

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Problematika pedagogicko-psychologických  
aspektů vzdělávání osob ve věku 50+

## **Bakalářská práce**

Autor: Helena Halabicová  
Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Procházka, Ph.D.  
Studijní program: Výchovná a vzdělávací praxe  
Studijní obor: Sociální pedagogika  
Datum odevzdání: 30. 3. 2012

Prohlášení:

Prohlašuji, že svoji bakalářskou 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 bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Pedagogickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českém Krumlově, dne 30. 3. 2012

Helena Halabicová

Děkuji Mgr. Miroslavu Procházkovi, Ph.D za odborné a organizační vedení mé bakalářské práce, za zájem a čas, který mi po celou dobu mé práce věnoval.

## **ANOTACE:**

HALABICOVÁ, HELENA, *Problematika pedagogicko psychologických aspektů vzdělávání osob ve věku 50+* . České Budějovice: Pedagogická fakulta Jihočeské univerzity České Budějovice, 2012, 61s. Bakalářské práce

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku pedagogicko psychologických aspektů vzdělávání osob ve věku 50+. Cílem práce je, na základě vlastní praxe, zhodnocení adekvátnosti didaktických postupů ve vybraném vzdělávacím programu, kterého se zúčastnili osoby starší 50 let. Teoretická část je věnována pedagogicko-psychologické charakteristice osob 50+ ve vazbě a charakteristice vybraného vzdělávacího programu. Praktická část je věnována analýze názorů subjektů (osoby 50+), jež byly účastníky vybraného vzdělávacího programu. V rámci evaluace zachycují, do jaké míry, z pohledu účastníků, reflektoval absolvovaný program potřeby cílové skupiny a zachycují hodnocení výsledků vzdělávání, kterým tyto osoby prošly. Výstupem je posouzení vybraného vzdělávacího programu z pedagogického hlediska a formulování návrhů na úpravu cílů, obsahu a metod, forem a prostředků, které jsou ve vzdělávání těchto osob významné.

Klíčová slova: vzdělávání, učení, starší osoby, 50+, střední dospělost, stárnutí, rekvalifikace

**ABSTRACT:**

HALABICOVÁ, HELENA, *The issue of pedagogical and psychological aspects of education for people aged 50 +*. České Budějovice: Pedagogical Faculty of University of South Bohemia České Budějovice, 2012, 61 pages. Bachelor thesis

This bachelor thesis deals with the problems of pedagogical and psychological aspects in education of people aged over 50. The objective of the thesis is (on the basis of my personal experience and practice) to evaluate adequacy of didactic processes in chosen educational program for people over 50. The theoretical part of the thesis is focused on pedagogical and psychological characteristics of the people aged over 50 in the relationship with the chosen educational program. The practical part deals with analysis of the opinions of the subjects that participated in the chosen educational program. In the frame of evaluation there are mentioned the ratio between expectations and needs of the target group and also the own evaluation of the education by the subjects. The result is appraising the chosen educational program from the point of view of pedagogy and also formulation of proposals for adaptation of objectives, content and methods as well as forms and resources needed and important in education of these persons.

Key words: education, learning, aged persons, people over 50, middle age, aging, re-qualification

## OBSAH:

<b>ÚVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>I. TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Uvedení do problematiky</b> .....	<b>9</b>
1.1 Problematika vzdělávání dospělých obecně .....	10
<b>2 Pedagogicko-psychologická charakteristika osob 50+</b> .....	<b>13</b>
2.1 Bariéry .....	20
2.2 Specifika .....	21
2.3 Výhody a překážky .....	25
2.4 Vlivy na efektivitu vzdělávání dospělých .....	27
2.5 Motivace .....	28
2.6 Didaktické principy .....	32
<b>3 Výběr vzdělávacího modulu</b> .....	<b>34</b>
3.1 Charakteristika a analýza vzdělávacího modulu pro osoby 50+ .....	35
3.2 Role Jihočeské hospodářské komory v dalším vzdělávání osob 50+ .....	36
3.3 Charakteristika vybraného vzdělávacího modulu .....	37
3.3.1 <i>Organizační forma výuky</i> .....	38
3.3.2 <i>Metody výuky</i> .....	38
3.3.3 <i>Materiální a technické vybavení (seznam didaktických pomůcek)</i> .....	39
3.3.4 <i>Učební plán</i> .....	40
3.3.5 <i>Učební osnovy</i> .....	41
3.3.6 <i>Profil absolventa</i> .....	46
<b>II. PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>47</b>
<b>4 Cíle a metody praktické části</b> .....	<b>47</b>
4.1 Cíle práce a předpoklady .....	47
4.2 Metody výzkumu .....	49
4.3 Charakteristika výzkumného vzorku respondentů .....	50

<b>5</b>	<b>Analýza výsledků výzkumu</b> .....	<b>53</b>
5.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	53
5.1.1	<i>Analýza hodnocení výzkumného cíle I.</i> .....	53
5.1.2	<i>Analýza hodnocení výzkumného cíle II.</i> .....	56
5.2	Shrnutí výsledků a doporučení.....	64
	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>67</b>
	<b>Seznam použité literatury</b> .....	<b>70</b>
	<b>Internetové zdroje</b> .....	<b>72</b>
	<b>Seznam tabulek a grafů</b> .....	<b>73</b>
	<b>Přílohy</b> .....	<b>74</b>

## ÚVOD

Téma mé bakalářské práce se zaměřuje na problematiku pedagogicko-psychologických aspektů vzdělávání osob ve věku padesát let a výše. Obecně je tato skupina označována jako 50+.

Osoby v tomto věku jsou ohrožovány vysokou mírou nezaměstnanosti a následnou možnou sociální exkluzí. Stávají se proto cílovou skupinou pro řadu projektů, podpořených z veřejných zdrojů. Otázkou v tomto kontextu zůstává, do jaké míry realizované či připravované kurzy a moduly zohledňují specifika této věkové skupiny (např. ve výběru metod, v psychologicko-pedagogickém zdůvodnění uplatňovaných didaktických principů apod.) a jaké modely evaluace se v rámci realizace těchto programů používají.

Výběr tématu mé bakalářské práce ovlivnila zejména má současná profese. Od roku 2005 pracuji na Jihočeské hospodářské komoře, kde se podílím na realizaci projektů podpořených ze Strukturálních fondů Evropské unie, jejichž cílem je vzdělávání a zaměstnávání cílových skupin - osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce, mezi něž patří také osoby ve věku 50+. Cílem práce je, na základě mé vlastní praxe, zhodnocení adekvátnosti didaktických postupů ve vybraném vzdělávacím modulu, kterého se tyto osoby účastní. V této práci využiji zkušeností s rekvalifikačním kurzem, které v regionu realizovala a realizuje Jihočeská hospodářská komora pro Úřad práce České Budějovice či další subjekty.

V teoretické části práce se věnuji pedagogicko-psychologické charakteristice osob 50+, popisují zde specifika této cílové skupiny, kompetence, pohledy na problematiku dalšího vzdělávání těchto osob a charakterizují vybraný modul vzdělávání dospělých.



Praktická část práce je věnována analýze názorů subjektů - osob 50+, jež jsou účastníky tohoto modulu vzdělávání. V rámci evaluace zachycují, do jaké míry z jejich pohledu reflektovaly absolvované programy potřeby cílové skupiny, do jaké míry splnily aktivity očekávání účastníků a hodnocení výsledků vzdělávání, kterým tyto osoby prošly. Výstupem pak je posouzení vzdělávacího modulu z pedagogického hlediska a formulování návrhů na úpravu cílů, obsahu a metod, forem a prostředků, které jsou ve vzdělávání těchto osob významné.

# I TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Uvedení do problematiky

Pro Českou republiku, stejně tak jako pro ostatní země EU, je charakteristické stárnutí obyvatelstva. V nadcházejících letech bude, dle demografických prognóz, podíl starších osob v celé populaci silně růst a bude ubývat počet osob mladší věkové kategorie.<sup>1</sup> Věk je přitom jedním z faktorů, který ovlivňuje postavení jedince na trhu práce.

Osoby, které překročily věk 50 let, se dostávají na pomyslnou hranici mezi vyšším středním a seniorským věkem. Jedná se o skupinu lidí ekonomicky aktivní, kteří se nacházejí v předdůchodovém věku a u nichž se vyskytují určité specifické vlastnosti, které je na trhu práce řadí mezi ohrožené nezaměstnaností. Problém není jen v jejich množství, ale také ve velmi omezené cestě zpět na trh práce. Starší pracovní síla se hůře přizpůsobuje novým nárokům na kvalitu pracovní síly na trhu práce, zejména novým technologiím a rostou konkurenční tlaky vůči starším osobám. A i přesto, že naše právo zakazuje jakoukoliv diskriminaci kvůli vyššímu věku pracovníka, můžeme se s ní v praxi setkat. Příčiny horších pracovních podmínek pro osoby starší 50 let je však nutno hledat nejen na straně zaměstnavatelů, ale i na straně samotných zaměstnanců této věkové kategorie.

Tváří tvář stárnutí populace ve všech zemích Evropské unie se jednou z nejdůležitějších otázek stává sociální politika, politika zaměstnanosti a tzv. „politika udržitelného stáří“ a nejlepším způsobem, jak posílit tyto

---

<sup>1</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012, [online]. 2008

politiky z ekonomického i sociálního pohledu, je zvýšení míry zaměstnanosti a zachování vysoké úrovně vzdělání starších osob, vedoucí k posílení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce. Ve světle těchto fakt se generace 50+ stává cílovou skupinou pro řadu opatření, která mají jejich situaci na trhu práce zlepšit a jsou vyčleňovány nemalé finanční prostředky z veřejných zdrojů na podporu realizace řady vzdělávacích projektů pro tuto cílovou skupinu.

V této souvislosti však vyvstává otázka, do jaké míry jsou realizované či připravované vzdělávací kurzy a modely adekvátní v aspektu na specifika této věkové skupiny, například ve výběru metod, v psychologicko-pedagogickém uplatňování didaktických postupů, apod., neboť hledání možnosti využití aktivního potenciálu osob 50+ a tvorba zmíněných politik musí jít ruku v ruce s pochopením klíčových rysů a aspektů této věkové skupiny.

## 1.1 Problematika vzdělávání dospělých obecně

Vzdělávání není omezeno jen na jedno životní období, ale probíhá během celého lidského života. Podle Vašutové<sup>2</sup> je vzdělávání dospělých vymezováno jako systematický organizovaný rozvoj vědomostí, dovedností, postojů, hodnot a vlastností osobnosti, které jsou potřebné pro plnohodnotný pracovní a osobní život člověka.

Vzdělávání dospělých se uskutečňuje jako formální, neformální a informální.

- **Formální** vzdělávání je zajišťováno v rámci systému vzdělávacích institucí (školskou soustavou) a vede k získání diplomů a kvalifikací.

---

<sup>2</sup> VAŠUTOVÁ, J.: *Profesionalizace pedagogického pracovníka*. Elektronický text, [online].

- **Neformální** vzdělávání je zajišťováno mimo vzdělávací systém jinými organizacemi (podnikové, zájmové, osvětové vzdělávání) a nevede k získání vyššího stupně vzdělání.
- **Informální** vzdělávání je sebeučení jedince, je přirozenou součástí každodenního života, nemusí se jednat o záměrné učení, nemusí být ani jednotlivci samotnými uznáno za něco, co přispívá k rozvoji jejich znalostí nebo dovedností a přesto se děje.<sup>3</sup>

Problematikou vzdělávání dospělých a vším, co s tímto souvisí, se zabývá především věda, kterou nazýváme „andragogika“.

Na vymezení pojmu a obsahu andragogiky nejsou dosud názory sjednoceny a terminologie tohoto oboru není jednotná. Většinou bývá andragogika chápána jako věda o vzdělávání dospělých nebo jako synonymum pojmu vzdělávání dospělých. Podle Beneše<sup>4</sup> lze v současnosti andragogiku chápat jako oblast služeb jednotlivcům, skupinám, institucím, organizacím nebo celospolečenskému charakteru, která tvorbou vzdělávací nabídky slouží k uspokojování vzdělávacích zájmů a potřeb dospělých.

