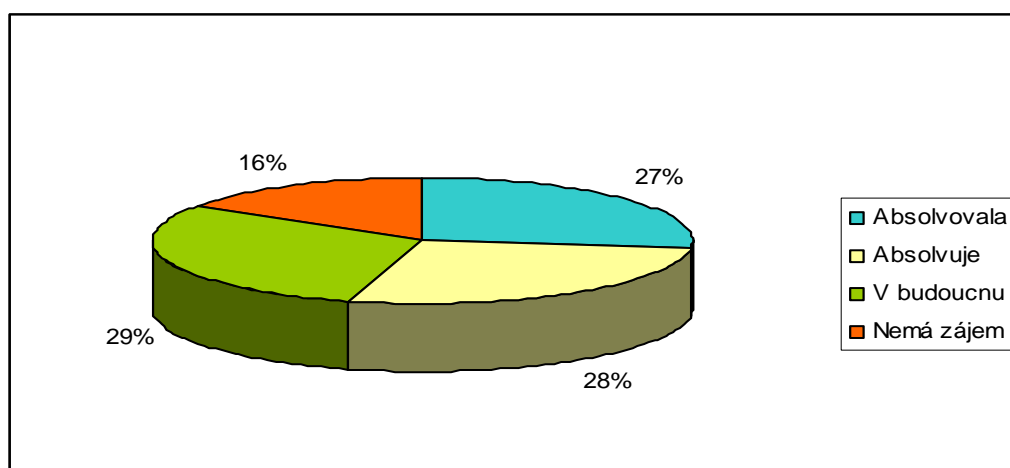
<sup>159</sup> Viz kapitola 1.3 Období pozdní dospělosti, s. 21.

## Vyhodnocení hypotézy 2a

**Hypotéza 2a: Ženy v etapě mladé dospělosti se budou vzdělávat více, než ženy v ostatních etapách dospělosti.**

Graf č. 13 uděluje informaci o podílu žen v mladé dospělosti na celoživotním vzdělávání. Téměř totožné procento žen se dalšího vzdělávání účastní. Konkrétně 27% dotázaných žen uvedlo, že celoživotní vzdělávání absolvovalo, 28% absolvuje v současnosti a 29% se bude vzdělávat v budoucnu. V 16% ženy v mladé dospělosti nemají zájem o účast na celoživotním vzdělávání.

Graf č. 13 Vztah k celoživotnímu vzdělávání u žen v mladé dospělosti

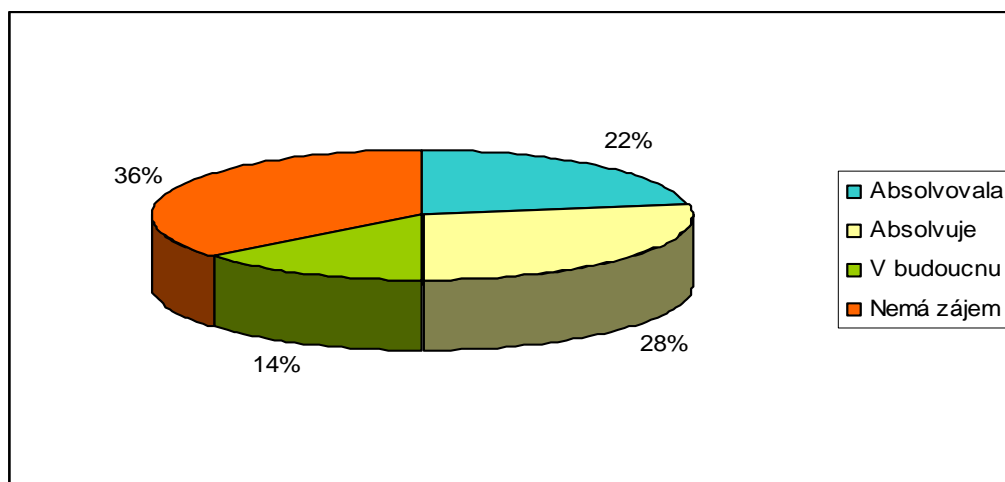


V grafu č. 14 vyhodnotíme vztah k celoživotnímu vzdělávání u žen ve střední dospělosti. Ženy ve 22% odpověděly, že již celoživotní vzdělávání absolvovaly. V současné době vzdělávání absolvuje 28%, což je identický podíl jako u žen v mladé dospělosti. V budoucnu se na celoživotní vzdělávání zaměří pouze 14% dotázaných žen a čtený počet žen v zastoupení 36% uvádí, že již nemá o celoživotní vzdělávání zájem. Tento procentuální nezájem je oponován výše uvedenou teorií, ve které Vágnerová uvádí, že ženy ve střední dospělosti dávají prostor seberealizaci, uspokojení svých potřeb, dosažení cílů, protože se v předchozí etapě věnovaly rodině a mateřským povinnostem. Ovšem druhá



dekáda střední dospělosti vyžaduje soustředěnost na rodinu, domácnost a již neusiluje o profesní růst.<sup>160</sup>

Graf č. 14 Vztah k celoživotnímu vzdělávání u žen ve střední dospělosti

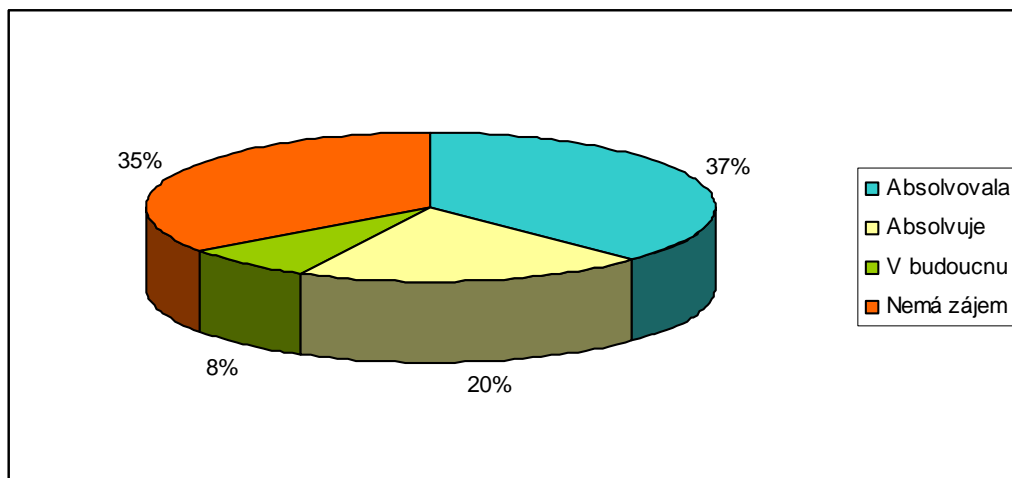


Graf č. 15 prezentuje vztah k celoživotnímu vzdělávání u žen v pozdní dospělosti. Logickou souvislost s předchozími etapami nám poskytuje počet 37% dotázaných žen, které se již celoživotního vzdělávání účastnily. Poměrně razantní část žen v pozdní dospělosti celoživotní vzdělávání absolvuje. Tento fakt je přisouzen vysokým nárokům pracovních pozic a zaměstnavatele. Tudíž ženy z obavy ze ztráty zaměstnání aktivně celoživotní vzdělávání navštěvují. Na tomto vysvětlení se podílí i budoucí účast žen na vzdělávání v celkovém počtu 8%. Ženy v pozdní dospělosti v počtu 35% představují nezájem na celoživotním vzdělání. Což z výše popsaných spojitostí opírajících se o období pozdní dospělosti je pochopitelné.<sup>161</sup>

<sup>160</sup> Viz kapitola 1.2.1 Profesní role v období střední dospělosti, s. 18-21.

<sup>161</sup> Viz kapitola 1.2.1 Období pozdní dospělosti, s. 21-26.

Graf č.15 Vztah k celoživotnímu vzdělávání u žen v pozdní dospělosti



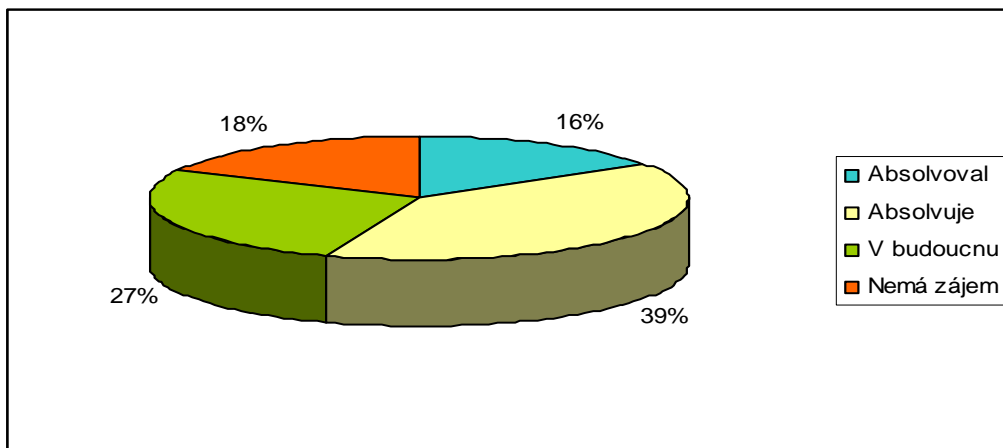
Shrneme-li výše popsané výsledky a porovnáme je s uvedenou hypotézou, dojdeme k závěru, že se ženy v mladé dospělosti vzdělávají více než ženy ve střední a pozdní dospělosti. Hypotéza byla úspěšně ověřena.

### Vyhodnocení hypotézy 2b

**Hypotéza 2b: Muži v etapě mladé dospělosti se budou vzdělávat více, než muži v ostatních etapách dospělosti.**

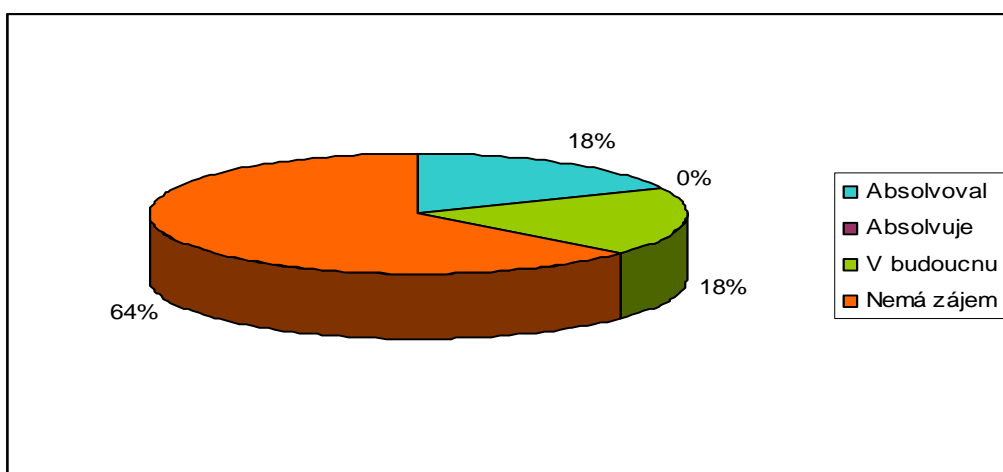
V grafu č. 16 budeme hodnotit vztah k celoživotnímu vzdělávání u mužů v mladé dospělosti. Z tohoto vyhodnocení nám jasně vyplývá markantní potřeba se vzdělávat a zdokonalovat. Muži v 16% uvedli, že již celoživotní vzdělávání absolvovali. Počet 39% mužů mladé dospělosti uvedlo, že se vzdělávají v současnosti a 27% mužů se bude vzdělávat v budoucnu. Tyto počty korespondují s potřebou seberealizace a získávání přehledu v nových věcech. Zájem na celoživotním vzdělávání nejuje 16% dotázaných mužů.

Graf č. 16 Vztah k celoživotnímu vzdělávání u mužů v mladé dospělosti



Graf č. 17 uvádí vztah mužů ve střední dospělosti k celoživotnímu vzdělávání. Pouze 18% mužů již celoživotní vzdělávání absolvovalo, ale žádný z dotázaných mužů se v současné době celoživotního vzdělávání neúčastní. Což je velmi překvapující fakt vzhledem k teoretické části, ve které charakterizujeme profesní roli v období střední dospělosti.<sup>162</sup> Stejně procento mužů, kteří absolvovali celoživotní vzdělávání uvádí, že budou absolvovat v budoucnu a převážná většina mužů ve střední dospělosti nemá a celoživotní vzdělávání zájem. Celkově se jedná o 64% dotázaných.

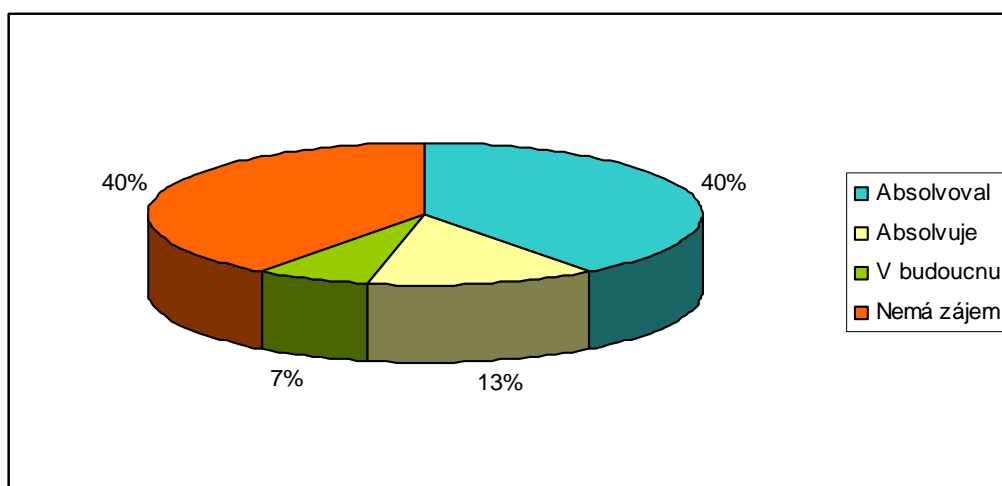
Graf č. 17 Vztah k celoživotnímu vzdělávání u mužů ve střední dospělosti



<sup>162</sup> Viz kapitola 1.2.1 Období střední dospělosti, s. 18-20.

Vztah k celoživotnímu vzdělávání u mužů v pozdní dospělosti je znázorněn grafem č. 18. Zde máme k dispozici ilustraci totožného procentuálního zastoupení mužů, kteří již celoživotní vzdělávání absolvovali a těch, kteří již nemají zájem. V obou případech se jedná o 40% mužů. Podíl absolvování je logický vzhledem k věku a nezáměr by se dal definovat totožně. Již zde chybí motivace, ubývá síla a muži v pozdní dospělosti inklinují k blížíící se penzi. V současnosti celoživotní vzdělávání absolvuje 13% dotázaných mužů a 7% bude celoživotní vzdělávání navštěvovat v budoucnosti. Zde je obdobná situace jako u žen ve stejné dekádě dospělosti. Vzdělávání bývá převážně na pokud zaměstnavatele nebo udržení si pracovní pozice.

Graf č. 18 Vztah k celoživotnímu vzdělávání u mužů v pozdní dospělosti



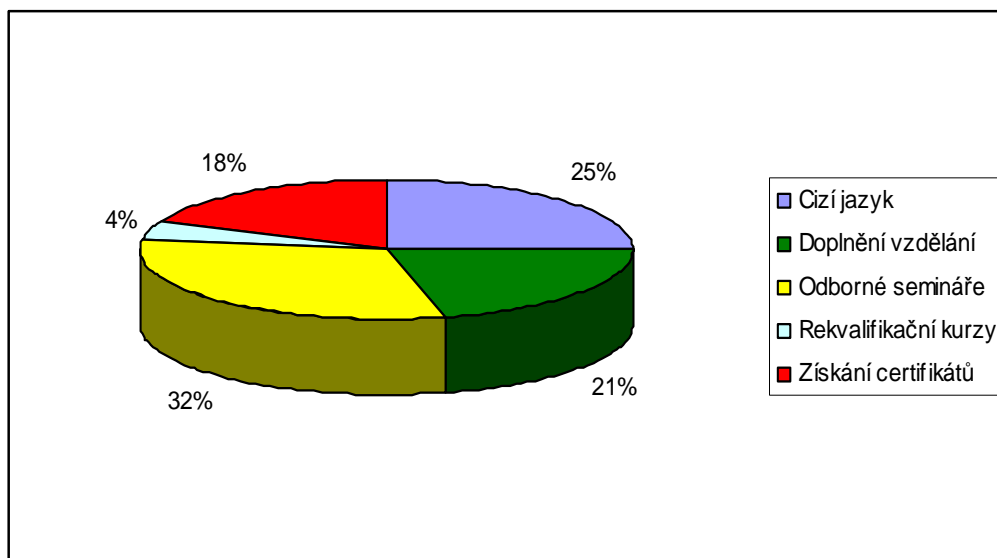
Hypotéza vztahující se k účasti na vzdělávání mužů dle jednotlivých etap dospělosti byla zcela potvrzena. Muži v mladě dospělosti se výrazně vzdělávají více, než muži ve střední a pozdní dospělosti.

### Vyhodnocení hypotézy 3

**Hypotéza 3: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání bude rekvalifikační kurz.**

Graf č. 19 uvádí celkový zájem na celoživotním vzdělávání s ohledem na jeho druh bez rozdílu pohlaví. Největší zájem byl v dotazovaném vzorku o odborné semináře a to v zastoupení 32%, dále následovaly cizí jazyky s 25%, poté doplnění vzdělání s 21%. Menší zájem se objevil u získání certifikátů a to 18%. Početně nejmenší zájem byl projevem o rekvalifikační kurzy v počtu pouhých 4%.

Graf č. 19 **Preferovaný druh vzdělání**

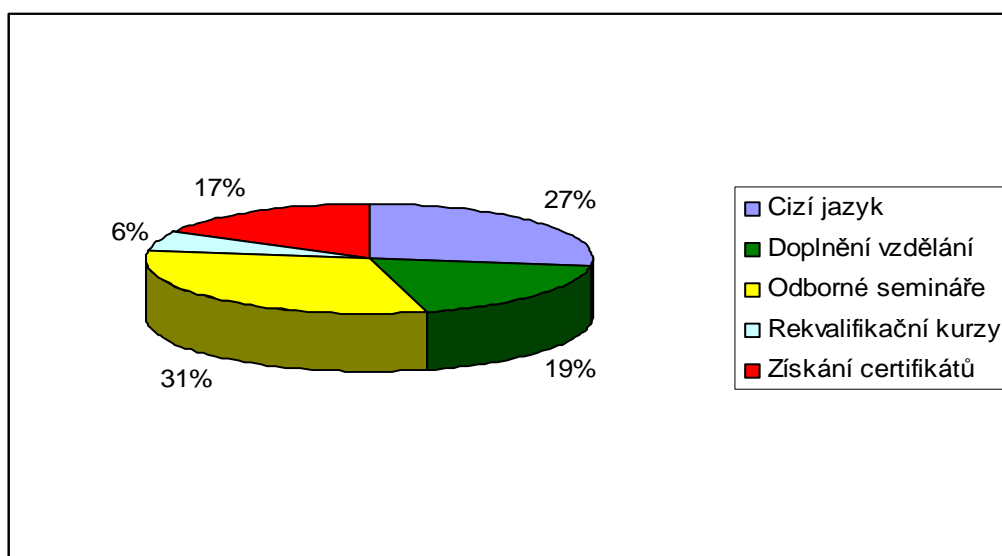


Námi stanovená hypotéza se potvrdila pouze částečně. Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělání z obecného pohledu jsou odborné semináře. Cizí jazyky se objevily v těsné návaznosti. Ovšem jednoznačně se nám potvrdilo, že rekvalifikační kurzy jsou nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání.

**Hypotéza 3a: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u žen, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.**

Konkrétní vyhodnocení dle pohlaví prezentuje graf č. 20. Ženy nejvíce upřednostňují ve 31% odborné semináře, poté následují s 27% cizí jazyky. Doplnění vzdělání navštěvují v 19% a v 17% preferují získávání certifikátů. Nejméně navštěvované s 6% účastí jsou rekvalifikační kurzy.

**Graf č. 20 Preferovaný druh celoživotního vzdělávání u žen**

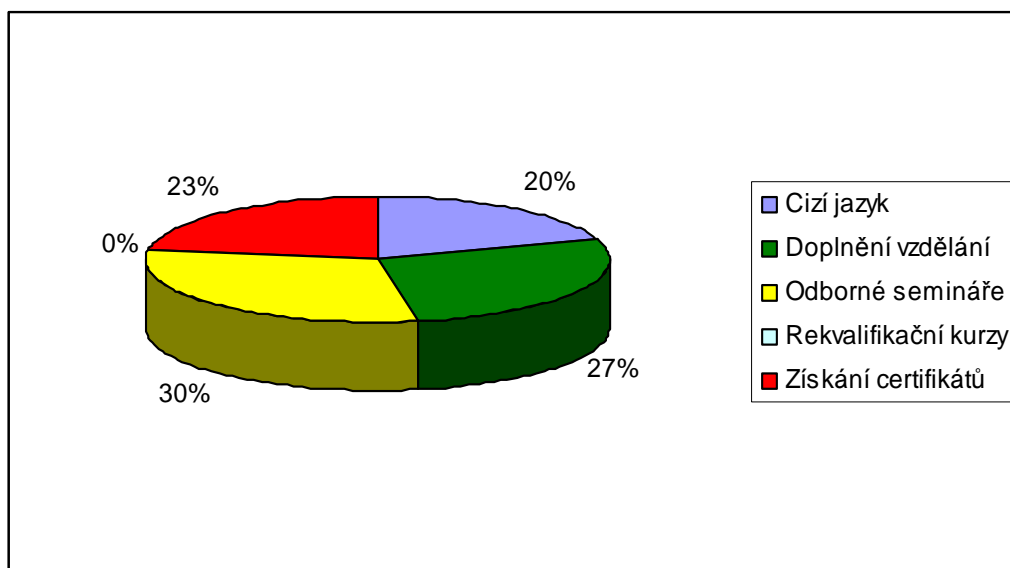


Vymezená hypotéza se potvrdila částečně. Obdobně jako u obecného upřednostnění druhů celoživotního vzdělávání, tak i u žen jsou nejvíce v oblibě odborné semináře. Cizí jazyky odborné semináře následují. I zde se potvrdilo, že rekvalifikační kurzy budou v návštěvnosti nejslabším druhem celoživotního vzdělávání.

**Hypotéza 3b: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u mužů, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.**

Muži v grafu č. 21 představují, že nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání v 30% jsou stejně jako u žen odborné semináře, poté se v těsné souvislosti s 27% objevuje doplnění vzdělání. Muži ve 23% uvádějí zájem o získání certifikátů a 20% náklonnost k cizím jazykům. Naprostý nezájem, v nulovém zastoupení je u mužů o rekvalifikační kurzy.

**Graf č. 21 Preferovaný druh celoživotního vzdělávání u mužů**

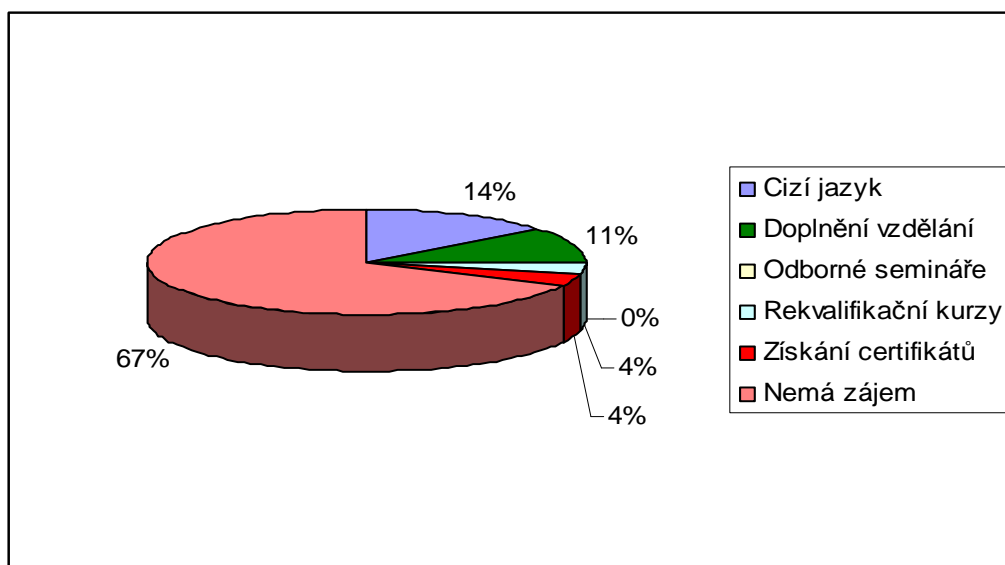


V tomto případě se nám opět hypotéza prokázala pouze částečně. Cizí jazyky jsou zde uvedeny až za odbornými semináři a doplněním vzdělání. Ovšem i v této kategorii rekvalifikační kurzy zaujímají poslední místo ve výčtu druhů celoživotního vzdělávání. Zde jsou zastoupeny v nulové účasti. Takže nezájem o ně byl potvrzen.

**Hypotéza 3c: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené středoškolské vzdělání s výučním listem, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.**

Graf č. 22 uvádí preferovaný druh celoživotního vzdělávání s ohledem k dosaženému vzdělání, které je v tomto případě středoškolské s výučním listem. Nejvíce zastoupený v 67% je absolutní nezájem o celoživotní vzdělávání. Poté již v minimálním procentu se objevuje zájem o cizí jazyky zastoupený v 17%. V 11% je uváděno doplnění vzdělání, po 4% shodně zájem o rekvalifikační kurzy a získání certifikátů. Nulový zájem je u odborných seminářů.