V současné andragogické teorii neexistuje žádné obecně uznávané pojetí vyučování dospělých, andragogika je věda výrazně orientovaná na zkušenosti z praxe. Na základě praxe a pedagogických zkušeností lze stanovit jen určité dimenze pro profesní vzdělávání dospělých. Tento přístup nazýváme trojdimenzionální model výuky dospělých, za jehož významné součásti jsou považovány tři základní dimenze, které jsou vzájemně propojeny a vzájemně se ovlivňují:

1. Kognitivní - chápe výuku jako propojený, smíšený proces, zaměřený na osvojování vědomostí, dovedností a návyků.

---

<sup>3</sup> WWW.MSMT.CZ, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, [online].

<sup>4</sup> BENEŠ, M., *Úvod do andragogiky*. Praha: FF UK, 1997

2. Pragmatická - výuka je vnímána jako získávání nové kvality jednání a chování.
3. Kreativní - v jejím rámci je výuka specifikována jako tvůrčí modifikace poznání a zkušenosti“ (Máchal, Linhartová, 2007).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> MÁCHAL, P., LINHARTOVÁ, D., *Výukové modely v projektech firemního vzdělávání*. [online]. 2007

## 2 Pedagogicko-psychologická charakteristika osob 50+

Lidský život probíhá v několika fázích, pro které má každá doba i kultura rozdílné označení. Základní rozlišení na dětství, dospělost a stáří však zůstává stále stejné. V různých epochách však tyto jednotlivé fáze neznamenalý totéž. Například pod pojmem „starý“ byl myšlen v každé době člověk v jiném chronologickém věku. Vývojové fáze a to, co představují, podléhaly vždy historicko-sociálním vlivům a v budoucnu tomu jistě nebude jinak.<sup>6</sup>

Marie Vágnerová<sup>7</sup> označuje ve svém díle období věku 50 – 60 let jako období starší dospělosti. Věk 50 let označuje autorka jako mezník, který s definitivní platností potvrzuje počátek stárnutí, kdy zvýšená únava, zhoršení některých funkcí a první viditelné změny tuto skutečnost potvrzují. Člověk se musí začít vyrovnávat s postupným úbytkem vlastních kompetencí a naučit se správně odhadovat svoje aktuální možnosti. V tomto období, jak píše dále autorka, se mění postoj k vlastnímu životu, ke světu i k jiným lidem. Dochází ke změně některých hodnot – člověk splnil všechna společenská očekávání, vychoval děti a dosáhl určitého profesního postavení a jeho další směřování má proto více soukromý charakter. Ve větší míře se váže na rodinu a více se zabývá vlastní osobnostní proměnou.

Vágnerová<sup>8</sup> spojuje proces stárnutí s pozvolným úpadkem všech tělesných funkcí. Fyzické i psychické schopnosti se mění. V důsledku metabolických změn se začínají projevovat první známky snížení výkonnosti, zhoršují se základní funkce jako je zrak či sluch, dochází k poklesu sil a ubývání energie, klesá i pohybová koordinace, hromadí

<sup>6</sup> BENEŠ, M., *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 127

<sup>7</sup> VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2003

<sup>8</sup> VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2003

se zdravotní potíže. Pod vlivem stárnutí se mění i zevnějšek. Objevují se první typické znaky stáří, jako jsou vrásky, šedivé vlasy, změny proporcí těla. Tyto změny jsou dle Vágnerové akceptovány jako ztráta určité hodnoty.

Podobně jako ve fyzické oblasti, dochází ke změnám také v oblasti intelektových schopností. „Myšlení je méně pružné, konvenčnější a více spoléhá na nabyté zkušenosti a znalosti, učení novému může být obtížnější. Člověk však dokáže lépe využít svých dovedností, bývá rozvážnější a vyvaruje se unáhlených řešení, lépe integruje jednotlivé detaily do smysluplných celků. Mění se tedy formální struktura kognitivních schopností, celková úroveň inteligence ale ještě výraznější pokles nevykazuje“ (Langmeier, Krejčířová, 2006).<sup>9</sup> Vágnerová uvádí, že v průběhu života se kognitivní funkce mění a rozvíjí různým způsobem. Riziko stagnace či zhoršení kognitivních funkcí podle ní závisí na dědičných dispozicích, na dosažené úrovni jednotlivých schopností a dovedností, osobních vlastnostech i mnoha aktuálních vnějších vlivech. „Hlavním problémem starších dospělých je zpomalení tempa při zpracování informací potřebných k porozumění a následnému řešení problému i úbytek flexibility reagování na změny situace. Úbytek výkonu ovlivňují také výkyvy pozornosti a krátkodobé paměti a zhoršená efektivnost mechanického učení“ (Vágnerová, 2003).<sup>10</sup> Tyto nedostatky jsou, podle autorky, starší dospělí schopni kompenzovat díky zkušenostem a kompetencím získaným vzděláním a také díky pečlivosti a důslednosti a užití efektivnějších způsobů analýzy situace. Ve věku 50 let se ještě nemění schopnosti, ale může se měnit aktuální výkon.

---

<sup>9</sup> LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D., *Vývojová psychologie 2.*, aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006, s. 191

<sup>10</sup> VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2003, s. 249-250

Významný německý psycholog Erik Homburger Erikson (1902 – 1994), který je autorem Teorie osmi věků člověka (teorie osmi stádií) vidí každé vývojové stadium jako životní úkol nebo cíl, ke kterému jedinec směřuje. Osoby ve věku 50+ Erikson řadí do sedmého stadia – období generativity. Podle jeho teorie životních úkolů, je třeba nahlížet na specifičnost uvažování stárnoucích lidí z hlediska jejich potřeby generativity. Tito lidé mají tendenci uchovat a uplatnit svou zkušenost, kterou chtějí předat další generaci, aby ji tím zhodnotili a zároveň prokázali své kompetence. Nejvýznamněji se tato vývojová změna projevuje ve dvou oblastech – v praktické inteligenci, která je v období věku 50 – 60 let ještě na vrcholu a je potřebná ke zvládnutí všech rolí dospělého a v oblasti profesních kompetencí, které jsou výsledkem učení a jsou zafixovány v rámci dlouholeté zkušenosti.<sup>11</sup>

Božena Buchtová<sup>12</sup> označuje věk přibližně od 45 do 65 roků jako starší, zralou, případně pozdní dospělost, poslední fáze tohoto období také jako presenium. Jak tato autorka uvádí, dochází u lidí v této životní etapě k výrazným změnám jak v pracovním a sociálním životě, tak také ke změně rodinné struktury. Dochází k odchodu dětí z domova a jejich sňatkům a s tím se může objevit pocit tzv. „prázdného hnízda“, kdy tento fakt může být vnímán s pocitem určité prázdnoty. Významně se mění také sociální role, kdy se většina lidí v tomto věku stává prarodiči. Vzhledem k věku je také reálné, že dojde k úmrtí rodičů, může dojít i k úmrtí životního partnera, což představuje pro věkovou skupinu 50+ jakési biologické zrcadlo - tito lidé už vědí, že cokoliv se přihodí někomu jinému, může se snadno stát i jim.

Další změna, se kterou se musí osoby v této věkové kategorii vyrovnat je změna profesní role, která je i v době pozdní dospělosti významnou

---

<sup>11</sup> VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2003, s. 252-253

<sup>12</sup> BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002



součástí identity. V tomto věku se lidé začínají připravovat na období přechodu z práce do důchodu, který je psychology označován za velmi psychicky náročné období lidského života. Vágnerová<sup>13</sup> označuje období starší dospělosti jako fázi postupného uzavírání profesní kariéry.

Toto období bývá velmi často označováno jako období nejzákladnějších krizí, jako část života, která je obtížnější a problémovější jak ve srovnání s mladším věkem, tak s věkem pozdějším – vyrovnanějším stářím.<sup>14</sup>

V období střední a pozdní dospělosti dosahuje svého vrcholu zralost emočního prožívání. Emocionální aktivity se snižují a určité situace již nejsou prožívány tak intenzivně, jak tomu bylo v mladším věku, naopak vyrovnávání se s traumaty bývá obtížné a dlouhodobé. „Stárnoucí člověk preferuje klid a pohodu, to znamená, že se snaží dosáhnout stavu, kdy jeho emoční prožívání není zatěžováno ničím, co by mohlo vyvolávat intenzivnější emoce, dokonce ani tehdy, kdyby byla pozitivní. Starší lidé dávají přednost stereotypu, který představuje jistotu a z emočního hlediska navozuje pocit pohody.“ (Vágnerová, 2003) <sup>15</sup>. Změny emočního prožívání jsou do značné míry podmíněny i biologicky, např. poklesem hladiny pohlavních hormonů.

Významnou roli hraje také sociokulturní prostředí. Většina lidí této věkové skupiny v České republice vyrostla v období socialismu. Jejich profesní návyky se formovaly v totalitním režimu, který vyžadoval poslušnost, nepodporoval projevy iniciativy, pojem flexibilita byl neznámý, pracovní povinnost byla uzákoněna a k jejímu naplnění byla často vytvářena i nadbytečná pracovní místa. Tento režim se nezabýval otázkami vzdělávání starších osob, naopak starší osoby byly podporovány v pasivním přístupu ke stáří a bylo jim vštěpováno, že ve

---

<sup>13</sup> VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2003, s. 259

<sup>14</sup> LANGMEIER, J., KREJČÍROVÁ, D., *Vývojová psychologie 2., aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006, s. 187

<sup>15</sup> VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2003, s. 257

stáří se má užívat zaslouženého odpočinku. Revoluční změny na počátku 90. let 20. století pak byly pro řadu současné generace 50+ náročné a obtížně přijatelné. Navíc tito lidé, zvyklí na model, kdy stráví celou svoji profesní kariéru u jediného zaměstnavatele, zažili poprvé masové propouštění. Byli tak nuceni si uvědomit, že kompetence, dovednosti a zkušenosti nabyté dříve přestaly být dostačujícími a vyvstala tak u nich potřeba učit se novým poznatkům, modernějším technologiím, vzdělávat se.

Připravenost starší české populace vzdělávat se není příliš uspokojivá. Představa vzdělávat se je u nich úzce spjatá s „chozením do školy“<sup>16</sup> a přestože se jedná pouze o návštěvu různě dlouhých vzdělávacích programů, je tato představa pro ně málo přijatelná. Pokud se tedy tito lidé pro své další vzdělávání rozhodnou, je to, u většiny z nich, především z pracovních důvodů. Důvodem malé účasti generace 50+ na vzdělávacích aktivitách je také celkové psychologické klima, které lze v naší společnosti mezi starší populací zaznamenat. Mají nižší sebevědomí, nedůvěřují si, bojí se, že „to nezvládnou“, mají pocit nedostatečného vzdělání a s blížícím se důchodem pro ně vzdělávací aktivita už ztrácí smysl. Významným ukazatelem aktivity v této oblasti je také jejich dosažené vzdělání, které je jedním z indikátorů, na základě kterého je porovnávána ekonomická a kulturní vyspělost společnosti. Vzdělání je jednou z podmínek zdravé ekonomiky, prosperity a kulturního rozvoje dané společnosti a utváří také sociální strukturu společnosti.

Úroveň vzdělání obyvatelstva podle věku je v České republice zjišťována při Sčítání lidí, domů a bytů, které pravidelně provádí Český statistický úřad. Naposledy bylo toto sčítání uskutečněno v březnu roku 2011. Bohužel v době, kdy píšu tuto práci, nebyly výsledky sčítání z roku 2011 ještě zveřejněny. Proto použiji výsledky s předchozího sčítání,

---

<sup>16</sup> PALÁN, Z., *Základy andragogiky*, [online]. 2006.

kteře se konalo v březnu roku 2001, s tím, že nepředpokládám v této oblasti velké rozdíly. Z těchto výsledků Sčítání lidí, domů a bytů v roce 2001<sup>17</sup> vyplývá, že ve skupině 50 – 59 let je nejvíce zastoupen stupeň středního vzdělání bez maturity, jedná se převážně úzce profilované výuční obory. Ve věkové skupině 60 let a více převládá vzdělání základní. Mezi vysokoškolsky vzdělanými osobami jsou starší ročníky zastoupeny méně. Tato fakta také zvyšují pravděpodobnost sociální exkluze diskutované věkové kategorie.