**Graf č. 22 Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání – středoškolské vzdělání s výučním listem**



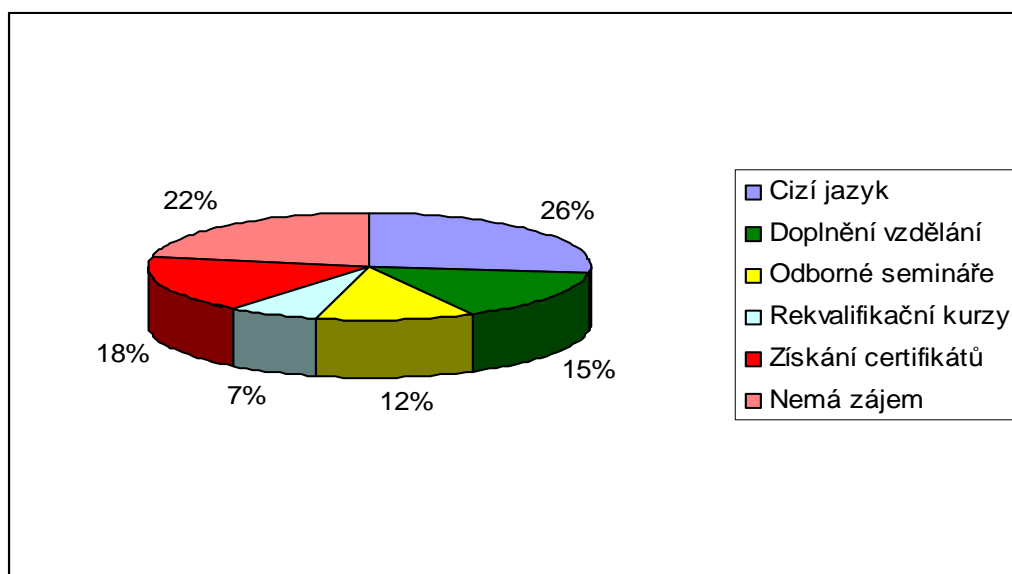
Výše stanovenou hypotézu se nám v tomto případě nepodařilo naplnit. Z výše uvedených výsledků je patrné, že největšímu zájmu se těší nezájem o celoživotní vzdělávání a minimální procento v návštěvnosti je zde u odborných seminářů.



**Hypotéza 3d: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené středoškolské vzdělání s maturitou, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.**

V grafu č. 23 popíšeme výsledek, který nám poskytuje informaci o jaký druh celoživotního vzdělávání mají jedinci, kteří dosáhli středoškolského vzdělání s maturitou zájem. Největší přízeň ve 26% získávají cizí jazyky, 22% dotázaných se nemá zájem vzdělávat vůbec. Poté následuje s 18% potřeba získávat certifikáty, 15% participuje na doplnění vzdělání a 12% se účastní odborných seminářů. Opět jako v kategoriích výše uvedených, nejmenší počet dotázaných uvádí podíl na rekvalifikačním kurzu v celkovém zastoupení 4%.

**Graf č. 23 Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání – středoškolské vzdělání s maturitou**

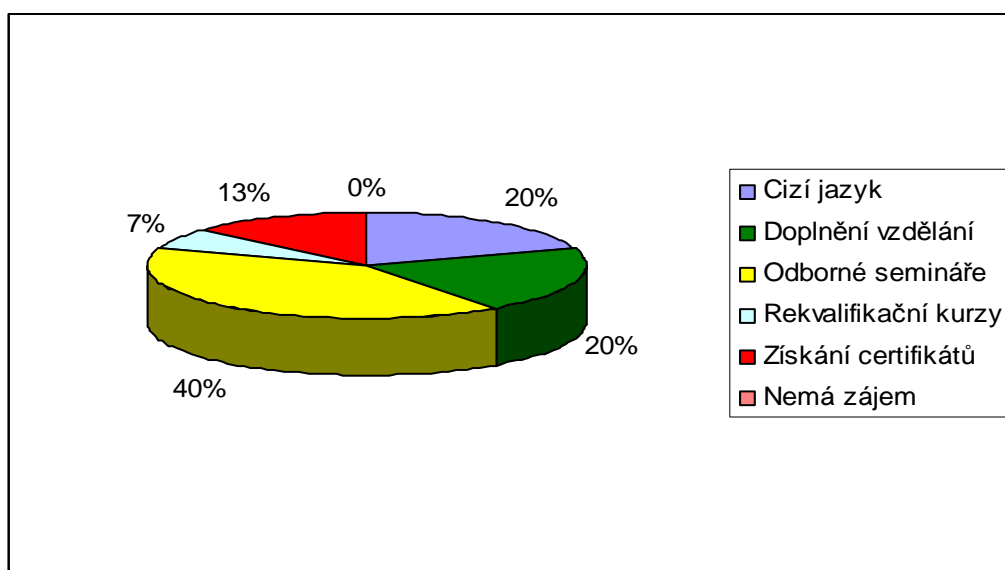


Zde zaujímají cizí jazyky největší podíl a rekvalifikační kurzy nejmenší podíl preference. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza 3e: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené vyšší odborné vzdělání, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.**

Graf č. 24 uděluje přehledné vyhodnocení preferovaného druhu celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří absolvovali vyšší odborné vzdělání. Výrazné zastoupení zde mají odborné semináře, kterým dává přednost 40% dotázaných. Cizí jazyky s doplnění vzdělání upřednostňuje shodně 20% dotázaných. Ve 13% respondenti získávají certifikáty a v 7% se zúčastňují rekvalifikační kurzů. Všichni dotázaní s vyšším odborným vzděláním se celoživotního vzdělávání zúčastňují.

**Graf č. 24 Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání - vyšší odborné vzdělání**

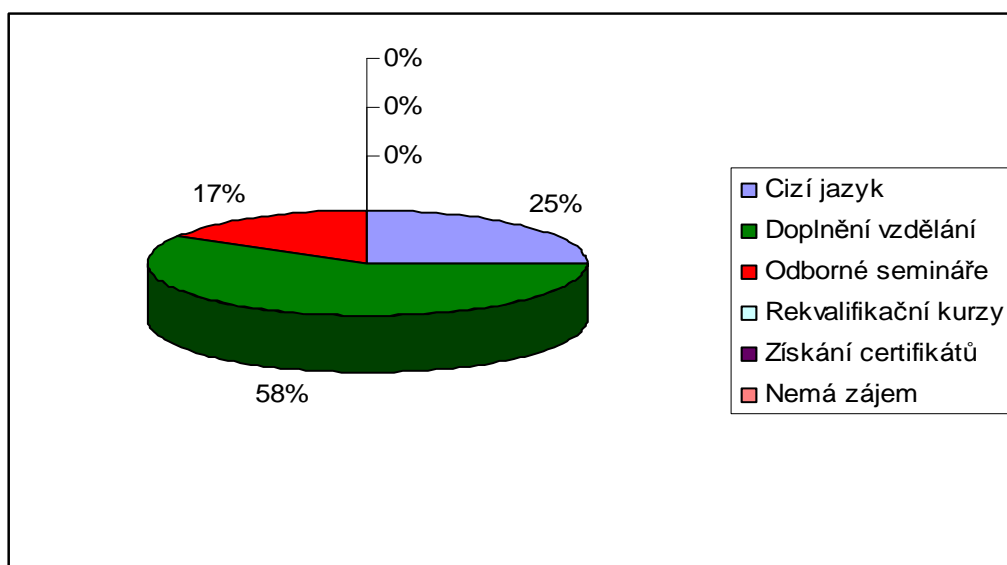


Výše uvedenou hypotézu se nám nepodařilo ověřit. Největší obliba se vyskytuje u odborných seminářů a nulové zastoupení zde zaujímá nezájem na celoživotním vzdělávání.

**Hypotéza 3f: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené vysokoškolské vzdělání bakalářského typu, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.**

Graf č. 25 nám poskytuje údaje o navštěvování celoživotního vzdělávání u jedinců s vysokou školou bakalářského typu. Nejpočetnější zastoupení má zde v 58% doplnění vzdělání, poté následují s 25% cizí jazyky a v 17% odborné semináře. Rekvalifikační kurzy, získávání certifikátů a nezáměr jsou zastoupeny v nulové procentu.

**Graf č. 25 Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání – vysokoškolské vzdělání bakalářského typu**

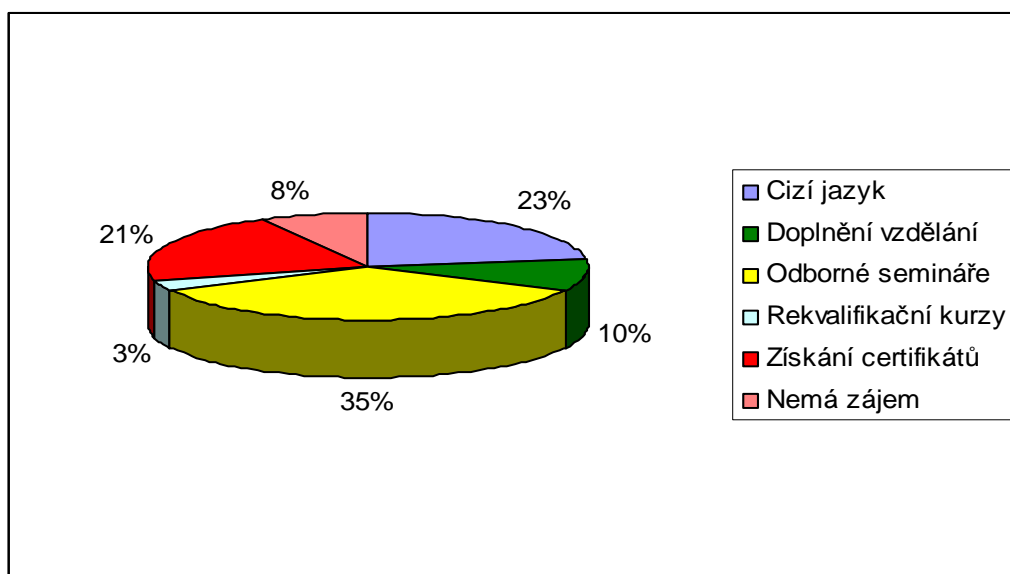


Výše uvedené výsledky vypovídají, že stanovená hypotéza byla splněna částečně. Největší podíl celoživotního vzdělávání se uskutečňuje v rámci doplnění vzdělání a nulová účast byla zjištěna, jak u rekvalifikačních kurzů, které jsme měli v předpokladu stanoveny, tak i u získání certifikátů a nezáměru o celoživotní vzdělávání.

**Hypotéza 3g: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažené vysokoškolské vzdělání magisterského typu, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.**

Graf č. 26 znázorňuje dospělé jedince, kteří dokončili vysokoškolské vzdělání magisterského typu a upřednostňují následující druhy celoživotní vzdělávání. Velmi početná skupina dotázaných uvedla ve 35% odborné semináře, ve 23% cizí jazyky, ve 21% potřebu získání certifikátů, v 10% doplnění vzdělání a 8% respondentů s vysokoškolským vzděláním magisterského typu se na celoživotním vzdělávání podílet nebude. Pouhá 3% respondentů uvedlo rekvalifikační kurzy.

**Graf č. 26 Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání – vysokoškolské vzdělání magisterského typu**

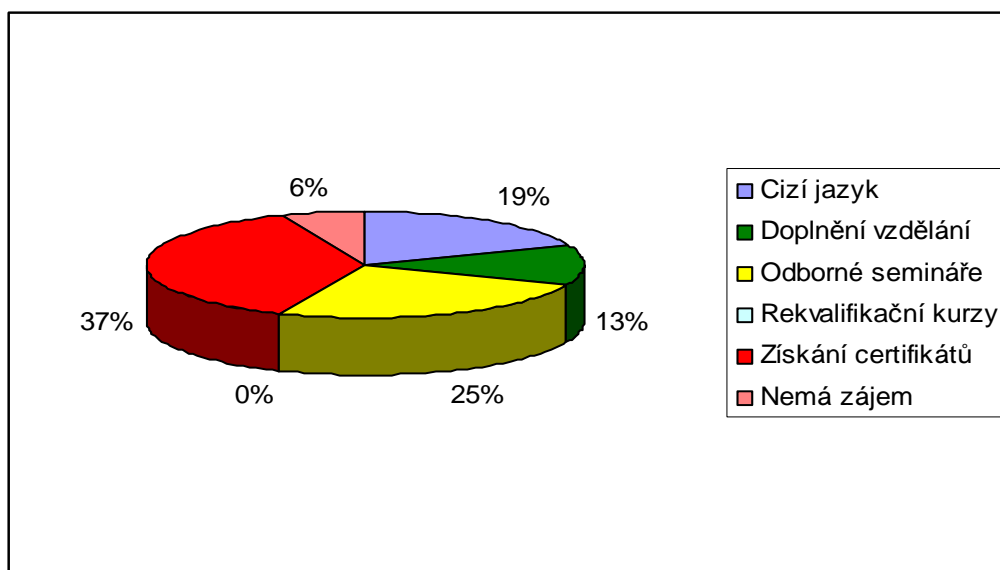


Hypotéza byla ověřena částečně. Nejvíce navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání jsou odborné semináře. Cizí jazyky se umístily až na druhém místě ve vyhodnocení. Nejméně navštěvované dle naší domněnky jsou rekvalifikační kurzy.

**Hypotéza 3h: Nejnavštěvovanějším druhem celoživotního vzdělávání u jedinců, kteří mají dosažení vysokoškolské vzdělání doktorského typu, budou cizí jazyky a nejméně navštěvovaným druhem celoživotního vzdělávání budou rekvalifikační kurzy.**

Graf č. 27 nám poskytuje informaci, který druh celoživotního vzdělávání navštěvují jedinci, kteří mají ukončené vysokoškolské vzdělání doktorského typu. Převážná většina uvádí jako nejnavštěvovanější typ celoživotního vzdělávání získávání certifikátů a to v zastoupení 37%. Poté 25% dotázaných uvádí odborné semináře, 19% cizí jazyky, ve 13% doplnění vzdělání. V 6% se vyskytuje nezáměr o vzdělávání a nulové zastoupení zde reprezentují rekvalifikační kurzy.

**Graf č. 27 Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání – vysokoškolské vzdělání doktorského typu**



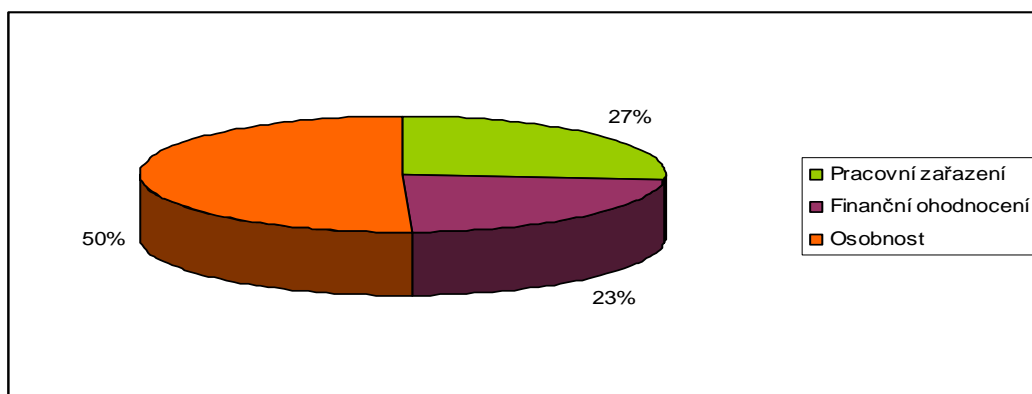
U vysokoškolsky vzdělaných jedinců doktorského typu, byla hypotéza prokázána částečně. Nejlukrativnějším typem vzdělávání je získávání certifikátů a v nulovém procentu námi stanovené rekvalifikační kurzy.

## Vyhodnocení hypotézy 4

**Hypotéza 4 : Motivace bude shodná jak u žen tak i u mužů.**

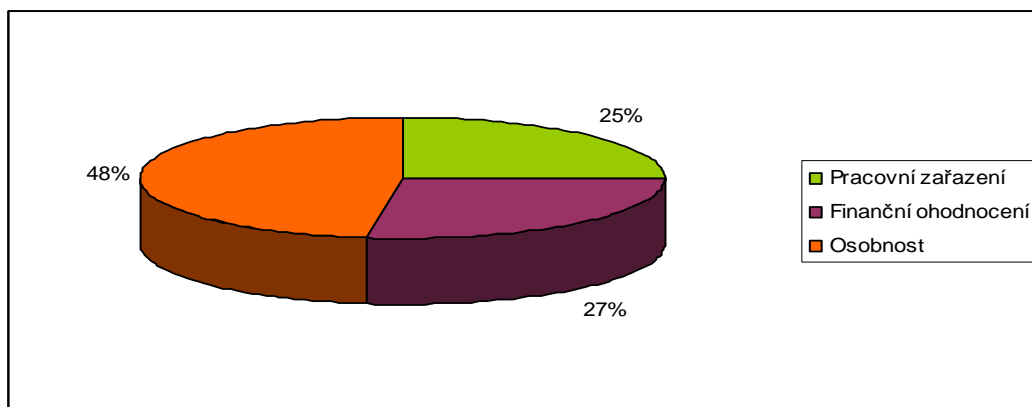
V následujícím grafu č. 28 zobrazíme motiv celoživotního vzdělávání s ohlednutím na ženy. Specializovat se budeme na seberealizaci, finanční ohodnocení a pracovní zařazení. Nejvýraznějším motivem k celoživotnímu vzdělávání uvádí 50% žen seberealizaci, ve 27% možný kariérní postup a ve 23% lepší finanční ohodnocení.

**Graf č. 28 Motivace k celoživotnímu vzdělávání u žen**



Graf č. 29 poskytuje ilustraci co motivuje k celoživotnímu vzdělávání muže. 48% dotázaných mužů motivuje obohacení vlastní osobnosti, ve 27% je to finanční ohodnocení a ve 25% muži poukazují na možný kariérní postup ve svém zaměstnání.

**Graf č. 29 Motivace k celoživotnímu vzdělávání u mužů**



Hypotéza byla naplněna. Pro muže i pro ženy je motiv pro celoživotní vzdělávání shodný. Pro muže i ženy je největším motivem seberealizace, dále se pak téměř ve shodném procentu objevuje motiv financí a pracovního zařazení.

### **Nejpodstatnější motivační faktory k celoživotnímu vzdělávání**

Na základě vyhodnocení otevřené otázky co je motivací k celoživotnímu vzdělávání jsme došli k následujícímu závěru. Jedinci, kteří se na celoživotním vzdělávání aktivně podílejí, podíleli nebo v budoucnu budou podílet převážně jednohlasně uvádějí, že je pro ně motivací seberealizace, vyšší kvalifikace a získání informací ve svém oboru. Dále je to požadavek zaměstnavatele, uplatnění se na trhu práce, udržení si stávajícího zaměstnání, zájem o obor a nebo je celoživotní vzdělávání nutné pro výkon profese. Následuje motivace v podobě financí, rozvoji vědomostí, chutí se učit. Nesmíme však opomenout, že se v populaci objevuje motiv k celoživotnímu vzdělání v podobě získání vysokoškolského titulu a s tím spojené společenské prestiže. Ohlédneme-li se do teoretické části, v kapitole o dospělosti jsme se o motivech důležitých při celoživotním vzdělávání již zmínili. Pevně byla popsána potřeba finančního ohodnocení, osobního rozvoje, společenské prestiže a potřeba osobně atraktivní činnosti.<sup>163</sup> Tudíž jsme pomocí výzkumu podložili i výše uvedenou teorii a objasnili, co je v populaci chápáno jako základní motiv pro celoživotní vzdělávání jakéhokoli druhu.

### **Podmínky pro celoživotní vzdělávání**

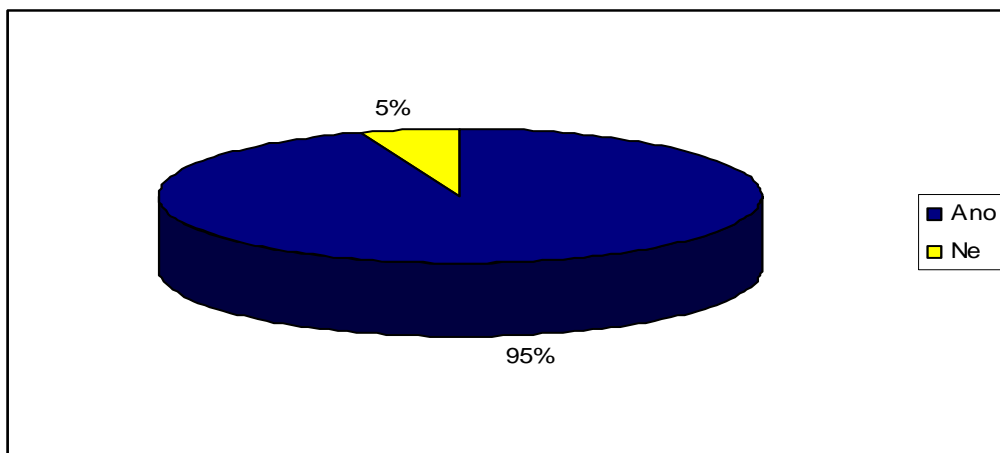
Graf č. 30 poskytuje informaci, o poskytování podpory při absolvování celoživotního vzdělávání ze strany rodiny. Vzorek je brán bez rozdílu pohlaví. Ve vyhodnocení jsme došli k závěru, že markantní většina účastníků celoživotního vzdělávání od svých nejbližších podporu dostává. Zastoupení je v celkovém počtu

---

<sup>163</sup> Viz kapitola 1 Dospělost, s. 13-25.

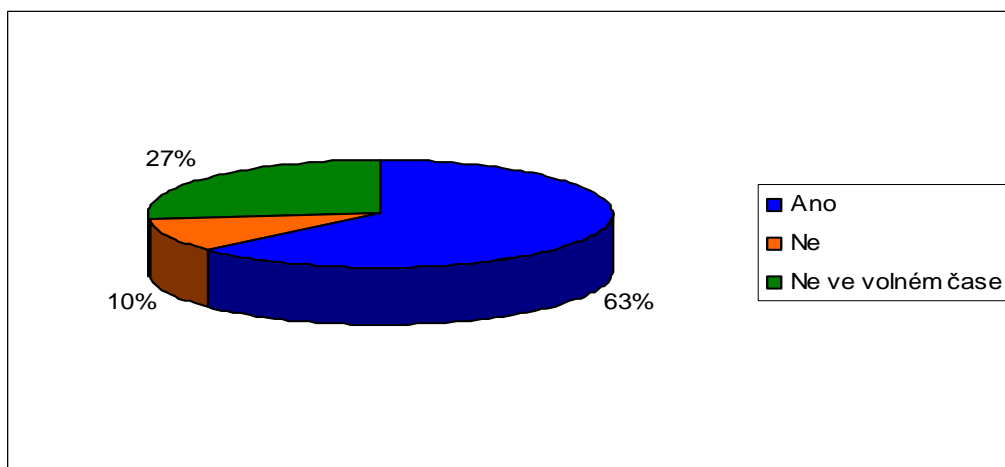
95%. Pouhých 5% dotázaných uvádí, že jim podpora pro vzdělávání není poskytnuta. Tento celkový přehled jsme vyhodnotili na základě odpovědí mužů i žen. V obou případech se jednalo o velmi totožné výsledky. Konkrétně ženy uváděly podporu rodiny v 96% a muži v 92%.

Graf č. 30 **Podpora rodiny při celoživotním vzdělávání**



Graf č. 31 popisuje pracovní volno, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům na celoživotní vzdělávání, které je nutné absolvovat v rámci profesního růstu u žen. V 63% ženy uvedly, že jim zaměstnavatel poskytuje podmínky pro celoživotní vzdělávání v podobě pracovního volna, 10% uvedlo, že nikoli a 27% žen se vzdělává nezávisle na zaměstnání a to ve svém volném čase.

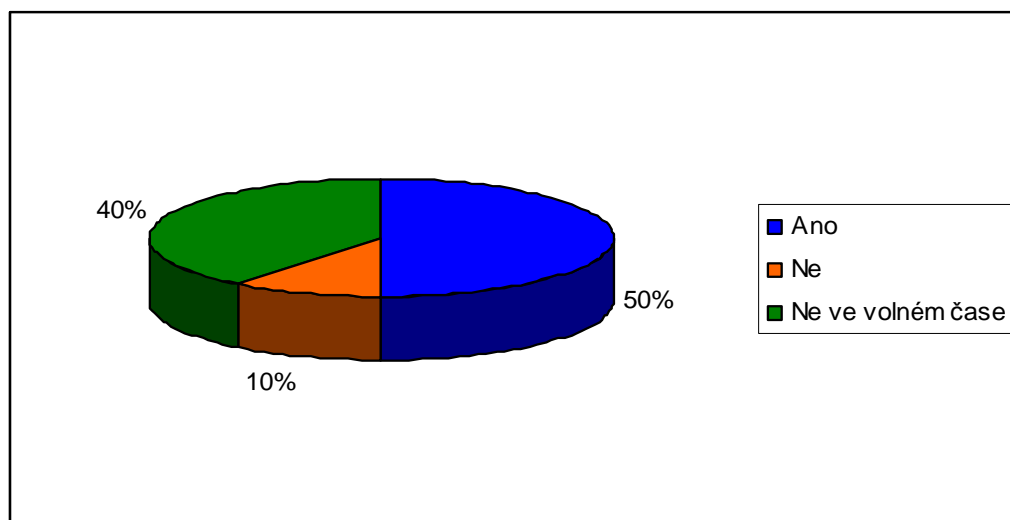
Graf č. 31 **Pracovní volno při celoživotním vzdělávání - ženy**





Graf č. 32 popisuje pracovní volno, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům na celoživotní vzdělávání, které je nutné absolvovat v rámci profesního růstu u mužů. Ti uvádějí, že v 50% pracovní volno dostávají, v 10% nikoli a 40% mužů se vzdělává ve svém volném čase.