Generaci 50+ lze charakterizovat také z hlediska trhu práce. Jde o pracovní sílu, která se, díky dlouholeté praxi, vyznačuje profesní odborností a dostatkem zkušeností z praxe. Vůči zaměstnavateli jsou stabilnější a loajálnější. Na druhé straně však se mohou vyznačovat nepružností a neochotou k dalšímu vzdělávání a nižší flexibilitou vůči změnám. Ve většině případů se také jedná, jak uvádím výše, o osoby s nižším dosaženým vzděláním a chybí počítačová a jazyková gramotnost. Pokud se tyto osoby stanou nezaměstnanými, ztrácejí velmi rychle svoji kvalifikaci. Faktory, které napomáhají pracovnímu přizpůsobení starších lidí, v krátkosti shrnují Langmeier a Krejčířová<sup>18</sup>:

1. Starší pracovník dosahuje lepších výsledků, když může pracovat svým tempem, nikoliv rychlostí vynucenou pracovním programem nebo pásovou výrobou.
2. Rozdíl mezi optimálním a maximálním výkonem je u starších osob zpravidla menší než u mladších lidí, rezervy starších jsou menší, ale podávají dobrý výkon tam, kde je jejich motivace taková, že mohou využít plně svých schopností, přitom však nesmí být tlačeni k hranici jejich možností.

---

<sup>17</sup> WWW.CSSU.CZ, Český statistický úřad. [online].

<sup>18</sup> LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D., Vývojová psychologie 2., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006, s. 194-195

3. Starší lidé pracují lépe tam, kde mohou využívat svých schopností, než tam, kde se musí učit stále novým dovednostem. Pokud je nový výcvik nezbytný, probíhá lépe, je-li dobře organizován. Má být postupný, má dovolovat aktivní procvičování, poskytovat zpětnou vazbu, využívat pomůcky (např. psané instrukce).
4. U starších lidí hrají velký význam vnější okolnosti – závisí na tom, jak je práce organizována a jaké jsou ostatní podmínky na pracovišti (např. mezilidské vztahy, dobrá dostupnost sociálního zařízení).

Lze tedy shrnout, že během jednotlivých životních etap se role člověka neustále mění a on se jim musí přizpůsobovat. S nástupem období starší dospělosti společenských úloh jedinci začíná ubývat. S osamostatněním se děti člověk nejprve ztrácí svou rodičovskou roli, po odchodu do důchodu ztrácí svou pracovní roli a mění se jeho role společenská. Starší člověk je postupně omezován přibývajícím zdravotními problémy a s odchodem do důchodu se často ocitá v sociální izolaci. Přesto však stále cítí potřebu uznání, potřebu zůstat členem společnosti, cítit se platný. Přestože sociální zkušenosti se zvládáním těchto změn u starších osob v naší zemi teprve získáváme, existují již podpůrné programy a strategie, které se touto problematikou zabývají s cílem připravit je po psychické, sociální i zdravotní stránce na stáří. Budoucí důchodci by měli nabídek těchto speciálních programů využívat a jejich prostřednictvím dbát na udržování individuálních zájmů a aktivit vedoucích k seberozvoji a sebevzdělávání.

## 2.1 Bariéry

Pro dokreslení charakteristiky generace 50+ je také důležité pochopení jejich důvodů neúčasti na vzdělávacích aktivitách, která má řadu bariér. Tyto bariéry jsou velmi dobře popsány Rabušicem<sup>19</sup> v jeho výzkumu, který byl realizován v rámci projektu Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu: priority, příležitosti a možnosti rozvoje.

Jako nejsilnější důvod se ukázalo to, že se starší respondenti domnívají, že vzdělávací aktivita již pro ně nemá smysl. Byl zvolen více než dvěma třetinami dotázaných. Je to základní psychická bariéra, která se projevuje především u seniorů, neboť tento důvod vyjádřilo méně respondentů ve věku 50–59 let, ale více osob ve věku 60–65 let. Druhým nejsilnějším důvodem byl zvolen nedostatek finančních prostředků. Třetím důvodem pak byl opět důvod psychologický – obavy z nezvládnutí kurzu, přičemž starší respondenti (60–65 let) tuto obavu vyjadřovali častěji než respondenti mladší (50–59 let).

Dále zmiňovaný autor uvádí, že silně vyjadřovaný důvod finančních bariér v účasti na vzdělávání dospělých je svým způsobem také bariérou psychickou. Pouze malé množství dotázaných charakterizovalo finanční situaci své rodiny jako „velký problém“. Ale fakt, že přitom celá polovina respondentů prohlásila, že na účast v kurzech nemají momentálně dostatek finančních prostředků naznačuje, že vzdělávání není v soutěži s jinými komoditami jejich prioritou. Pozitivním zjištěním je, že respondenti nemají dojem, že by bariérou v účasti byl nedostatek nabízených vzdělávacích možností

---

<sup>19</sup> RABUŠIC, L., Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity: *Vzdělávání dospělých v předseniorském věku*. Brno: Filozofická fakulta, Masarykova univerzita, [online]. 2006

nebo jejich nízká kvalita. Také domácí povinnosti se nejeví jako žádná potenciální překážka v dalším vzdělávání starších osob.

Bariéry v učení se dospělých také popisuje Vašutová<sup>20</sup>, a přestože tyto bariéry neuvádí přímo v souvislosti s generací 50+, lze je aplikovat i na tuto věkovou kategorii:

1. Fyzické (kondice, zdravotní stav, krátkodobé nemoci, nevhodný denní režim, nevhodné prostředí).
2. Psychické (nedostatek motivace, vývojové schopnosti k učení, stres, psychická odolnost, osobnostní vlastnosti, emocionalita, nízká asertivita, sebevědomí).
3. Intelektuální (inteligence, neuspokojené vzdělávací potřeby a zájmy, nevhodný styl učení, nesoulad myšlenkových operací a vzdělávacího obsahu).
4. Sociální (vztahy na pracovišti a v rodině, sebereflexe a sebehodnocení, vztah k lektorovi, osobnost lektora).
5. Fáze životního cyklu (problémy na pracovišti, v rodině, osobní problémy, události a radosti).
6. Didaktické (nevhodné strategie výuky, nedostupné a nevhodné studijní materiály, nejasné cíle a instrukce).
7. Organizační (špatná organizace výuky, problémy s technikou).

## **2.2 Specifika**

V procesu vzdělávání jsou předpoklady generace 50+ stejné nebo velmi podobné jako u ostatních dospělých skupin populace. Podle Procházky

---

<sup>20</sup> VAŠUTOVÁ, J.: *Profesionalizace pedagogického pracovníka*. Elektronický text, [online].

a Somra<sup>21</sup> je dospělý člověk vzdělatelný a je jen pověrou, že tato schopnost věkem mizí. Dospělí dokonce více pociťují potřebu vzdělávání, protože si nevědí rady nebo se neorientují ve stále složitějším světě.

Výše zmínění autoři definují vzdělávání jako nepřetržitý proces, který pomáhá člověku zvládnout nové a tedy i nevšední životní situace. Tento proces probíhá učením. Učení podle Horníka<sup>22</sup> lze definovat jako rozvoj vedoucí k přetrvávající a efektivní změně v duševní činnosti a konání. Učení tedy zahrnuje nejen vědění, ale i konání. Učení se je proces změny, který zahrnuje nové vědění i nové konání. Učíme se nejen organizovaně, ale i spontánně, aniž o tom víme. Učení je vnitřní proces, je to schopnost účastníka, spočívající v růstu nových poznatků, dovedností a postojů. Je tedy nerozlučnou součástí rozvoje jedince, provází jej od narození po celý život.

Vzdělávání dospělých má však svá vlastní specifika, nesrovnatelná se vzděláváním dětí a mládeže. Charakteristické pro dospělého účastníka vzdělávání je, že dokáže při učení zvolit promyšlené strategie a preferovat je. Názorně tyto strategie vymezuje Glaserfeld (Máchal, Linhartová, 2007)<sup>23</sup>, který uvádí čtyři okruhy strategického uvažování dospělých:

1. Co víme? Víme to?
2. Co nevíme?
3. Co potřebujeme vědět?
4. Odkud se to dozvíme?

---

<sup>21</sup> PROCHÁZKA, M., SOMR, M.: *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. Č. Budějovice: VStudio, 2008

<sup>22</sup> HRONÍK, F., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007, s. 31

<sup>23</sup> MÁCHAL, P., LINHARTOVÁ, D., *Výukové modely v projektech firemního vzdělávání*. [online]. 2007

V procesu učení dospělých můžeme dle Glaserfelda vypočítat čtyři základní fáze:

1. Nevědomá neznalost (nevím, že to nevím).
2. Vědomá neznalost (vím, že to nevím).
3. Vědomá znalost (vím, že to vím).
4. Nevědomá znalost (nevím, že to vím).

Lze tedy říci, že vyučování a učení je možné popsat jako proces individuálního, ale i skupinového zlepšování a zdokonalování jeho účastníků.

Specifika dospělého účastníka vzdělávání velmi dobře vyjadřuje Barták<sup>24</sup> (2003, s. 18) ve své knize pro lektory:

- Problém se zdůrazňovaným "vzdělávacím deficitem starších posluchačů" (pozor na absolutizování tohoto přístupu - vhodnými postupy lze odstranit bariéry, které obecně existují, záleží na vhodné motivaci a individuálním přístupu).
- U dospělých existuje ve větší míře diferenciované a kritické přijímání poznatků (dospělý posluchač má tendenci vše poměřovat vlastními zkušenostmi - mluví o praxi (tedy o své praxi) a je obecně nedůvěřivý k poznatkům, které do jeho schématu poznání nezapadají).
- Zvýšená potřeba uplatnit při studiu již získané životní a pracovní zkušenosti (při plánování výuky je nutné dbát na vzdělávací potřeby vzdělávaných a provést průzkum jejich dosavadních znalostí a dovedností).
- U této skupiny posluchačů ve větší míře najdeme dobrovolný a aktivní vztah ke vzdělávání.
- U dospělých dominuje zvýšený význam samostatného myšlení a jednání.

---

<sup>24</sup> BARTÁK, J.: *Základní kniha lektora/trenéra*. Praha: Votobia 2003, s. 18



- U dospělých nalezneme vyšší úroveň pozornosti, ale zároveň s věkem narůstající významné rozdíly v této schopnosti.
- U dospělých nalezneme významné rozdíly v pružnosti myšlení (od statického, rigidního, stereotypního, rutinního k myšlení tvořivému, flexibilnímu, dynamickému - vždy v závislosti na celkové úrovni vzdělanosti a intelektu).
- U dospělých nalezneme narůstající důraz na praktické myšlení (dospělí se vyznačují praktickým až pragmatickým přístupem ke vzdělávání, hledají vždy účel, cíl, smysl i materiální efekt vzdělávání, vyžadují spojení vzdělávání s vlastními potřebami, potřebami ve vazbě na motivační systém firmy i postavení sebe a své rodiny).
- U dospělých nalezneme zvláštnosti v průběhu rozvoje logického myšlení (nastupující rovnoměrný rozvoj po 26 věku) - nad logickým myšlením však dominuje praktická orientace - v praxi to znamená tlak na výběr metod - slovní monologické metody vyhovující logickému myšlení x skupinové, dialogické metody vlastní myšlení praktickému.
- U dospělých existují zvláštnosti v průběhu paměti (od 26 věku začíná postupně převládat krátkodobá paměť nad pamětí dlouhodobou).
- U dospělých se v různé míře projeví postupné snižování rozvoje paměťových schopností (dochází k němu od 36 - 40 let, samozřejmě s velkými individuálními rozdíly v souvislosti s "trénovaností" každého z nás).
- U dospělých nastupují rozdíly v odolnosti a stabilitě vnímání (nejvyšší stabilita a odolnost vůči rušivým vlivům je mezi 27 - 33 rokem, pak postupně klesá).
- U dospělých se projevuje narůst celkové nejistoty při prezentacích či zkouškových situacích (roste obava ze selhání, strach udělat chybu).

- U dospělých se také projevuje nárůst vnějších tlaků, okolností umocňující problémy (pracovní, rodinné či jiné obtíže bránící v intenzivním studiu).

Tato specifika je nutné respektovat také při realizaci vzdělávání generace 50+, pro kterou již není vzdělávání standardní situací, nejsou již zvyklí učit se a časový odstup od školního vzdělávání je u nich velmi patrný.

Čím starší je dospělý člověk, tím se prohlubuje jeho vzdělávací deficit. Projevují se rozdíly v pružnosti myšlení. Tito lidé mají tendence vše hodnotit na základě vlastních zkušeností. Charakteristický je strach z vlastního selhání, tréma. Proto je třeba výrazná motivace a smysluplná náplň vzdělávací aktivity, která odbourá neochotu ke změně, lpění na tradicích a stereotypch.

### **2.3 Výhody a překážky**

Procházka a Somr<sup>25</sup> uvádí, že psychologické rozbory ukazují, že vzdělávání dospělých je závislé zvláště na individuálních vlastnostech a schopnostech, duševním a tělesném zdraví, na úrovni motivace ke studiu, na zájmech a potřebách a na společensky působících činitelích – rodina, kolegové a jejich postoje. Antropologové rovněž uvádějí vlastnosti, jež ztěžují učení se novým vědomostem.

Jaké jsou tedy výhody a překážky v procesu vzdělávání dospělých?

#### **Výhody:**

- Pozornost - dospělí mají vyšší schopnost soustředit se. Při správné motivaci dokážou pozornost udržet až 45 minut.

---

<sup>25</sup> PROCHÁZKA, M., SOMR, M.: *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. Č. Budějovice: VStudio 2008, s. 10

- Vnímání - dospělý člověk vše vnímá dokonaleji především srovnání s vlastní zkušeností a kritickému hodnocení. Nově nabyté vědomosti si dává do souvislosti z praxí.
- Myšlení - jeho přesnost a funkčnost bývá snížena stereotypy, to ale kompenzují schopnosti vyvozování ze zkušeností.
- Paměť - dospělý má zvýšenou schopnost zapamatovat si nové poznatky pomocí souvislostí a logické paměti a pochopení podstaty věci, což je dostatečnou protiváhou tomu, že mechanická vlastnost zapamatování si je poněkud oslabena. Logické myšlení je naproti tomu trvalejší a rychlejší a nevyžaduje časté a neustálé memorování.

### **Překážky:**

- Receptiva – pasivita a konzumace při procesu vzdělávání, která se projevuje jistou oblibou v pouhém poslouchání a přihlížení, což zcela potlačuje myšlenkový rozbor skutečnosti. Posluchač v tomto případě upřednostňuje svůj konzervativní postoj.
- Normativa – projevuje se jistá nesamostatnost vznikající z touhy po jistotě, dochází k neustálému hledání vzorů, směrodatné je to, jak se chovají všichni. To vede ke změně morálních zásad a pohledu na vědění.
- Reflektiva – vše je vnímáno a posuzováno jako objekty, vše jsou jen prostředky a účely. Vede to k popírání individuality člověka.

Výše uvedené překážky jsou podle autorů Procházky a Somra<sup>26</sup> důsledkem úvahy o hranici vzdělavatelnosti dospělých. Schodky ve vzdělání, vzniklé v době dospívání, stejně jako postoje již nelze měnit, lze je pouze upravovat. Vzdělavatelnost dospělého ovlivňuje vztah ke vzdělání v dětství a zkušenosti, které člověk získal ve škole.

Způsob, jakým se dospělý člověk dokáže vzdělávat, tedy podléhá jeho individuálním vlastnostem, schopnostem, jeho zdraví, úrovni motivace

---

<sup>26</sup> PROCHÁZKA, M., SOMR, M.: *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. Č. Budějovice: VStudio 2008, s. 14

a také tomu jak na něj působí společnost, rodina, pracovní zázemí a podobně. Způsob myšlení dospělých je zatížen stereotypy. Jsou zvyklí jen přihlížet, mají sklony k pasivitě, konzumaci, často zaujímají konzervativní postoj. Filmové a sportovní vzory vedou k nesamostatnosti. Protože dospělý má zcela jiné prožitky než v dětství a v období dospívání, nelze jeho vzdělávání nahradit vzděláváním z předešlého vzdělávání v dětském či mladistvém věku.

## **2.4 Vlivy na efektivitu vzdělávání dospělých**

Aby vzdělávání dospělých bylo co nejefektivnější, je důležité rozpoznat jejich vzdělávací potřeby. Dospělí jedinci potřebují znát důvod, proč se musí vzdělávat, což je důležité zejména u osob v období střední a starší dospělosti, tedy i generace 50+. Musí získat konkrétní užitek, např. kvalifikaci, rekvalifikaci, certifikaci nebo vědomosti nepostradatelné pro lepší výkon v zaměstnání.

Vašutová<sup>27</sup> rozlišuje podmínky efektivního učení se dospělých takto:

- Potřebují znát důvod, proč se mají něco učit.
- Učení zaměřit na problémy (žáci se učí předměty).
- Mají silnější vnitřní motivaci a dlouhodobé vnitřní cíle.
- Touží po autonomii.
- Mají potřebu pozitivního hodnocení a uznání.
- Nižší rychlost v učení, nižší soustředěnost.
- Disponují zkušenostmi (výhody a nevýhody).
- Potřebují více času, přesnost a preciznost.

---

<sup>27</sup> VAŠUTOVÁ, J.: *Profesionalizace pedagogického pracovníka*. Elektronický text, [online].

- Snížená ostrost smyslů.
- Snížená kreativita, snížená flexibilita myšlení.
- Nedostatek sebedůvěry v důsledku neúspěchů.
- Rychle se znechutí krátkodobým selháním.
- Často odporují změně, nelíbí se jim inovace.
- Problém s výběrem uložených vědomostí.

Starší osoby se od mladší generace žáků odlišuje silnější vnitřní motivací a mají také vyšší očekávání od vzdělání. Pokud naplnění očekávaných cílů nedojde, může dojít k rezignaci, demotivaci a následně k odmítnutí edukace. Stejně tak, pokud je vzdělávání nařízené, např. zaměstnavatelem.

Aby bylo zaručeno efektivní vzdělávání dospělých, je nutné propojit zkušenosti s praxí. Pro dospělé je učení snazší, pokud si mohou vyzkoušet konkrétní činnost v praxi. Jejich znalosti jsou často skryté v dovednostech, činnostech a v komplexních znalostech. V úvahu je třeba vzít také to, že dospělí mohou trpět obavami ze selhání v učení se nových znalostí nebo z neúspěchu u zkoušky. Opětovné nezdary mohou totiž dospělého jedince odradit od dalšího vzdělávání. Efektivita vzdělávacího procesu je také závislá na tom, jak je edukátor schopen naplňovat didaktické zásady a pravidla.

## **2.5 Motivace**

Andragogika vychází z toho, že je nutné stávající motivy akceptovat. Motivory mohou být různé: touha po sociální uznání a prestiži, získání uznání příbuzných a známých, zvědavost, radost z poznání a učení se, použitelnost naučeného při řešení problému. Většinou působí celý řada

motivů, které se vyvíjí a mění a které se nedá jednoznačně charakterizovat. Rozhodující je fakt, že učení se dospělých probíhá ne hlavně za účelem uspokojení poznávacích zájmů, ale v důsledku potřeby řešit konkrétní problémy. Na základě rozsáhlých výzkumů, provedených v různých zemích světa a v rozdílných kulturních prostředích, se dá relativně přesně určit struktura (typologie) motivů účasti na dalším vzdělávání:

- Sociální kontakt – účastníci se snaží navázat či rozvinout kontakty, hledají akceptaci druhých, chtějí pochopit osobní problémy, zlepšit svou sociální pozici.
- Sociální podněty – účastníci se snaží o získání prostoru, který není zatěžován každodenními starostmi.
- Profesní důvody – jde o zajištění nebo rozvoj vlastní pozice v zaměstnání.
- Participace na politickém, hlavně komunálním životě – důvodem je zlepšení svých schopností účasti na komunálních záležitostech.
- Vnější očekávání – účastník následuje doporučení zaměstnavatele, rodiny, přátel, apod.
- Kognitivní zájmy – tato motivace odpovídá klasické představě vzdělávání dospělých, která vycházela z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání (Beneš, 2008).<sup>28</sup>

Významným činitelem motivace k zapojení se starších osob do vzdělávacího procesu jsou vzdělávací potřeby. Procházka a Somr<sup>29</sup> jmenují ve své práci tyto nejvýznamnější vzdělávací potřeby:

- Potřeba odstraňovat vlastní nedostatky - mezery ve znalostech vnímáme jako slabinu, která vyplynula v nějaké situaci v praxi.
- Potřeba rozvíjet se – vnímáme tempo rozvoje společnosti a vědy, vše se zdokonaluje a my chceme totéž.

---

<sup>28</sup> BENEŠ, M.: *Andragogika*, Praha: Grada Publishing a.s., 2008

<sup>29</sup> PROCHÁZKA, M., SOMR, M.: *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. Č. Budějovice: VStudio, 2008

- Potřeba sebeuplatnění – chceme uplatnit své poznatky, schopnosti a dovednosti, s jejich množstvím se rozšiřuje i možnost uplatnění.
- Potřeba ocenění – úspěch je silný motiv, ocenění je konkretizace úspěchu.
- Vysoké aspirace, ctížádost – vrozená vlastnost, touha vyniknout, být lepší, obstát.
- Vliv osobních zájmů (koníčky, zvědavost, touha po poznání a vědění).
- Existující pocit nejistoty (specializace v oboru a závislost na ní, komunikace na „úrovni“).
- Vliv existenčních problémů v sociální realitě člověka (nezaměstnanost, sesazení z funkce, konkurence).
- Potřeba smysluplné náplně (nuda, pocit osamění, nepotřebnost).

Motivy jednotlivých věkových skupin dospělých se liší. U generace 50+, na kterou je tato práce zaměřená, se v mé praxi setkávám především s motivem, který Beneš popisuje jako profesní důvody a vnější očekávání. Z motivů, které jmenuje Procházka a Somr to pak jsou existující pocit nejistoty, vliv existenčních problémů a potřeba sebeuplatnění.

Autoři Procházka a Somr (2008) pak motivaci dále dělí:

- Vnější motivaci, kdy účastník sleduje, k jakým změnám dojde po absolvování vzdělávací akce – změny v platovém zařazení, kariérním růstu, systému hodnocení, možnosti změny v obsahu práce (možnost specializace), možnosti zapojení do rozvojových a metodických týmů, uznání kvalifikace ve vztahu k současné a potencionální budoucí pozici.
- Vnitřní motivaci, kdy účastník současně poměřuje, nakolik vzdělávací program reflektuje jeho biologické (vnitřní pohoda – zdraví, respektování biorytmu, strukturace kurzu), psychologické

(neohrožující a kooperující vztahy, podporující úspěch a smysluplné uplatnění) a sociální potřeby (pozitivní sociální klima).

Vybrané významné motivační faktory u dospělých dle zmíněných autorů:

- Perfektní organizace vzdělávání a práce v kurzu.
- Kladná a trvalá motivace v průběhu kurzu – očekávání klientského přístupu lektora.
- Demotivující je nezájem a lhostejnost ostatních účastníků kurzu.
- Učení se je změna – ochota měnit znalosti, dovednosti je limitována očekávanými zisky (ekonomika jednání).
- Vyvarovat se, aby účast na vzdělávání byla povinná, což pak vede k formálnosti a neangažovanosti s důsledkem dosahování jiných cílů.
- Přesvědčení, že problémy v praxi mohou být způsobeny nedostatkem některých znalostí či dovedností.
- Odstranění negativních pocitů dospělého před vzděláváním, jako jsou strach, stud, apod.
- Úsilí dospělého bude vyrovnáno evidentním ziskem.
- Volba správných metod výuky.
- Revize případných změn motivů během vzdělávání.
- Stanovení reálných cílů. Tak, aby byly účastníky považovány za reálné (Procházka, Somr, 2008).<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> PROCHÁZKA, M., SOMR, M.: *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. Č. Budějovice: VStudio 2008



## 2.6 Didaktické principy

Ve vzdělávání má didaktický proces (výuka) rozhodující roli. Jde o složitý proces ovlivňovaný řadou vnějších i vnitřních faktorů. Na rozdíl od klasické didaktiky je při vzdělávání generace 50+ nutné orientovat se na potřeby dospělého účastníka vzdělávání, na jeho schopnost učení, která je podmínkou a současně limitujícím faktorem tohoto procesu. Je nutné klást důraz na individuální přístup, uspokojení vzdělávacích potřeb, funkcionální působení. Jde o praktickou aktivitu, založenou na řešení problémů v dané situaci, na interakci a na participaci účastníka na vyučování. Aktivní přístup dospělého je v tomto procesu nezbytnou podmínkou.

Didaktické principy jsou nejčastěji definovány jako obecné požadavky, které jsou kladeny na proces výuky v souladu se stanovenými cíli, obsahem, metodami a organizací.

Aby bylo vzdělávání efektivní, je důležité při plánování vzdělávacího programu pro dospělé vycházet z následujících principů, které jsou ověřené v praxi a mají univerzální charakter, což znamená, že tyto principy lze uplatnit i při vzdělávání generace 50+.