Graf č. 32 **Pracovní volno při celoživotním vzdělávání - muži**



Výše poskytnuté údaje byly vyhodnoceny na základě stanoviska, že buď se dospělý jedinec celoživotně vzdělává díky poskytnutí pracovního volna od zaměstnavatele či nikoli. A nebo celé celoživotní vzdělávání realizuje ve svém volném čase nezávisle na svém zaměstnání.

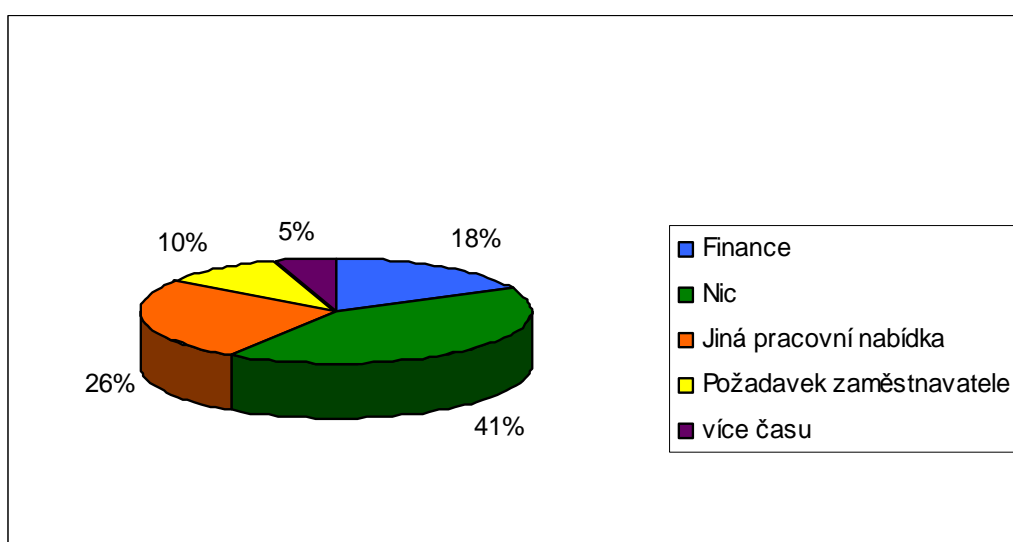
### **Základní demotivační faktory, které se objevují při nezájmu na celoživotním vzdělávání**

V případě nezájmu na jakékoli formě celoživotního vzdělávání jedinci uvádějí mezi hlavní demotivační faktory svůj vysoký věk, nedostatek času, maximální nynější pracovní vytížení nebo vysoké nároky vzdělávacích institucí. Ovšem též se objevuje argument, že celoživotní vzdělávání nepotřebují z důvodu současné perspektivní práce nebo se setkáváme s tím, že současná práce participaci na celoživotním vzdělávání nevyžaduje. V následujících grafech si ukážeme co by

bylo motivací při současném nezájmu na celoživotním vzdělávání. Nejprve z pohledu pohlaví a poté dle jednotlivých etap dospělosti.

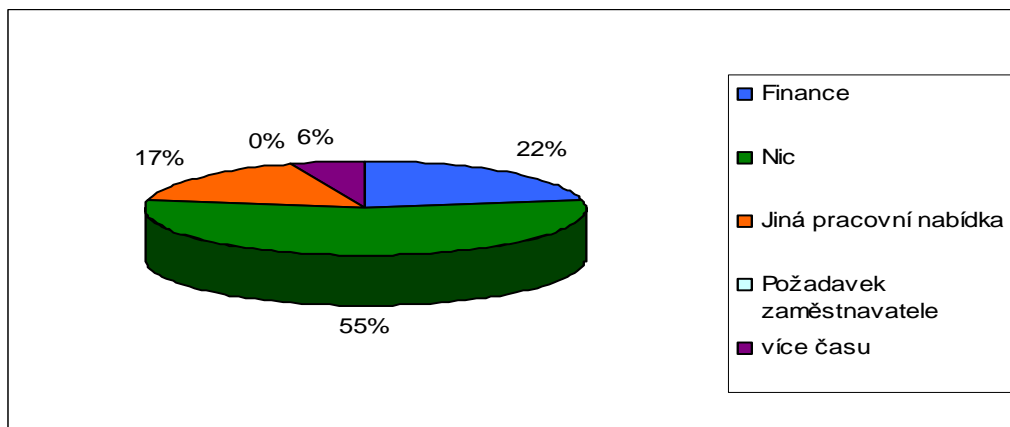
Graf č. 33 nám poskytne ilustraci co ženy uvádějí jako případnou motivaci v současném nezájmu na celoživotním vzdělávání. V 18% jsou motivací finance, ve 26% jiná pracovní nabídka, 10% uvádí jako motivaci na vzdělávání požadavek zaměstnavatele, 5% uvádí, že by potřebovalo více času a nejvíce zastoupenou odpovědí je ve 41%, že žádná motivace není.

**Graf. 33 Motivace žen k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu**



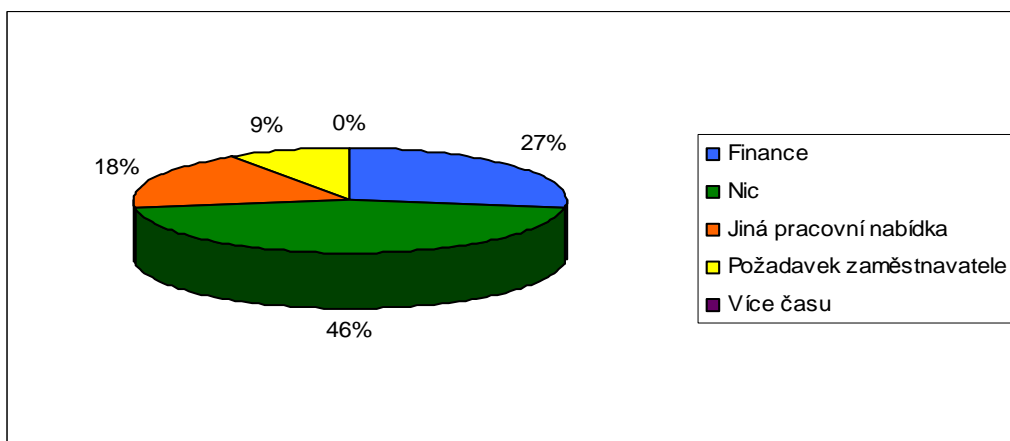
Graf č.34 prezentuje výsledky, co by bylo pro muže případnou motivací k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu. Pro 22% mužů by byly motivací finance, v 17% jiná pracovní nabídka, požadavek zaměstnavatele není u mužů aktuální motivací, na tuto otázku jsme nedostali žádnou odpověď, 6% uvádí více času a opět, stejně jako u žen v markantní většině v 55% je to naprostý nezájem o celoživotní vzdělávání.

Graf č. 34 Motivace mužů k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu



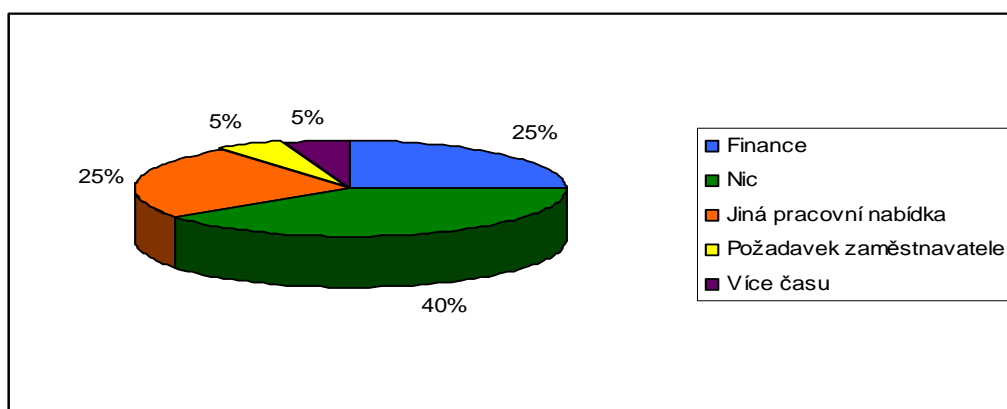
Graf č. 35 nám demonstruje případný motiv k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu u mladé dospělosti. Je překvapivé, že by pro 46% respondentů v této etapě nebylo motivem nic. Poté následují ve 27% finance. 18% respondentů by se pro celoživotní vzdělávání rozhodlo kvůli jiné pracovní nabídce, která by pro ně byla lukrativnější než současná. V 9% by se dále vzdělávali na přání zaměstnavatele, zejména pro udržení stávající pracovní pozice. Více času neuvedl žádný respondent zastupující mladou dospělost.

Graf č. 35 Motivace k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu u mladé dospělosti



Případnou motivaci k celoživotnímu vzdělávání budeme charakterizovat v grafu č. 36 zaměřeného na střední dospělost. Zde stejně jako v předchozím grafu získáme přehled, že většina dospělých v této etapě uvádí, že by pro ni nebylo motivem se dále vzdělávat nic, v konkrétním počtu 40%. Shodných 25% respondentů uvádí jako případný motiv finance a jinou pracovní nabídku a ve shodných 5% je zde uveden požadavek zaměstnavatele a více času.

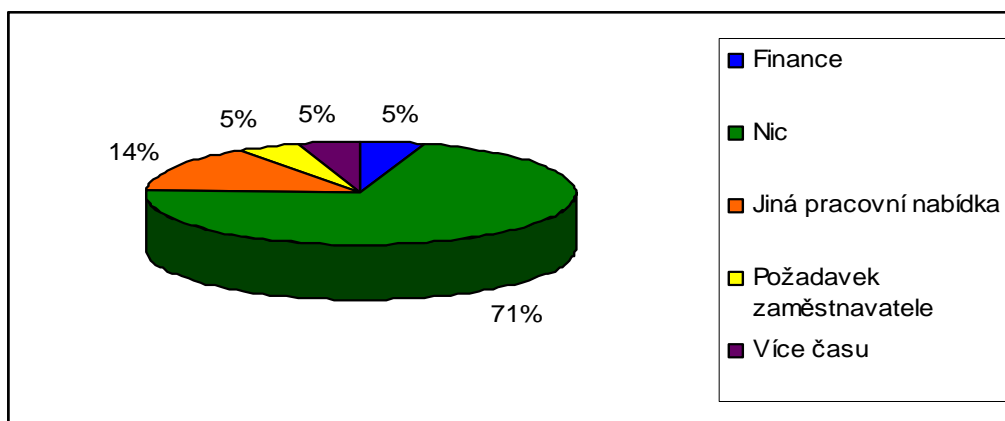
**Graf č. 36 Motivace k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu u střední dospělosti**



Graf č. 37 poukazuje na případnou motivaci při současném nezájmu u pozdní dospělosti. Zde se odkážeme na teoretickou část, ve které jsme u pozdní dospělosti popsali, že jedinci v této době stagnují a jedinou vizí do budoucna je pro ně blížící se penze. Svě zaměstnání berou pouze jako přínos financí a veškerý svůj volný čas se snaží rozložit mezi své zájmy a rodinu.<sup>164</sup> Proto nás zde vysoké procento žádného motivu nepřekvapí. Celkově není motivem k celoživotnímu vzdělávání nic u 71% respondentů, 14% uvádí jako případný motiv jinou pracovní nabídku a shodně 5% uvádí finance, více času a potencionální požadavek zaměstnavatele.

<sup>164</sup> Viz kapitola 1.3.1 Profesní role v období pozdní dospělosti, s. 23.

Graf č. 37 **Motivace k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu u pozdní dospělosti**



## Závěr

V závěru své diplomové práce bych se ráda ohlédla za strukturou celé práce. Předem stanovenými cíly, jejich naplněním a vyhodnocením výzkumné části. Prioritním cílem bylo charakteristické vymezení základních otázek souvisejících s dospělostí, celoživotním vzděláváním a motivací dospělých k celoživotnímu vzdělávání. Ve výzkumné části bylo hlavním cílem zjištění, co dospělou populaci motivuje k celoživotnímu vzdělávání a jaký druh celoživotního vzdělávání bývá nejvíce vyhledáván.

Teoretickou část jsem koncipovala do třech hlavních kapitol. V první kapitole jsem popsala dospělost nejprve z obecného pohledu, ve kterém jsem se nažila o definování pojmu a věkového rozdělení, které bývá různými autory popisováno odlišně. Dále jsem k dospělosti přistoupila z vývojového hlediska a rozbořem jednotlivých etap, ve kterých jsem neopomenula zmínit profesní roli dospělého jedince. Další kapitola nesoucí název celoživotní vzdělávání dospělých je složena z několika podkapitol, ve kterých uvádím nejprve základní terminologii, poté přistupuji k zamyšlení se nad významem celoživotního vzdělávání. Nedílnou součástí tohoto celku je představení možností vzdělávání dospělých ve školském systému České republiky, do kterého spadá zejména vzdělávání na primární, sekundární a terciální úrovni. Poslední podkapitola se zabývá dalšími druhy celoživotního vzdělávání, kam řadíme vzdělávání na podnikové úrovni a rekvalifikaci. V poslední kapitole popisuji motivaci jako důležitý segment při celoživotním vzdělávání dospělých. Zaměřila jsem se na hierarchii potřeb dle Maslowa a na motivační faktory důležité v celoživotním vzdělávání dospělých.