- Princip přiměřenosti – cíle, obsah, formy a metody odpovídají psychickému a fyzickému stavu (stupni vývoje), odpovídají účastníkovi.
- Princip uvědomělosti – učící se musí rozumět tomu, co se má učit, a musí chápat smysl této činnosti.
- Princip postupnosti – postupovat od jednoduchého k složitému.
- Princip systematičnosti – respektovat požadavek logicky uspořádaného systému.

- Princip názornosti – využívat více smyslů člověka, předávat informaci více způsoby, používat prostředky, prezentovat.
- Princip aktivity – začleňovat přímé poznávací činnosti.
- Princip soustavnosti a kontinuity práce.
- Princip spojení teorie s praxí – zastoupeny vždy obě složky.
- Princip individuálního přístupu – vyučující respektuje individuální zvláštnosti, předpoklady, podmínky (zázemí).
- Princip kulturnosti – vzdělávání respektuje důstojnost všech účastníků, jak lidskou tak např. emancipaci, národnost, náboženství
- Princip generalizace – účastník vzdělávání si nikdy nezapamatuje vše, co se dozvěděl, proto se zdůrazňují klíčové pojmy a generalizuje (zevšeobecňuje).
- Princip optimálního řízení - účastníka soustředíme na hlavní fakta a jejich vztahy a využijeme přitom zkušenosti a motivy, které si účastník přináší s sebou do kurzu (Procházka, Somr, 2008)<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> PROCHÁZKA, M., SOMR, M.: *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. Č. Budějovice: VStudio 2008

### **3 Výběr vzdělávacího modulu**

V mé praxi se nejčastěji setkávám s osobami ve věkové kategorii 50+ v souvislosti se ztrátou jejich zaměstnání nebo jsou ohroženi ztrátou zaměstnání. Jak jsem se již zmiňovala v předchozích kapitolách, jsou osoby této věkové kategorie ohrožovány vysokou mírou nezaměstnanosti a následnou možnou sociální exkluzí. Stávají se proto cílovou skupinou pro řadu programů, podpořených z veřejných zdrojů.

Jedním z těchto programů je také rekvalifikační kurz Základy podnikání, který v Jihočeském kraji již několik let realizuje Jihočeská hospodářská komora pro Úřady práce. Tohoto kurzu se účastní osoby z uvedené cílové skupiny, které se rozhodnou vyřešit tíživou situaci v podobě nezaměstnanosti zahájením podnikatelské činnosti. Většinou si tyto osoby zahrávají s myšlenkou na zahájení vlastní podnikatelské činnosti již delší dobu, mají v hlavě svůj podnikatelský plán, ale nevěří si, mají nízkou sebedůvěru, tápou v legislativě, neví kde začít a jak podnikání rozvíjet.

Cílem práce je posoudit nakolik tento rekvalifikační kurz reflektuje potřeby cílové skupiny. Jsem zaměstnancem Jihočeské hospodářské komory od roku 2005, kde se od počátku podílím na zajišťování vzdělávací a poradenské činnosti, kterou Jihočeská hospodářská komora nabízí. Další z mých pracovních aktivit je lektorská a školicí činnost, mimo jiné i v rekvalifikačním kurzu Základy podnikání. To bylo důvodem, proč jsem si zvolila k posouzení právě tento vzdělávací modul.

Při posuzování vybraného vzdělávacího modulu může být rizikovým faktorem to, že jsem, z pozice svého zaměstnání, v tomto modulu přímo angažována a hrozí tedy, že výzkumnou část mé práce budu realizovat a vzdělávací modul posuzovat s určitou mírou předpojatosti. Svou

objektivnost při hodnocení vzdělávacího modulu jsem se snažila zajistit zvolením vhodné metody výzkumu a zvolením vhodné metody sběru dat pro tento výzkum. Formulace výzkumných otázek pak byla pečlivě konzultována s vedoucím bakalářské práce panem Mgr. Procházkou tak, aby byla má objektivnost co nejvíce zajištěna.

### **3.1 Charakteristika a analýza vzdělávacího modulu pro osoby 50+**

Vybraným vzdělávacím modulem je rekvalifikační kurz Základy podnikání, který je určen pro ty zájemce, kteří uvažují o zahájení vlastní podnikatelské činnosti. Tento rekvalifikační kurz realizuje Jihočeská hospodářská komora, pro Úřady práce v Jihočeském kraji. Kurz je akreditován podle vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

V průběhu kurzu si účastníci osvojí základní metody řízení podniku, získají základní informace, které jsou nezbytné k zahájení jejich podnikatelské činnosti. Absolvent kurzu se seznámí se základy podnikatelské činnosti z daňové a účetní problematiky, naučí se využívat základní metody marketingu, managementu a zvládne vyhodnotit situaci na trhu v souvislosti s jednotlivými ekonomickými ukazateli. Každý účastník kurzu spolupracuje s týmem lektorů na zpracování svého podnikatelského plánu, jehož obhajoba je součástí závěrečné zkoušky. Po absolvování kurzu obdrží účastníci kurzu osvědčení, které je vydáno na základě akreditace udělené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

### **3.2 Role Jihočeské hospodářské komory v dalším vzdělávání osob 50+**

Jihočeská hospodářská komora je sdružení podnikatelů ustanovené na základě zákona č. 301/1992 Sb. a č. 259/1996 Sb. o Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky. Je právnickou osobou zapsanou v obchodním rejstříku a působí nezávisle na politických stranách, státních orgánech a orgánech územní samosprávy. Vznikla fúzí fungujících hospodářských komor v okresech České Budějovice, Český Krumlov, Strakonice a Tábor k 1. 1. 2001. V roce 2001 byly založeny oblastní kanceláře v Jindřichově Hradci, Písku a Prachaticích a v roce 2002 oblastní kanceláře v Milevsku a Třeboni. JHK není rozdělena pouze regionálně, ale také oborově. V současné době fungují také oborová sdružení při JHK, a to sdružení stavebnictví a územního rozvoje, sdružení cestovního ruchu, sdružení dopravy a sdružení reality.

Hlavním posláním Jihočeské hospodářské komory je podpora rozvoje podnikatelského prostředí a prosazování zájmů podnikatelů. Má své nezastupitelné místo v oblasti shromažďování a poskytování informací pro podnikatele a v oblasti vytváření neformálních obchodních kontaktů.

Jednou z nabízených služeb Jihočeské hospodářské komory je také vzdělávací činnost. Poskytuje širokou nabídku seminářů, školení a vzdělávacích kurzů pro zájemce, kteří se chtějí efektivně uplatnit na trhu práce. Tyto vzdělávací aktivity zohledňují náročné potřeby na trhu práce, přizpůsobují se potřebám moderního řízení lidských zdrojů a účastníci se zde mohou, mimo jiné, naučit pracovat se svým vlastním potenciálem a ten dále zdokonalovat.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> WWW.JHK.CZ, Jihočeská hospodářská komora. [online].

Vzdělávací modul, který jsem si vybrala k posouzení je akreditovaný rekvalifikační kurz Základy podnikání, s jehož realizací má Jihočeská hospodářská komora zkušenosti již od roku 2002.

Dle zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí: „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“<sup>33</sup>

Další profesní vzdělávání označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Jeho posláním je rozvíjení postojů, znalostí a schopností, vyžadovaných pro výkon určitého povolání, v tomto případě podnikání.

### **3.3 Charakteristika vybraného vzdělávacího modulu**

Podkladem pro zpracování této kapitoly byla Žádost o akreditaci vzdělávacího rekvalifikačního kurzu Základy podnikání, kterou jsem vypracovala jménem mého zaměstnavatele – Jihočeské hospodářské komory v roce 2008.

---

<sup>33</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108

### **3.3.1 Organizační forma výuky**

Kurz je koncipován jako měsíční prezenční studium. Výuka probíhá ve školících prostorách Jihočeské hospodářské komory. Účastníci kurzu docházejí na výuku denně od 9:00 do 14:50 hodin. Celková denní dotace je 6 vyučovacích hodin po 45 minutách.

Výuka má celkem 20 školících dnů a 120 výukových hodin. Dvě vyučovací hodiny jsou zpravidla sloučeny do jednoho časového úseku v trvání 90 min a po této vyučovací dvouhodině následuje přestávka, která trvá 20 minut. Po čtyřech vyučovacích hodinách následuje přestávka na oběd v délce 60 minut. Pro zachování interaktivní formy výuky je maximální počet účastníků v kurzu 12 osob. Kurz je ukončen závěrečnou zkouškou, která má za cíl prověřit znalosti účastníka a zahrnuje: Teoretickou část, kdy jsou za pomoci testu prověřeny znalosti problematiky obsažené v kurzu.

Praktickou část, kdy jednotliví účastníci před komisí obhajují své podnikatelské záměry, které si za pomoci lektorů v průběhu kurzu zpracovávali. Cílem této praktické části je nejen posoudit reálnost podnikatelského záměru, jeho zabezpečení včetně zdrojů financování a schopnost budoucího podnikatele reagovat na případnou změnu podmínek, ale také prověřit prezentační a sebeprezentační schopnosti účastníků, které jsou také součástí učebního plánu.

### **3.3.2 Metody výuky**

Při výuce se dbá, aby probíhala interaktivní formou. Pro zachování interaktivní formy výuky je maximální počet účastníků v kurzu 12 osob. Základní metodou je výklad s praktickou ukázkou a následným tréninkem. Řeší se zadané úlohy a kolektivně se hodnotí jejich plnění. Účastníci kurzu zpracovávají podnikatelské plány na PC a tyto následně odevzdávají lektorům v elektronické podobě na digitálním nosiči dat. Lektori k výkladu používají notebook s digitálním

projektorem. Stěžejní část rekvalifikačního kurzu v rozsahu 64 hodin je věnována vedení účastníků při zpracovávání podnikatelského záměru, který je výstupem z kurzu. Účastníci nejdříve absolvují teoretickou část výuky v rozsahu 10 hodin a následně absolvují praktickou část výuky, kde za pomoci lektora zpracovávají jednotlivé části podnikatelského záměru a v poslední fázi docházejí účastníci kurzu individuálně za lektorem, pod jehož vedením je dotvářena konečná podoba podnikatelského záměru. Na každé 3-4 účastníky kurzu je stanoven 1 konzultant, který vede individuální konzultace.

Základní metody výuky jsou:

- Výklad problematiky.
- Ukázky řešení standardních situací.
- Popis optimálních způsobů řešení při konkrétních úlohách.
- Návěky řešení úloh.
- Tvorba podnikatelského plánu.
- Individuální konzultace.
- Znalostní test.
- Obhajoba podnikatelského plánu na závěr kurzu.

### ***3.3.3 Materiální a technické vybavení (seznam didaktických pomůcek)***

Učebna je náležitě pro potřeby rekvalifikačního kurzu nábytkem a didaktickými pomůckami pro potřeby účastníků kurzu i lektora. Účastníci kurzu mohou využívat místní síť s připojením k internetu.

Pro potřeby výuky budou využívány následující pomůcky: PC s připojením k internetu pro účastníky a lektora, multifunkční zařízení (tiskárna, kopírka, skener), digitální kamera a fotoaparát, rádio s CD



přehrávačem, dataprojektor, promítací plátno, flipchart, odborná literatura.

### 3.3.4 Učební plán

Učební plán, včetně hodinové dotace na jednotlivé předměty, je přehledně znázorněn v následující tabulce číslo 1.

Zde je nutné upozornit, že se nejedná o rozvrh. Při sestavování rozvrhu je velmi dbáno, aby na sebe jednotlivé předměty logicky navazovaly a aby účastníci své vědomosti získávali postupně tak, aby znalosti z předchozích témat mohli uplatňovat v tématech nadcházejících.

**Tabulka č. 1** – Učební plán kurzu Základy podnikání

Název předmětu	Počet hodin teoretické výuky	Počet hodin praktické výuky	Celkem
Právní formy podnikání	2	0	2
Živnostenský zákon, Obchodní zákoník, Zákoník práce	8	0	8
Daňová soustava	7	1	8
Účetnictví v podniku	9	3	12
Sociální pojištění, zdravotní pojištění Pojištění podnikatelských rizik	6	0	6
Finanční zdroje a podpory MSP	4	0	4
Marketing	4	2	6
Psychologie v praxi podnikatele	4	2	6
Podnikání v rámci Evropské unie	4	0	4
Struktura podnikatelského záměru	10	54	64
<b>Celkový počet hodin</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>120</b>

ZDROJ: vlastní

### **3.3.5 Učební osnovy**

V této kapitole jsou popsány cíle, obsah a metody výuky jednotlivých předmětů.

#### **Právní formy podnikání**

Cíl: Základ tvoří informace poskytující ucelený přehled právní úpravy související se založením podniku - práva a povinnosti začínajících podnikatelů vyplývajících ze zákona. Lektor si klade za cíl poskytnout a pomoci získat určitý ucelený přehled.

Obsah:

- fyzické a právnické osoby
- náležitosti a postup při zřizování živnosti
- zápis obchodních společností do obchodního rejstříku

Metoda výuky: Odborná přednáška k jednotlivým tématům, individuální řešení konkrétních problémů účastníků, diskuze.

#### **Živnostenský zákon, Obchodní zákoník, Zákoník práce**

Cíl: Seznámení účastníků s platnou právní úpravou uvedených právních norem důrazem na situace při zakládání podniku. Lektor si klade za cíl poskytnout určitý ucelený přehled a pomoci účastníkům dobře se v těchto právních normách orientovat.

Obsah:

- živnosti volné, vázané a koncesované
- obchodní společnosti, s.r.o., a.s., v.o.s., komanditní společnost
- náležitosti obchodních smluv
- pracovní smlouvy, vznik a ukončení pracovního poměru, dohody o provedení práce a smlouvy o pracovní činnosti

Metoda výuky: Odborná přednáška k jednotlivým tématům, individuální řešení konkrétních problémů účastníků, diskuze.

### **Daňová soustava**

Cíl: Předat znalosti související s finanční gramotností, dovést účastníky k takovým rozhodnutím, která by měla zamezit k existenčním problémům do budoucna, jaké kroky mají podniknout, aby nedošlo k rozporu se zákonem, apod.

Obsah:

- daň z příjmů fyzických a právnických osob
- daň z přidané hodnoty
- daň silniční

Metoda výuky: Odborná přednáška k jednotlivým tématům, příklady z praxe, výpočty, individuální řešení konkrétních problémů účastníků, diskuze.

### **Účetnictví v podniku**

Cíl: Seznámení účastníků s platnou právní úpravou Zákona o účetnictví. Předat znalosti související s finanční gramotností tak, aby se účastníci dokázali orientovat v základních pojmech související s účetnictvím firmy. Cílem lektora je ekonomicky a finančně gramotný účastník orientující se v problematice stanovení cen a je schopen odpovědně spravovat svůj podnikatelský rozpočet s ohledem na měnící se situace, orientuje se v základních otázkách hospodaření svého podniku.

Obsah:

- zákon o účetnictví
- úloha a postavení účetnictví v podniku
- zásady vedení daňové evidence

Metoda výuky: Odborná přednáška k jednotlivým tématům, příklady z praxe, výpočty, individuální řešení konkrétních problémů účastníků, diskuze.

### **Sociální pojištění, zdravotní pojištění, pojištění podnikatelských rizik**

Cíl: Cílem lektorů je informování účastníků o jejich povinnostech v roli podnikatele vůči jednotlivým státním úřadům, a to praktickými radami a ukázkami.

Obsah:

- systém sociálního pojištění
- zákon o zdravotním pojištění
- zaměstnavatelé a zaměstnanci, OSVČ
- zákonné pojištění odpovědnosti
- pojištění majetku a podnikatele
- postup při pojistné události

Metoda výuky: Odborná přednáška k jednotlivým tématům, konkrétní výklad jednotlivých pojmů, praktické ukázky, individuální řešení konkrétních problémů účastníků, diskuze.

### **Finanční zdroje a podpory MSP**

Cíl: Představení možných typů podpor jak pro začínající podnikatele, tak i pro podnikatele ve fázi růstu a rozvoje a objasnění jednotlivých pojmů vztahujících se k této problematice.

Obsah:

- systém státních podpor MSP
- strukturální fondy EU
- programy podpor pro začínající podnikatele

Metoda výuky: Odborná přednáška, konkrétní příklady využití finanční podpory, diskuze.

### **Marketing**

Cíl: Seznámit účastníky s marketingovou teorií, s jejím filozofickým a sociálně ekonomickým základem. Lektor účastníky dovede k vědomí toho, jak dělat úspěšná marketingová rozhodnutí. Cílem bude ukázat, jak prakticky tyto poznatky aplikovat do praxe. Představit a vysvětlit základní kategorie moderního marketingu, postihnout jeho podstatu i obsah, metody, postupy a procedury hlavních nástrojů marketingového mixu a uplatnit tak svoji integrující roli v řízení podniku.

Obsah:

- co je marketing
- výrobek, cena, distribuce
- konkurenční a konkurence schopné výrobky
- cesta zakladatele podniku, principy ofenzivního marketingu
- fenomén a disciplína, marketingový mix

Metoda výuky: Interaktivní forma výuky, uvedení do praxe, individuální řešení konkrétních problémů účastníků, diskuze.

### **Psychologie v praxi podnikatele**

Cíl: Úvodní část je zaměřena na odbourání bariér a přeformátování mysli účastníků na podnikatelské myšlení. Účastníci budou seznámeni se základními pojmy v oblasti psychologie a jejího působení na činnosti související s podnikáním, jelikož někteří lidé mají lepší nebo horší vrozené předpoklady k podnikání, proto je důležité si uvědomit, že každý, kdo začne podnikat, se může zlepšovat a pracovat na sobě. V těchto hodinách se účastníci dozvědí, jaké způsoby jednání využít k dosažení svého stanoveného cíle.

Obsah:

- psychologie prodeje
- komunikační dovednosti
- obchodní jednání
- prezentace, sebeprezentace
- asertivita

Metoda výuky: Interaktivní forma výuky, uvedení do praxe, aplikování teoretických znalostí a dovedností, individuální řešení konkrétních problémů účastníků, diskuze.

#### **Podnikání v rámci Evropské unie:**

Cíl: Informování účastníků o jejich povinnostech, ale i možnostech v roli podnikatele v rámci EU.

Obsah:

- pravidla pro podnikání na evropském trhu
- volný pohyb zboží, pracovních sil, kapitálu

Metoda výuky: Odborná přednáška, konkrétní představení jednotlivých pojmů, praktické ukázky, diskuze.

#### **Struktura podnikatelského záměru začínajícího podnikatele:**

Cíl: Lektor má za úkol seznámit účastníky s formou podnikatelského plánu, s jeho strukturou. Účastníci budou podrobně informováni o jednotlivých bodech podnikatelského plánu tak, aby byli schopni sami zvládnout vytvořit si vlastní podnikatelský záměr. Cílem tohoto tématu je použít teoretické znalosti z předcházejících přednášek a uvést je do praxe a dovést účastníka k sestavení své finanční bilance a získat tak pohled na ekonomiku firmy na začátku podnikání.

Obsah:

- podnik
- výrobek nebo služba
- odvětví a trh
- marketing (odbyt a distribuce)
- management a klíčové osoby
- plánování pro nadcházejících pět let podnikání
- šance a rizika – působení scénérií na plánování
- potřeba financí
- příjmy, výdaje, výsledek hospodaření a jeho užití
- přehled o majetku, závazcích a jmění
- tok peněžní hotovosti (Cash flow)

Metoda výuky: Interaktivní forma výuky, uvedení do praxe, příklady z praxe, individuální řešení konkrétních problémů, aplikování teoretických znalostí a dovedností v praktické části.

### **3.3.6 Profil absolventa**

Absolvent vzdělávacího programu zná základní právní normy, upravující podnikání, zvládá základní daňovou problematiku nezbytnou pro podnikání v ČR. Absolvent umí připravit podnikatelský plán a s ním související podklady jako daňovou evidenci, sociální a zdravotní pojištění a má přehled o programech a grantech využitelných pro začínající podnikatele. Je připraven pro zahájení podnikání.

## **II PRAKTICKÁ ČÁST**

### **4 Cíle a metody praktické části**

Praktická část práce je věnována analýze názorů subjektů - osob 50+, jež byly účastníky vybraného modulu vzdělávání, rekvalifikačního kurzu Základy podnikání. Výstupem pak je posouzení vzdělávacího modulu z pedagogického hlediska a formulování návrhů na úpravu cílů, obsahu a metod, forem a prostředků, které jsou ve vzdělávání těchto osob významné.

Obsahem čtvrté kapitoly je tedy nejprve představení cílů výzkumu, jako základu pro formulování výzkumných otázek a předpokladů a charakteristika výzkumných metod a výzkumného vzorku. V následující kapitole pak prezentují dílčí výsledky výzkumu a formulují závěrečná doporučení.

#### **4.1 Cíle práce a předpoklady**

V souvislosti se stárnutím populace v České republice jsou, stejně jako v ostatních zemích Evropské unie, vyčleňovány nemalé finanční prostředky z veřejných zdrojů na podporu realizace řady vzdělávacích projektů, které mají za cíl zlepšit vzdělanost této cílové skupiny a jejich uplatnění na trhu práce. S tím ale vyvstává otázka, do jaké míry jsou realizované či připravované vzdělávací kurzy a modely adekvátní v aspektu na specifika této věkové skupiny, například ve výběru metod,



v psychologicko-pedagogickém uplatňování didaktických postupů, apod., neboť hledání možnosti využití aktivního potenciálu osob 50+ a tvorba zmíněných politik musí jít ruku v ruce s pochopením klíčových rysů a aspektů této věkové skupiny.

Hlavním cílem praktické části mé bakalářské práce je proto pomocí zvolené výzkumné metody zjistit, jak reflektuje konkrétní absolvovaný program - rekvalifikační kurz Základy podnikání potřeby cílové skupiny, do jaké míry plní očekávání účastníků a jak účastníci hodnotí výsledky vzdělávání, jímž prošli. Na základě zjištěných názorů budou následně nalezena také efektivní doporučení a návrhy k optimalizaci cílů, obsahu a metod, forem a prostředků, které jsou v edukační péči o tyto osoby významné.

#### **Výzkumné otázky/předpoklady:**

- I. **Cíl:** Zjistit, jaká je vzdělanostní struktura starších osob, které se rozhodnou pro další vzdělávání.

**Předpoklad:** V této věkové kategorii se dalšího vzdělávání účastní osoby s vyšším stupněm dosaženého vzdělání.

- II. **Cíl:** Zjistit, nakolik vybraný vzdělávací modul reflektuje specifika, tzn., do jaké míry přihlížejí cíle, obsah a metody výuky k charakteristice dané cílové skupiny

**Předpoklad:** Většina respondentů hodnotí rekvalifikační kurz převážně pozitivně.

## 4.2 Metody výzkumu

*„Výzkum znamená proces vytváření nových poznatků. Jedná se o systematickou a pečlivě naplánovanou činnost, která je vedena snahou zodpovědět kladené výzkumné otázky a přispět k rozvoji daného oboru“ (Hendl 2005).<sup>34</sup>*

Vzhledem ke zvoleným cílům šetření a pro nalezení relevantních odpovědí na tyto otázky byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu. *„Kvantitativní výzkum pracuje s číselnými údaji. Zjišťuje množství, rozsah nebo frekvenci výskytu jevu, resp. jejich míru (stupeň).“ (Gavora 2000).<sup>35</sup>* Tento přístup považuji za optimální, protože umožňuje efektivní zjištění názorů respondentů na problematiku jejich vzdělávacích potřeb.

Jako metoda sběru dat byl použit dotazník. *„Dotazník je způsob kladení písemných otázek a získávání písemných odpovědí. Je nejfrekventovanější metodou zjišťování údajů“ (Gavora 2000).<sup>36</sup>*

Dotazník, který jsem pro potřeby mého šetření sestavila (viz příloha č. 1), má celkem 25 otázek. Z toho dvě otázky jsou zjišťovací, zjišťují základní informace o daném respondentu, tj. pohlaví a nejvyšší dosažený stupeň vzdělání, přičemž otázka č. 2 se přímo vztahuje ke zjištění cíle I. Ostatní, uzavřené otázky č. 3 - 25 jsou zaměřeny na zjištění odpovědí vztahujících se k cíli II. mé práce. Tyto otázky jsou pak rozděleny do 5 tematických bloků, které zjišťují následující dílčí cíle mé práce:

1. Dílčí cíl: otázky č. 3 – 6 zjišťují, jak respondenti hodnotí organizační a technické zabezpečení výuky.

---

<sup>34</sup> HENDL, J., *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, s.r.o., 2005, s. 30

<sup>35</sup> GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, s. 31

<sup>36</sup> GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, s. 99

2. Dílčí cíl: otázky č. 7 – 11 zjišťují, jak respondenti hodnotí zvolenou formu a metody výuky.
3. Dílčí cíl: otázky č. 12 – 17 zjišťují, jak respondenti hodnotí pedagogický přístup lektorů.
4. Dílčí cíl: otázky č. 18 – 24 zjišťují, jak respondenti hodnotí, do jaké míry uspokojil rekvalifikační kurz jejich potřeby.
5. Dílčí cíl: otázka č. 25 je poslední otázkou, ve které respondenti hodnotí, nakolik rekvalifikační kurz splnil jejich očekávání.