Praktická část přinesla odpověď na cíl, kterým bylo stanoveno zjištění, co je motivací k celoživotnímu vzdělávání pro dospělé a jaký druh celoživotního vzdělávání je nejnavštěvovanějším. Charakteristický vzorek výzkumného šetření byl kategorizován dle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání. Dále pak klasifikován dle pracovního zařazení a vytyčení si kolik dospělých jedinců pracuje v oboru, ke kterému má patřičné vzdělání. Výzkumu ukázal, celoživotní vzdělávání bývá

navštěvováno ve stejné intenzitě bez rozdílu pohlaví. Nejžádanějším druhem celoživotního vzdělávání jsou na základě výzkumu odborné semináře. Hned poté se umístily cizí jazyk, doplnění vzdělání, získání certifikátů a minimální zájem byl projevem o rekvalifikační kurzy. Mezi hlavním motivem k celoživotnímu vzdělávání jak u mužů, tak i u žen je seberealizace, finanční ohodnocení a kariérní růst.

Pomocí výzkumu jsem došla k závěru, že se dospělá populace v etapě mladé dospělosti na celoživotním vzdělávání podílí nejvíce. Podpora ze strany rodiny bývá poskytnuta u převážné většiny dotázaných a téměř polovina dotázaných uvedla, že na celoživotní vzdělávání dostává od zaměstnavatele pracovní volno.

Výše uvedené informace se týkali jedinců, kteří se na celoživotním vzdělávání podíleli. Nyní si pro ilustraci uvedme ty jedince, kteří uvedli, že nemají o celoživotní vzdělávání zájem. Zkoumala jsem důvod nezájmu a případnou motivaci k celoživotnímu učení. Převážná většina odpověděla, že se nechce vzdělávat díky vysokému věku, nedostatku času a sil, nebo z důvodu současného maximálního pracovního vytížení. Potencionálním motivem by byly finance, požadavek zaměstnavatele, jiná pracovní nabídka nebo více času. Ovšem v markantním zastoupení ve všech etapách dospělosti by nebylo motivem nic.

Celoživotní vzdělávání je velmi důležitou složkou na trhu práce. Získávání informací a obohacování vlastní osobnosti o nové informace je důležité jak pro pracovní post, tak i pro život jako takový. Jen informovaný a vzdělaný jedinec se může aktivně uplatnit v moderním světě, který je plný technologických změn a vzrůstajících požadavků společnosti.

# Seznam použitých zdrojů

## 1. Monografie

BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

BENEŠ, M. *Andragogika teoretické základy*. Praha: Eurolex Bohemia. 2003. ISBN 80-86432-23-8.

BENEŠ, S. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*. Praha: Práce. 1991. ISBN 80-208-0217-7.

ČÁP, J.; MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál. 2007. ISBN 978-80-7367-273-7.

DRÁPELA, V.J. *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál. 1997. ISBN 80-7178-134-7.

EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. Plzeň: Západočeská univerzita. 2005. ISBN 80-7043-398-1.

HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. Praha: Karolinum. 1999. ISBN 80-7184-841-7.

KALKOS, J.; VESELÝ, A.; PALÁN, Z. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. Praha: Karolinum. 2006. ISBN 80-246-1262-3.

KOHOUTEK, R.; ŠTĚPANÍJ, J. *Psychologie práce a řízení*. Brno: Akademické nakladatelství. 1999. ISBN 80-214-1552-5.

LANGMEIER, J.; KREJČOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada. 2006. ISBN 80-247-1284-9.

MALACH, J. *Kapitoly z andragogiky*. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě. 2002. ISBN 80-7042-245-9.

MIKŠÍK, O. *Psychologické teorie osobnosti*. Praha: Karolinum. 1999. ISBN 80-7184-926x.

MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Praha: ASPI. 2004, ISBN 80-7357-045-9.



MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Nakladatelství Fraus. 2005. ISBN 80-7238-220-9.

NAKONEČNÝ, M. *Úvod do psychologie*. Praha: Akademia. 2003. ISBN 80-200-0993-0.

PALÁN, Z.; RÝZNAR, L. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. Hradec Králové: Gaudeamus. 2000. ISBN 80-7041-879-6.

PÁVKOVÁ, J. et al. *Pedagogika volného času*. Praha: Portál. 2002. ISBN 80-7178-711-6.

PAVLÍK, O.; CHALOUPKA, L.; KOHOUT, K. *K politice dalšího vzdělávání*. Olomouc: Andragogé. 1999. ISBN 80-7067-949-2.

PROCHÁZKA, M.; SOMR, M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. České Budějovice: V Studio 2008. ISBN 978-80-354-1919-9.

PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě*. Praha: Portál. 1999. ISBN 80-7178-290-4.

PRŮCHA, J.; WALTEROVÁ, E.; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál. 1998. ISBN 80-7178-252-1

POSPÍŠIL, O. *Pedagogika dospělých andragogika*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 2001. ISBN 80-7290-064-1.

ŘÍČAN, P. *Cesta životem*. Praha: Portál. 2004. ISBN 80-7178-829-5.

SHEEHYOVÁ, G. *Průvodce dospělostí*. Praha: Portál. 1999. ISBN 80-7178-185-1.

SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. Praha: ISV nakladatelství. 1999. ISBN 80-85866-33-1.

ŠTIKAR, J.; RYMEŠ, M.; RIEGEL, K.; HOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum. 2003. ISBN 80-246-0448-5.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál. 2000. ISBN 80-7178-308-0.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II. dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.

VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum. 2005. ISBN 80-246-0841-3.

VYHNÁNKOVÁ, K. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.

## 2. Elektronické zdroje

Individuální vzdělávání – definice pojmu. In *Univerzita Jana Amose Komenského Praha* [online]. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.andromedia.cz/andra.php>>.

Memorandum o celoživotním vzdělávání. In *Národní vzdělávací fond* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>>.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/bila\\_kniha/bilakniha\\_2001.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/bila_kniha/bilakniha_2001.pdf)>.

Odborné vzdělávání v České republice - Přehledová zpráva. In *ReferNet Česká republika* [online]. Praha: ReferNet, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.refernet.cz/dokumenty/to\\_cesky.pdf](http://www.refernet.cz/dokumenty/to_cesky.pdf)>.

Podnikové vzdělávání – definice pojmu. In *Univerzita Jana Amose Komenského Praha* [online]. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.andromedia.cz/andra.php?id=474>>.

Stanoviska MŠMT k zákonu o vysokých školách. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.kazimour.wz.cz/Zapis\\_soubory/novela7.htm](http://www.kazimour.wz.cz/Zapis_soubory/novela7.htm)>.

Strategie celoživotního učení. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti\\_EU/strategie\\_2007\\_CZ\\_web\\_jednostrany.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf)>.

Školský zákon 561/2004 Sb. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.msmt.cz/uploads/soubory/zakony/Uplne\\_zneni\\_SZ\\_317\\_08.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/soubory/zakony/Uplne_zneni_SZ_317_08.pdf)>.

Vyšší odborné školy. In *Inovační a vzdělávací portál Zlínského kraje* [online]. Zlín: Inovační a vzdělávací portál, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vybirameskolu/vyssiodborneskolya/konzervatore/default.aspx>>.

Zákon o vysokých školách 111/1998 Sb. In *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/uplne-zneni-zakona-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach-text-se-zpracovanymi-novelami>>.

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. In *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)>.

## Seznam příloh

**Příloha I** Školská soustava České republiky

**Příloha II** Seznam organizací spolupracujících na výzkumu

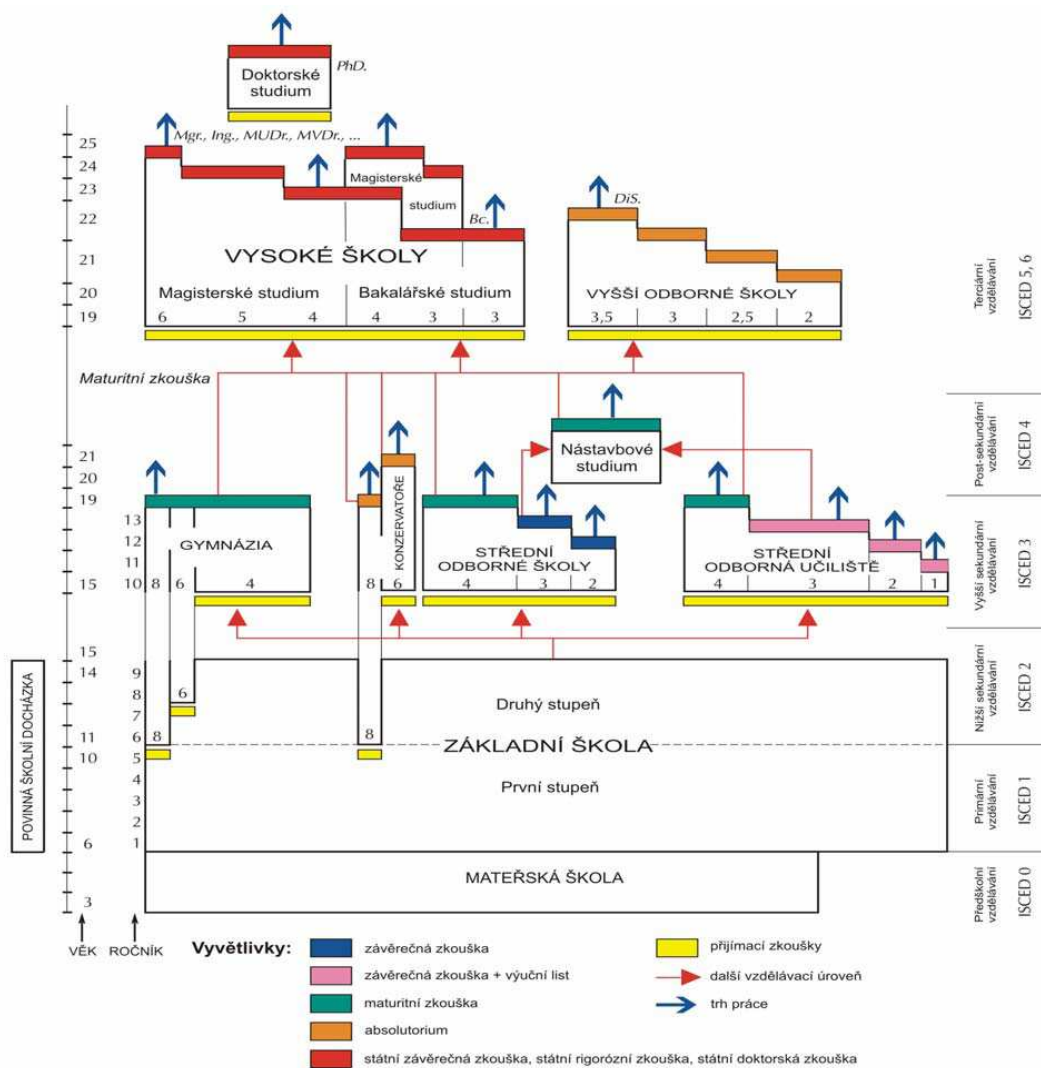
**Příloha III** Dotazník

**Příloha IV** Ukázka - zpracování výzkumu

**Příloha V** Tabulky s procenty a absolutními čísly, které náleží ke grafům uvedených v kapitole 4.7 Charakteristika výzkumného vzorku a v kapitole 4.8 Výsledky a vyhodnocení výzkumu.

## Příloha I

### Školská soustava České republiky<sup>165</sup>



<sup>165</sup> Srov. Odborné vzdělávání v České republice - Přehledová zpráva. In ReferNet Česká republika. [online]. Praha: ReferNet, [cit. 2009-03-2]. Dostupné na WWW: <[http://www.refernet.cz/dokumenty/to\\_cesky.pdf](http://www.refernet.cz/dokumenty/to_cesky.pdf)>.

## **Příloha II**

### **Seznam organizací spolupracujících na výzkumu**

- Česká spořitelna v Českých Budějovicích
- Československá obchodní banka v Českých Budějovicích
- Raiffeisenbank v Českých Budějovicích
- Schachinger cargomax v Českých Budějovicích
- Petschl – Transporte v Českých Budějovicích
- DC Arpida v Českých Budějovicích
- Domov mládeže a školní jídelna, Holečkova ul. v Českých Budějovicích
- Střední škola obchodu, služeb a podnikání a Vyšší odborná škola v Českých Budějovicích
- 1 JVS, v Českých Budějovicích
- Krajský úřad Jihočeského kraje
- Viscofan v Českých Budějovicích
- Kanzelsberger v České Budějovicích
- Rádio Faktor v Českých Budějovicích
- OVB allfinanz v Českých Budějovicích
- Poliklinika v Českých Budějovicích
- Nemocnice České Budějovice
- FM Partner s.r.o.
- Česká státní pojišťovna

## Příloha III

# DOTAZNÍK

### ***Motivace dospělých k celoživotnímu vzdělávání***

Dobrý den, jmenuji se Simona Němcová a jsem studentka 5. ročníku oboru Pedagogika volného času na Teologické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit jako podklad k výzkumu pro vypracování *diplomové práce* nesoucí název *Motivace dospělých k celoživotnímu vzdělávání*. Dotazník je anonymní. Vámi vybrané odpovědi prosím zakroužkujte. Dotazník je členěn na dvě části, I. část identifikační a II. část specializační. U některých otázek je možné označit více odpovědí (otázka č. II. 1.,4.) a u některých otázek Vás prosím o jejich kompletní odpověď (otázka č. I. 2.,5., II. 5., D 1.,2.). Zbylé otázky označte pouze jednou odpovědí.

#### **I.**

##### **1. Pohlaví**

- a) mužské
- b) ženské

##### **2. Věk**

.....

##### **3. Ukončené vzdělání, kterého jste dosáhl(a)?**

- a) základní
- b) vyučen(a)
- c) střední s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské – bakalářské
- f) vysokoškolské – magisterské
- g) vysokoškolské – doktorské

4. Pracujete v oboru, ke kterému máte vzdělání?

- a) ano
- b) ne

5. Uveďte, jaký druh práce vykonáváte (účetní, administrativní pracovník(ce), poradce apod.).

.....

## II.

Uveďte jaký máte vztah k celoživotnímu vzdělávání.

- a) již jsem absolvoval(a)
- b) v současné době absolvuji
- c) v budoucnu budu absolvovat
- d) nechci - nemám zájem se dále vzdělávat

Pokud byla ve výše uvedené otázce Vaše odpověď **A (již jste absolvoval(a) další vzdělávání)**, pokračujte prosím ve vyplňování dotazníku sekcí **A** na straně 3.

Pokud byla ve výše uvedené otázce Vaše odpověď **B (v současné době absolvuji další vzdělávání)**, pokračujte prosím ve vyplňování dotazníku sekcí **B** na straně 4.

Pokud byla ve výše uvedené otázce Vaše odpověď **C (v budoucnu budu absolvovat dalším vzdělávání)**, pokračujte prosím ve vyplňování dotazníku sekcí **C** na straně 5.

Pokud byla ve výše uvedené otázce Vaše odpověď **D (nechci - nemám zájem se dále vzdělávat)**, pokračujte prosím ve vyplňování dotazníku sekcí **D** na straně 6.



## **A. Již jsem celoživotní vzdělávání absolvoval(a).**

- 1. Jakou formu dalšího vzdělávání jste absolvoval(a) ?**
  - a) odborné semináře
  - b) složení kvalifikačních zkoušek a získání certifikátu
  - c) rekvalifikační kurzy
  - d) doplnění vzdělání (maturita, vysokoškolský diplom)
  - e) výuka cizího jazyka
  - f) jiné .....
  
- 2. Poskytl Vám Váš zaměstnavatel podmínky pro studium v podobě pracovního volna?**
  - a) ano
  - b) ne
  - c) ne, vzdělával(a) jsem se ve svém volném čase
  
- 3. Poskytla Vám Vaše rodina podporu a pochopení pro Vaše další studium?**
  - a) ano
  - b) ne
  
- 4. Ovlivnilo Vaše další vzdělání :**
  - 4.1. Vaše pracovní zařazení? a) ano b) ne
  - 4.2. Vaše finanční ohodnocení? a) ano b) ne
  - 4.3. Vás jako člověka (seberealizace) ? a) ano b) ne
  
- 5. Napište, co pro Vás bylo motivací k dalšímu vzdělávání.**

.....

***Děkuji Vám za vyplnění dotazníku!***

## **B. V současné době celoživotní vzdělávání absolvuji.**

- 1. Jakou formu dalšího vzdělávání absolvujete?**
  - a) odborné semináře
  - b) složení kvalifikačních zkoušek a získání certifikátu
  - c) rekvalifikační kurzy
  - d) doplnění vzdělání (středoškolské, vysokoškolské)
  - e) výuka cizího jazyka
  - f) jiné .....
- 2. Poskytuje Vám Váš zaměstnavatel podmínky pro studium v podobě pracovního volna ?**
  - a) ano
  - b) ne
  - c) ne, vzdělávám se ve svém volném čase
- 3. Poskytuje Vám Vaše rodina podporu a pochopení pro Vaše další studium ?**
  - a) ano
  - b) ne
- 4. Ovlivní Vaše následné vzdělání :**
  - 4.1. Vaše pracovní zařazení? a) ano b) ne
  - 4.2. Vaše finanční ohodnocení? a) ano b) ne
  - 4.3. Vás jako člověka (seberealizace) ? a) ano b) ne
- 5. Napište, co je pro Vás motivací k dalšímu vzdělávání.**

.....

***Děkuji Vám za vyplnění dotazníku !***

### **C. V budoucnu budu absolvovat celoživotní vzdělávání.**

1. **Jakou formu dalšího vzdělávání hodláte absolvovat ?**
  - a) odborné semináře
  - b) složení kvalifikačních zkoušek a získání certifikátu
  - c) rekvalifikační kurzy
  - d) doplnění vzdělání (středoškolské, vysokoškolské)
  - e) výuka cizího jazyka
  - f) jiné .....
  
2. **Poskytl by Vám Váš zaměstnavatel podmínky pro studium v podobě pracovního volna ?**
  - a) ano
  - b) ne
  - c) ne, budu se vzdělávat ve svém volném čase
  
3. **Poskytla by Vám Vaše rodina podporu a pochopení pro Vaše další studium ?**
  - a) ano
  - b) ne
  
4. **Ovlivnilo by Vaše následné vzdělání :**
  - 4.1. Vaše pracovní zařazení? a) ano b) ne
  - 4.2. Vaše finanční ohodnocení? a) ano b) ne
  - 4.3. Vás jako člověka (seberealizace) ? a) ano b) ne
  
5. **Napište, co je pro Vás motivací k dalšímu vzdělávání.**  
.....

***Děkuji Vám za vyplnění dotazníku !***

**D. Nechci - nemám zájem se dále vzdělávat.**

**1. Z jakého důvodu se nechcete či nemáte zájem se dále vzdělávat ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**2. Napište, co by bylo pro Vás motivací k dalšímu vzdělávání.**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

***Děkuji Vám za vyplnění dotazníku !***

Příloha IV

Ukázka - zpracování výzkumu

Pohlaví	Věk	Vzdělání	Práce v oboru dle vzdělání	Práce v oblasti	Vztah k dalšímu vzděl.	Forma dalšího vzdělávání	Pracovní volno na DV	Rodina	DV ovlivnilo prac.zařaz.	finance	seberealizace	Co je/bylo/bude motivací?	Důvod nezájmu DV	Co by bylo motivací k DV?
žena	20	sš	ne	doprava	absolvuje	doplnění	ano	ano	ano	ano	ano	sebereali	0	0
muž	43	vyuč.	ne	doprava	nemá	0	0	0	0	0	0	0	nedostat	finance
žena	41	vyuč.	ne	doprava	nemá	0	0	0	0	0	0	0	nedostat	finance
žena	44	sš	ano	bankovní	v	semináře	ano	ano	ano	ne	ano	rozvoj	0	0
muž	44	sš	ne	administr	v	cizí jazyk	ne	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
žena	25	vš mgr.	ne	prodej a	nemá	0	0	0	0	0	0	0	necht se	finance
žena	42	vyuč.	ne	prodej a	nemá	0	0	0	0	0	0	0	práce	jiná
žena	40	vš mgr.	ne	administr	nemá	0	0	0	0	0	0	0	zdravotní	jiná
žena	25	sš	ne	prodej a	absolvuje	cizí jazyk	ne	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
žena	50	sš	ano	zdravotní	absolvuje	semináře	ne	ano	ano	ne	ano	získání	0	0
žena	67	vš dr.	ano	zdravotní	absolvov	semináře	ano	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
žena	31	sš	ne	prodej a	absolvov	semináře	ano	ano	ne	ne	ano	sebereali	0	0
žena	23	sš	ne	prodej a	nemá	0	0	0	0	0	0	0	nyní	nároky
žena	27	sš	ne	prodej a	absolvuje	doplnění	ano	ano	ano	ano	ano	sebereali	0	0
žena	26	vš mgr.	ne	prodej a	absolvov	semináře	ano	ano	ne	ne	ano	cílevědo	0	0
žena	25	vš bc.	ano	prodej a služby	v budoucn	doplnění vzdělání,	0	ano	ano	ano	ano	0	0	0
žena	25	sš	ne	administr	v	semináře	ano	ano	ano	ano	ano	finance	0	0
žena	56	sš	ano	zdravotní	absolvov	semináře	ne	ano	ne	ne	ano	sebereali	0	0
žena	58	vš dr.	ano	zdravotní	absolvov	certifikáty	ano	ano	ano	ne	ano	získání	0	0
žena	58	vš dr.	ano	zdravotní	absolvuje	semináře	ne vč	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
žena	45	sš	ano	zdravotní	absolvuje	semináře	ne vč	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
muž	68	vš dr.	ano	zdravotní	absolvov	semináře	ano	ano	ano	ano	ano	získání	0	0
muž	62	vš dr.	ano	zdravotní	nemá	0	0	0	0	0	0	0	věk	0
žena	51	sš	ano	zdravotní	absolvuje	semináře	ne	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
žena	36	sš	ano	bankovní	absolvov	semináře	ano	ano	ano	ne	ne	získání	0	0
žena	40	sš	ano	bankovní	nemá	0	0	0	0	0	0	0	pracovní	nároky
žena	24	vš bc.	ne	bankovní	v	cizí jazyk	ne vč	ano	ano	ano	ano	vyšší	0	0
žena	35	sš	ne	bankovní	nemá	0	0	0	0	0	0	0	nemá	jiná
žena	44	sš	ne	bankovní	nemá	0	0	0	0	0	0	0	nedostat	0
žena	50	sš	ano	bankovní	nemá	0	0	0	0	0	0	0	0	finance
žena	30	vš bc.	ne	bankovní sektor	absolvov	doplnění vzdělání,	ne vč	ano	ano	ano	ano	0	0	0
žena	28	sš	ne	bankovní sektor	absolvov	ala , cizí certifikáty	ano	ano	ne	ano	ne	finance	0	0
žena	27	vš bc.	ano	bankovní	v	doplnění	ano	ano	ano	ano	ano	0	0	0
žena	26	voš	ano	bankovní	v	semináře	ano	ano	ne	ne	ano	finance	0	0
žena	28	vš bc.	ano	bankovní	absolvov	doplnění	ne	ano	ne	ne	ano	vyšší	0	0
žena	28	sš	ne	bankovní sektor	v budoucn	semináře , cizí	ano	ano	ano	ano	ano	cílevědo most,	0	0
žena	34	sš	ne	bankovní	nemá	0	0	0	0	0	0	0	nezájem	0
žena	22	sš	ne	bankovní	v	cizí jazyk	ne	ano	ne	ano	ano	vyšší	0	0
muž	42	sš	ano	administr	absolvov	semináře	ne	ano	ne	ne	ano	přání	0	0
žena	44	sš	ano	administr	v	semináře	ne vč	ne	ne	ne	ano	získání	0	0
žena	26	vš mgr.	ano	finanční	v	semináře	ne vč	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
muž	27	vš mgr.	ano	finanční	v	semináře	ano	ano	ne	ne	ano	rozvoj	0	0
žena	29	vš mgr.	ano	finanční	v	semináře	ano	ano	ano	ne	ano	sebereali	0	0
muž	30	vš mgr.	ano	finanční	absolvov	certifikáty	ne vč	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
žena	31	vš mgr.	ano	finanční	absolvuje	certifikáty	ano	ano	ano	ano	ano	získání	0	0
žena	25	sš	ano	administr	v	doplnění	ano	ano	ano	ano	ano	vyšší	0	0
žena	34	vš mgr.	ano	finanční	absolvov	doplnění	ne vč	ano	ano	ano	ano	rozvoj	0	0
žena	36	sš	ano	prodej a	absolvuje	doplnění	ne vč	ano	ano	ano	ano	sebereali	0	0
žena	21	sš	ano	administr	absolvuje	doplnění	ano	ano	ano	ano	ano	vyšší	0	0
žena	21	sš	ano	administr	absolvuje	doplnění	ano	ano	ano	ano	ano	sebereali	0	0
muž	27	sš	ano	prodej a	absolvuje	doplnění	ne	ano	ano	ne	ano	získání	0	0
žena	35	sš	ne	administr	absolvuje	cizí jazyk	ano	ano	ne	ne	ano	sebereali	0	0
žena	24	vš bc.	ano	administr	absolvuje	doplnění	ano	ano	ano	ano	ne	finance,	0	0
žena	34	voš	ano	administr	absolvov	certifikáty	ano	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
žena	49	sš	ano	administr	absolvov	semináře	ano	ano	ano	ano	ano	sebereali	0	0
žena	47	sš	ano	administr	absolvuje	certifikáty	ano	ano	ne	ne	ano	získání	0	0
žena	44	vš mgr.	ano	administr	absolvuje	certifikáty	ano	ano	ne	ne	ano	přání	0	0
žena	28	sš	ano	administr	absolvuje	certifikáty	ano	ano	ano	ano	ano	finance,	0	0
muž	25	vyuč.	ne	prodej a	absolvuje	doplnění	ano	ano	ne	ne	ano	sebereali	0	0
žena	24	sš	ano	zdravotní	absolvuje	doplnění	ano	ano	ano	ano	ano	rozvoj	0	0