### **4.3 Charakteristika výzkumného vzorku respondentů**

Dotazovaní respondenti z cílové skupiny byli účastníky rekvalifikačního kurzu Základy podnikání, který realizovala Jihočeská hospodářská komora pro Úřady práce v Jihočeském kraji v období let 2008 – 2011. Tohoto kurzu se účastní osoby, které jsou vedeny v evidenci úřadu práce a rozhodnou se vyřešit svoji tíživou situaci v podobě nezaměstnanosti zahájením vlastní podnikatelské činnosti. Většinou se jedná o osoby, které uvažují o vstupu do podnikání již delší dobu a mají promyšlen svůj podnikatelský plán, ale impulsem k realizaci této myšlenky je pro ně až ztráta zaměstnání.

V první řadě byl proveden výběr respondentů tak, aby vybraní respondenti splňovali charakteristiku cílové skupiny, to znamená, aby v době, kdy se kurzu účastnili, dosahovali věku 50 let a více. Údaje byly čerpány z evidence realizovaných rekvalifikačních kurzů Základy podnikání Jihočeské hospodářské komory.

Tabulka č. 2 na následující straně obsahuje souhrnná data o počtu uskutečněných rekvalifikačních kurzů Základy podnikání v období 2008 – 2011 a počtu jejich účastníků ve věkové kategorii 50+.

**Tabulka č. 2** - Počet uskutečněných kurzů Základy podnikání a počet účastníků z cílové skupiny v období let 2008 – 2011

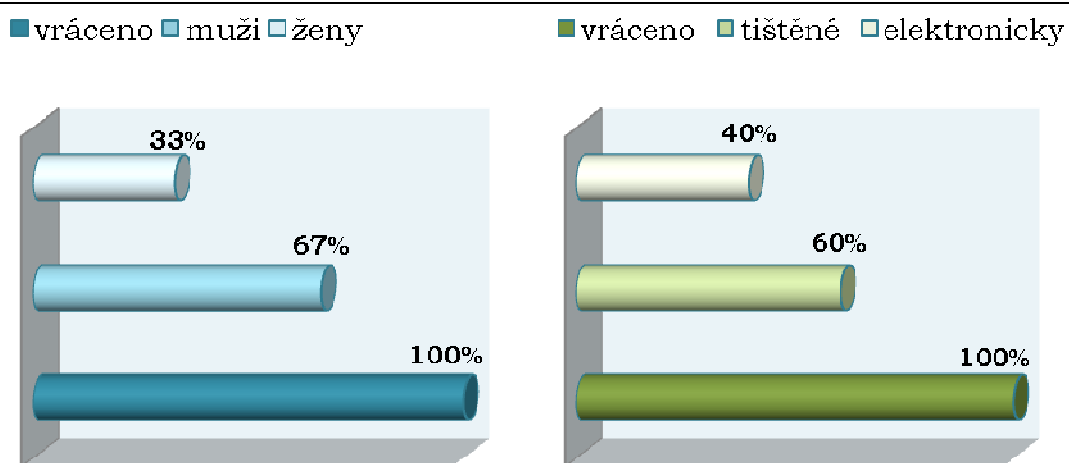
Rok	Počet kurzů v daném roce	Celkový počet účastníků	Počet účastníků 50+	Účastníci 50+ vyjádření v %
2008	4	42	11	26,2%
2009	3	30	7	23,3%
2010	5	43	13	30,2%
2011	2	23	23	100%
<b>Celkem za všechna období</b>	<b>14</b>	<b>138</b>	<b>54</b>	<b>39,1%</b>

**Pozn.: Pro zachování interaktivní formy výuky je maximální počet účastníků v jednom kurzu 12 osob.**

ZDROJ: vlastní

Jak vyplývá z tabulky č. 2, při provedeném výběru respondentů bylo zjištěno, že vybraného vzdělávacího modulu se v období let 2008 - 2011 zúčastnilo celkem 54 (39,1%) osob ze zkoumané cílové skupiny, tj. osob ve věku 50 let a více. V měsíci únoru 2012 došlo k distribuci dotazníků všem těmto respondentům prostřednictvím elektronické pošty. V průběhu dvou týdnů se vrátilo 43 vyplněných dotazníků, tj. 80% návratnost, což považuji za velmi úspěšné. Z toho 17 dotazníků bylo vyplněno a zasláno zpět elektronicky, 26 dotazníků bylo vybráno od respondentů osobně v tištěné formě. Z celkového počtu 43 navrácených dotazníků bylo 14 dotazníků od respondentů ženského pohlaví a 29 dotazníků od respondentů mužského pohlaví. Skladbu vrácených dotazníků znázorňuje graf č. 1 na následující straně.

**Graf č. 1** - Skladba vrácených dotazníků



ZDROJ: *vlastní*

Úspěšnou návratnost dotazníků přisuzuji tomu, že jsem s absolventy rekvalifikačního kurzu v častém kontaktu, neboť tyto osoby využívají po skončení kurzu následného poradenství, které Jihočeská hospodářská komora poskytuje a často se na mne, jako na zaměstnance Jihočeské hospodářské komory, obracejí se svými dotazy.

## **5 Analýza výsledků výzkumu**

Tato kapitola je věnována prezentaci dílčích výsledků výzkumu, kdy jsou analyzovány názory respondentů na vybraný vzdělávací modul z hlediska cílů, obsahu, forem a metod výuky a z hlediska naplnění potřeb a očekávání respondentů. V rámci evaluace zachycují, do jaké míry z pohledu respondentů reflektoval vzdělávací modul specifika cílové skupiny, tzn., do jaké míry přihlížejí cíle, obsah a metody výuky k jejich charakteristice. Dále pak formulují závěrečná doporučení a návrhy na úpravu cílů, obsahu a metod, forem a prostředků, které jsou ve vzdělávání těchto osob významné.

### **5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření**

#### ***5.1.1 Analýza hodnocení výzkumného cíle I.***

Cílem č. I. bylo zjistit, jaká je vzdělanostní struktura starších osob, které se rozhodnou pro další vzdělávání. K zjištění tohoto cíle se vztahuje otázka č. 2 dotazníku, kdy respondenti měli označit své nejvyšší dosažené vzdělání. Tabulka č. 3 na následující straně znázorňuje počty uvedených odpovědí u jednotlivých stupňů vzdělání.

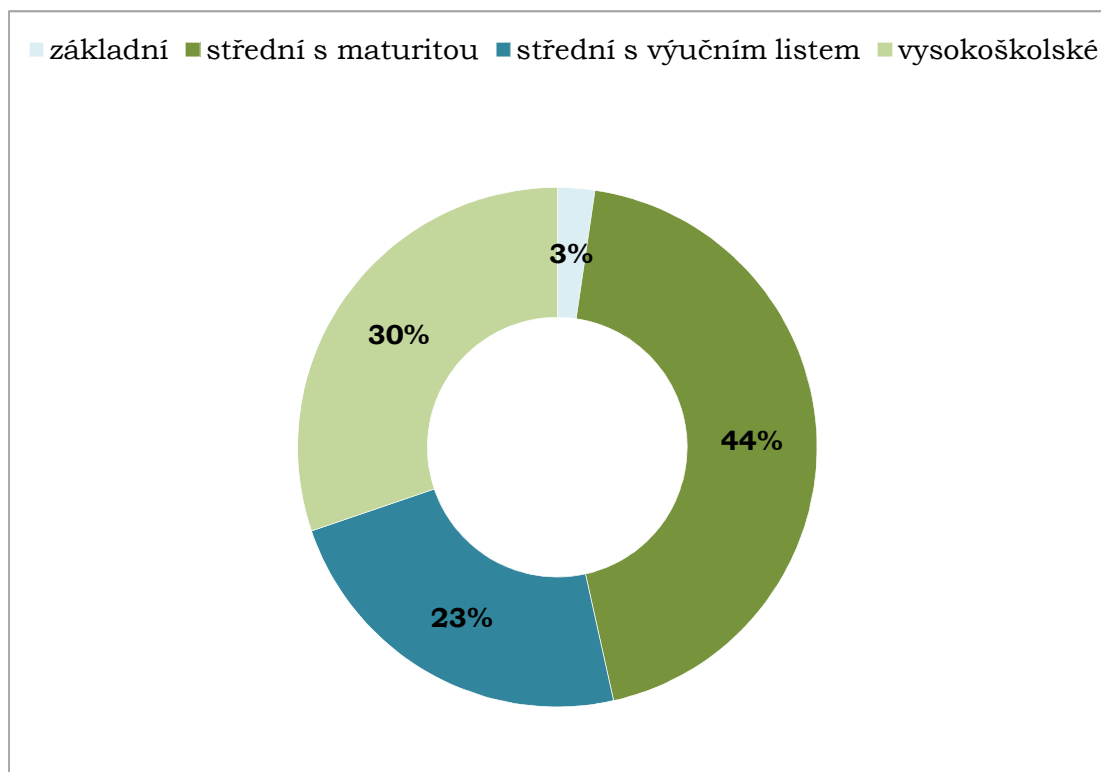
**Tabulka č. 3** - Počty uvedených odpovědí u jednotlivých stupňů vzdělání

Dosažený stupeň vzdělání	Počet uvedených odpovědí	Vyjádření v %
Základní	1	3%
Střední s výučním listem	10	23%
Střední s maturitou	19	44%
Vysokoškolské	13	30%
<b>Celkem</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

ZDROJ: *vlastní*

Vzdělanostní strukturu respondentů v procentuálním vyjádření znázorňuje graf č. 2 na následující straně.

**Graf č. 2 -** Vzdelanostní struktura účastníků



ZDROJ: vlastní

**Zjištění:**

Na tuto otázku odpověděli všichni oslovení respondenti, tj. celkem 43 (100%) osob. Nejvíce respondentů, celkem 19 (44%), uvedlo jako nejvyšší stupeň svého dosaženého vzdělání střední vzdělání s maturitou. Druhou nejpočetnější skupinou, celkem 13 (30%), jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním. Pouze jeden respondent (3%) uvedl jako nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání základní vzdělání.

**Výsledky dotazníkového šetření potvrdily můj předpoklad, že z cílové skupiny 50+ se dalšího vzdělávání účastní osoby s vyšším stupněm dosaženého vzdělání.**



### **5.1.2 Analýza hodnocení výzkumného cíle II.**

Cílem č. II. bylo zjistit, nakolik vybraný vzdělávací modul reflektuje specifika cílové skupiny, tzn., do jaké míry přihlížejí cíle, obsah a metody výuky k charakteristice dané cílové skupiny. Tento cíl jsem rozdělila do pěti dílčích cílů:

**Dílčí cíl 1** zjišťuje, jak respondenti hodnotí organizační a technické zabezpečení výuky. K tomuto zjištění jsou určeny otázky č. 3 – 6 dotazníku. Jednotlivé otázky respondenti hodnotili známkou jako ve škole na stupnici 1 – 5. Z těchto známek pak byla u každého respondenta spočítána průměrná známka, která ukazuje, jak respondent celkově hodnotí tento dílčí cíl. Výsledek hodnocení znázorňuje graf č. 3 na následující straně.