## Příloha V

**Tabulky s procenty a absolutními čísly, které náleží ke grafům uvedených v kapitole 4.7 Charakteristika výzkumného vzorku a v kapitole 4.8 Výsledky a vyhodnocení výzkumu.**

### Rozdělení respondentů podle pohlaví

Tabulka č.1

Pohlaví	%	Počet
Ženy	70	165
Muži	30	70
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>235</b>

### Věková kategorie - ženy

Tabulka č.2

Věková kategorie	%	Počet
20 - 35 let	55	89
36 - 45 let	21	35
46 - 60 let	24	40

### Věková kategorie - muži

Tabulka č.3

Věková kategorie	%	Počet
20 - 35 let	65	44
36 - 45 let	16	11
46 - 60 let	19	13

### Ukončené vzdělání - ženy

Tabulka č.4

<b>Ukončené vzdělání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Vyučena	8	14
SŠ s maturitou	60	99
VOŠ	6	10
VŠ Bc.	8	13
VŠ Mgr.	16	26
VŠ Dr.	2	3
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>165</b>

### Ukončené vzdělání - muži

Tabulka č.5

<b>Ukončené vzdělání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Vyučen	17	12
SŠ s maturitou	38	27
VOŠ	6	4
VŠ Bc.	7	5
VŠ Mgr.	23	16
VŠ Dr.	9	6
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>70</b>

## Zaměstnání v jednotlivých oborech

Tabulka č.6

<b>Obor</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Administrativa</b>	32	74
<b>Školství</b>	16	37
<b>Prodej a služby</b>	21	50
<b>Bankovní sektor</b>	7	17
<b>Finanční sektor</b>	5	12
<b>Zdravotnictví</b>	10	23
<b>Řemeslo</b>	4	10
<b>Doprava</b>	4	10
<b>Ostatní</b>	1	2
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>235</b>

## Práce v oboru

Tabulka č.7

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Ano</b>	64	152
<b>Ne</b>	36	83
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>235</b>

## Podíl žen na celoživotním vzdělávání

Tabulka č.8

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Ano</b>	75	124
<b>Ne</b>	25	41
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>165</b>

## Podíl mužů na celoživotním vzdělávání

Tabulka č.9

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Ano</b>	69	48
<b>Ne</b>	31	22
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>70</b>



### Vztah k celoživotnímu vzdělávání - mladá dospělost

Tabulka č.10

Vztah k celoživotnímu vzdělávání	%	Počet
Absolvovali	23	31
Absolvují	32	43
V budoucnu	29	39
Nemají zájem	16	22
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>135</b>

### Vztah k celoživotnímu vzdělávání - střední dospělost

Tabulka č. 11

Vztah k celoživotnímu vzdělávání	%	Počet
Absolvovali	21	10
Absolvují	21	10
V budoucnu	15	7
Nemají zájem	43	20
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>47</b>

### Vztah k celoživotnímu vzdělávání - pozdní dospělost

Tabulka č. 12

Vztah k celoživotnímu vzdělávání	%	Počet
Absolvovali	39	21
Absolvují	18	10
V budoucnu	7	4
Nemají zájem	36	20
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>55</b>

### Vztah k celoživotnímu vzdělávání u žen v mladé dospělosti

Tabulka č.13

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Absolvovala</b>	27	24
<b>Absolvuje</b>	28	25
<b>V budoucnu</b>	29	27
<b>Nemá zájem</b>	16	14
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>90</b>

### Vztah k celoživotnímu vzdělávání u žen ve střední dospělosti

Tabulka č. 14

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Absolvovala</b>	22	8
<b>Absolvuje</b>	28	10
<b>V budoucnu</b>	14	5
<b>Nemá zájem</b>	36	13
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>36</b>

### Vztah k celoživotnímu vzdělávání u žen v pozdní dospělosti

Tabulka č. 15

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Absolvoval</b>	37	15
<b>Absolvuje</b>	20	8
<b>V budoucnu</b>	8	3
<b>Nemá zájem</b>	35	14
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>40</b>

### Vztah k celoživotnímu vzdělávání u mužů v mladé dospělosti

Tabulka č.16

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Absolvoval</b>	16	7
<b>Absolvuje</b>	39	18
<b>V budoucnu</b>	27	12
<b>Nemá zájem</b>	18	8
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>45</b>

### Vztah k celoživotnímu vzdělávání u mužů ve střední dospělosti

Tabulka č. 17

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Absolvoval</b>	18	2
<b>Absolvuje</b>	0	0
<b>V budoucnu</b>	18	2
<b>Nemá zájem</b>	64	7
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>11</b>

### Vztah k celoživotnímu vzdělávání u mužů v pozdní dospělosti

Tabulka č. 18

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Absolvoval</b>	40	6
<b>Absolvuje</b>	13	2
<b>V budoucnu</b>	7	1
<b>Nemá zájem</b>	40	6
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>15</b>

### Preferovaný druh celoživotního vzdělávání

Tabulka č. 19

<b>Druh celoživotního vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Cizí jazyk	25	65
Doplnění vzdělání	21	55
Odborné semináře	32	81
Rekvalifikační kurzy	4	11
Získání certifikátů	18	48

### Preferovaný druh celoživotního vzdělávání u žen

Tabulka č. 20

<b>Druh celoživotního vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Cizí jazyk	27	51
Doplnění vzdělání	19	36
Odborné semináře	31	60
Rekvalifikační kurzy	6	11
Získání certifikátů	17	32

### Preferovaný druh celoživotního vzdělávání u mužů

Tabulka č. 21

<b>Druh celoživotního vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Cizí jazyk	20	14
Doplnění vzdělání	27	19
Odborné semináře	30	21
Rekvalifikační kurzy	0	0
Získání certifikátů	23	16

**Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání**

- **středoškolské s výučním listem**

Tabulka č. 22

<b>Druh celoživotního vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Cizí jazyk	14	4
Doplnění vzdělání	11	3
Odborné semináře	0	0
Rekvalifikační kursy	4	1
Získání certifikátů	23	1
Nemá zájem	67	19

**Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání**

- **středoškolské s maturitou**

Tabulka č. 23

<b>Druh celoživotního vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Cizí jazyk	26	37
Doplnění vzdělání	15	21
Odborné semináře	12	16
Rekvalifikační kursy	7	9
Získání certifikátů	18	24
Nemá zájem	22	30

**Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání**

- **vyšší odborné vzdělání**

Tabulka č. 24

<b>Druh celoživotního vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Cizí jazyk	20	3
Doplnění vzdělání	20	3
Odborné semináře	40	6
Rekvalifikační kursy	7	1
Získání certifikátů	13	2
Nemá zájem	0	0

**Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání**

- vysoká škola Bc.

Tabulka č. 25

<b>Druh celoživotního vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Cizí jazyk	25	6
Doplnění vzdělání	58	14
Odborné semináře	17	4
Rekvalifikační kurzy	0	0
Získání certifikátů	0	0
Nemá zájem	0	0

**Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání**

- vysoká škola Mgr.

Tabulka č. 26

<b>Druh celoživotního vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Cizí jazyk	23	14
Doplnění vzdělání	10	6
Odborné semináře	35	22
Rekvalifikační kurzy	3	2
Získání certifikátů	21	13
Nemá zájem	8	5

**Preferovaný druh celoživotního vzdělávání vzhledem k dosaženému vzdělání**

- vysoká škola Dr.

Tabulka č. 27

<b>Druh celoživotního vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Cizí jazyk	19	3
Doplnění vzdělání	13	2
Odborné semináře	25	4
Rekvalifikační kurzy	0	0
Získání certifikátů	37	6
Nemá zájem	6	1

### Motivace k celoživotnímu vzdělávání u žen

Tabulka 28

<b>Ženy - ANO</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Pracovní zařazení</b>	27	59
<b>Finanční ohodnocení</b>	23	50
<b>Seberealizace</b>	50	112

### Motivace k celoživotnímu vzdělávání u mužů

Tabulka č. 29

<b>Muži - ANO</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Pracovní zařazení</b>	25	23
<b>Finanční ohodnocení</b>	27	25
<b>Seberealizace</b>	48	44

### Podpora rodiny při celoživotním vzdělávání

Tabulka č.30

	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Ano</b>	95	163
<b>Ne</b>	5	9
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>172</b>

### Pracovní volno při celoživotním vzdělávání - ženy

Tabulka č. 31

<b>Pracovní volno při CŽV</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Ano</b>	63	78
<b>Ne</b>	10	12
<b>Ne ve volném čase</b>	31	33
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>123</b>

### Pracovní volno při celoživotním vzdělávání - muži

Tabulka č.32

<b>Pracovní volno při CŽV</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Ano	50	24
Ne	10	5
Ne ve volném čase	40	19
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>48</b>

### V případě demotivace

#### Co by bylo motivací k celoživotnímu vzdělávání - ženy

Tabulka č.33

<b>Motiv pro celoživotní vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Finance	18	7
Nic	41	16
Jiná pracovní nabídka	26	10
Požadavek zaměstnavatele	10	4
Více času	5	2

### V případě demotivace

#### Co by bylo motivací k celoživotnímu vzdělávání - muži

Tabulka č. 34

<b>Motiv pro celoživotní vzdělávání</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
Finance	22	4
Nic	55	10
Jiná pracovní nabídka	17	3
Požadavek zaměstnavatele	0	0
Více času	6	1



**Motivace k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu u mladé dospělosti**

Tabulka č. 35

<b>Mladá dospělost</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Finance</b>	27	6
<b>Nic</b>	46	10
<b>Jiná pracovní nabídka</b>	18	4
<b>Požadavek zaměstnavatele</b>	9	2
<b>Více času</b>	0	0
<b>Celkem</b>	100	22

**Motivace k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu u střední dospělosti**

Tabulka č. 36

<b>Střední dospělost</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Finance</b>	25	5
<b>Nic</b>	40	8
<b>Jiná pracovní nabídka</b>	25	5
<b>Požadavek zaměstnavatele</b>	5	1
<b>Více času</b>	5	1
<b>Celkem</b>	100	20

**Motivace k celoživotnímu vzdělávání při současném nezájmu u pozdní dospělosti**

Tabulka č. 37

<b>Pozdní dospělost</b>	<b>%</b>	<b>Počet</b>
<b>Finance</b>	5	1
<b>Nic</b>	71	15
<b>Jiná pracovní nabídka</b>	14	3
<b>Požadavek zaměstnavatele</b>	5	1
<b>Více času</b>	5	1
<b>Celkem</b>	100	21

## ABSTRAKT

NĚMCOVÁ, S. *Motivace dospělých k celoživotnímu vzdělávání*. České Budějovice 2009. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra pedagogiky.

Vedoucí práce L. Muchová

Klíčová slova: motivace / dospělý, vzdělávání, celoživotní vzdělávání.

Práce se zabývá charakteristikou celoživotního vzdělávání a vztahu dospělé populace k motivaci. Teoretická část poskytne ucelený přehled o dospělosti, celoživotním vzdělávání dospělých a motivaci. Nejprve definujeme dospělost po stránce vývojové a profesní a dále poskytujeme přehled o celoživotním vzdělávání dospělých, kam lze řadit základní terminologii, přehled o celoživotním vzdělávání, školskou soustavu ČR a další typy celoživotního vzdělávání. V neposlední řadě vymezíme pojem motivace, který úzce spojíme s teorií Maslowa a přiřadíme ji k významu k celoživotnímu vzdělávání, kde se zaměříme např. na systém odměn a zisků, který je blízce spojen s celoživotním vzděláváním.

Praktická část je postavena na vyhodnocení kvantitativní výzkumné metody. Pomocí dotazníku jsme zkoumali v dospělé populaci participaci na celoživotním vzdělávání. S tím spojenou motivaci a upřednostňovaný druh celoživotního vzdělávání.

## **ABSTRACT**

### *Motivation of Adults for Lifelong Learning*

Key words: motivation/ adult, education, lifelong learning

The diploma paper characterizes what motivates adults for lifelong learning. The theoretical part provides you a comprehensive overview about adulthood, lifelong learning of adults, and about motivation itself. First of all, the diploma work defines adulthood , and it focuses on developmental and professional parts of it. Then, it provides you an integrated idea about lifelong learning of adults, it especially focuses on the basic terminology, an overview about lifelong learning, the educational system in ČR and other types/categories of lifelong learning. Then, the paper defines motivation, connecting it with Maslow's theory and assigning it with lifelong learning. It focuses for example on the system of benefits and gains, which is closely connected with lifelong learning.

The practical part evaluates quantitative research methods. According to this kind of research technique I used a questionnaire for surveying what adults think about lifelong learning, which form of lifelong learning they prefer, and what motivates them for lifelong learning.