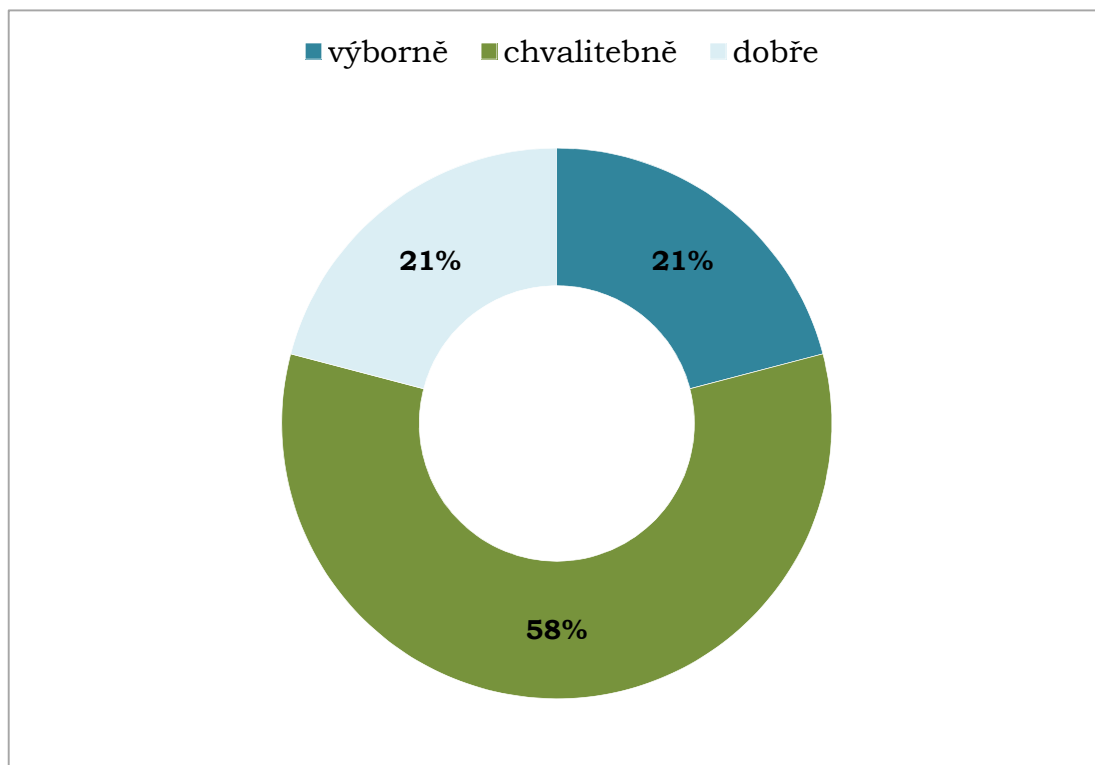
#### **Zjištění:**

Na tuto otázku odpověděli všichni oslovení respondenti, tj. celkem 43 (100%) osob. Celkem 34 (79%) respondentů, nedalo známku v hodnocení technického a organizačního zabezpečení výuky horší než „chvalitebně“. Známkou „výborně“ hodnotilo 9 (21%) respondentů, nejčastější hodnocení bylo „chvalitebně“, tj. 25 (58%) respondentů. Nejnižší známkou v hodnocení bylo „dobře“, tj. celkem 9 (21%) respondentů. Znamky „dostatečně“ a „nedostatečně“ nedal žádný z respondentů.

Nejhůře byla z položených otázek hodnocena intenzita a tempo kurzu vzhledem k psychické a fyzické náročnosti, nejlépe respondenti hodnotili prostředí, ve kterém kurz probíhal.

**Na základě zjištěných výsledků lze říci, že technické a organizační zabezpečení výuky respondenti hodnotí spíše nadprůměrně.**

**Graf č. 3** - Hodnocení technického a organizačního zabezpečení



ZDROJ: vlastní

**Dílčí cíl 2** zjišťuje, jak respondenti hodnotí zvolenou formu a metody výuky. K tomuto zjištění jsou určeny otázky č. 7 – 11 dotazníku. Jednotlivé otázky respondenti hodnotili známkou jako ve škole na stupnici 1 – 5. Z těchto známek pak byla u každého respondenta spočítána průměrná známka, která ukazuje, jak respondent celkově hodnotí tento dílčí cíl. Výsledek hodnocení znázorňuje graf č. 4 na následující straně.

**Zjištění:**

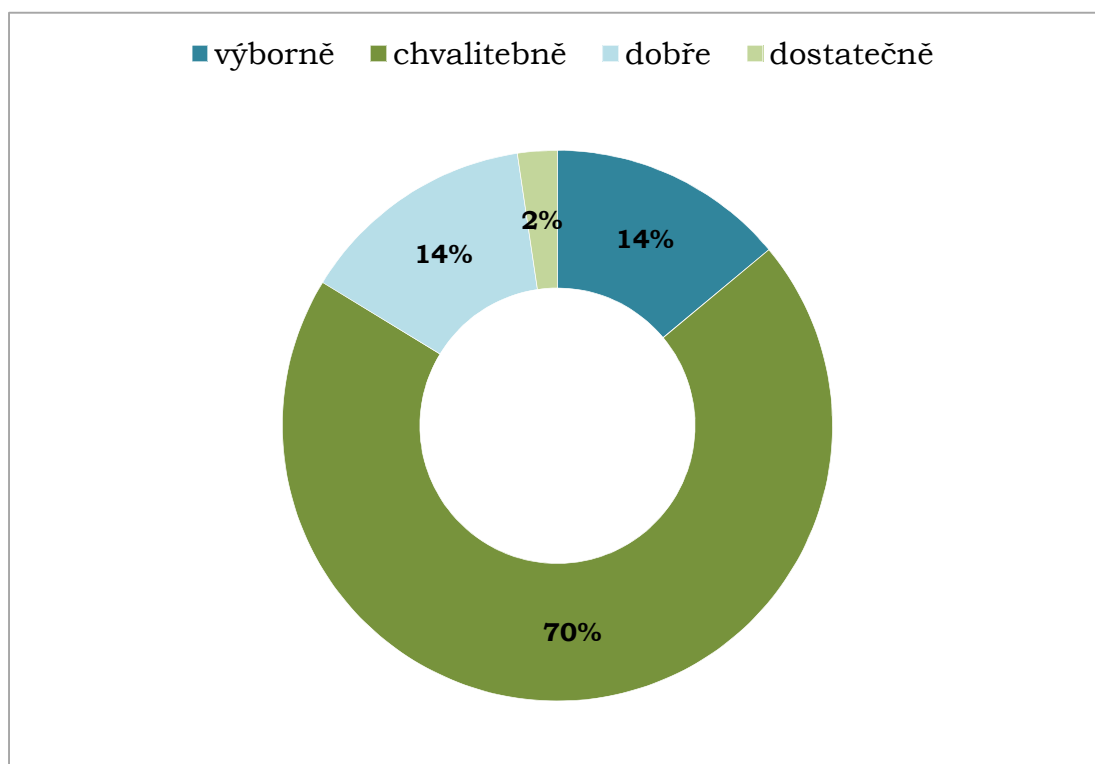
Na tuto otázku odpověděli všichni oslovení respondenti, tj. celkem 43 (100%) osob. Celkem 36 (84%) respondentů, nedalo známku v hodnocení forem a metod výuky nižší než „chvalitebně“. Známkou „výborně“ hodnotilo 6 (14%) respondentů, stejně počet respondentů, tj.

6 (14%), dalo známku „dobře“. Nejčastější hodnocení bylo „chvalitebně“, tj. 30 (70%) respondentů. Nejnižší známkou v hodnocení bylo „dostatečně“, tj. 1 (2%) respondent. Známkou „nedostatečně“ nedal žádný z respondentů.

Nejhůře byla z položených otázek hodnocena obtížnost kurzu, tzn., že respondenti považují kurz za spíše obtížný. Nejlépe respondenti hodnotili témata a obsah kurzu.

**Na základě zjištěných výsledků lze říci, že zvolené formy a metody výuky respondenti hodnotí spíše nadprůměrně.**

**Graf č. 4** - Hodnocení forem a metod výuky



ZDROJ: vlastní

**Dílčí cíl 3** zjišťuje, jak respondenti hodnotí pedagogický přístup lektorů. K tomuto zjištění jsou určeny otázky č. 12 – 17 dotazníku. Jednotlivé otázky respondenti hodnotili známkou jako ve škole na stupnici 1 – 5. Z těchto známek pak byla u každého respondenta spočítána průměrná známka, která ukazuje, jak respondent celkově hodnotí tento dílčí cíl. Výsledek hodnocení znázorňuje graf č. 5 na následující straně.

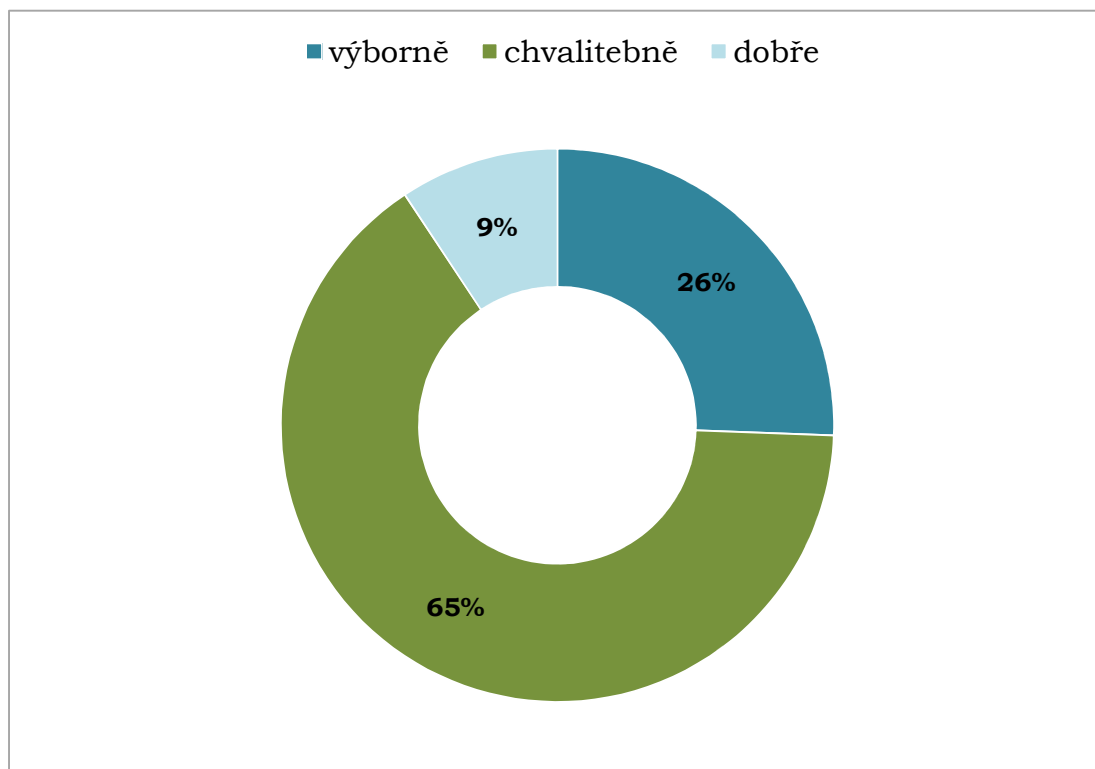
### **Zjištění:**

Na tuto otázku odpověděli všichni oslovení respondenti, tj. celkem 43 (100%) osob. Celkem 39 (91%) respondentů, nedalo známku v hodnocení pedagogického přístupu lektorů nižší než „chvalitebně“. Známkou „výborně“ hodnotilo 11 (26%) respondentů, nejčastější hodnocení bylo „chvalitebně“, tj. 28 (65%). Nejnižší známkou v hodnocení bylo „dobře“, tj. 4 (9%) respondenti. Znamky „dostatečně“ a „nedostatečně“ nedal žádný z respondentů.

Nejlépe z položených otázek hodnotili respondenti otázku týkající se poskytnutí dostatečného prostoru pro dotazy účastníků vybraného vzdělávacího modulu. Nejhůře hodnotili otázku, která se týkala podávání dostatečně jasných cílů výuky a instrukcí ze strany lektora.

**Na základě zjištěných výsledků lze říci, že pedagogický přístup lektorů respondenti hodnotí nadprůměrně.**

**Graf č. 5** - Hodnocení pedagogického přístupu lektorů



ZDROJ: vlastní

**Dílčí cíl 4** zjišťuje, jak respondenti hodnotí, do jaké míry uspokojil rekvalifikační kurz jejich potřeby. K tomuto zjištění jsou určeny otázky č. 18 – 24 dotazníku. Pravdivost jednotlivých výroků měli respondenti označit odpovědí „ano“ nebo „ne“. Tabulka č. 4 na následující straně znázorňuje počty odpovědí „ano“ nebo „ne“, vč. procentuálního vyjádření, u jednotlivých tvrzení uvedených v dotazníku.

**Tabulka č. 4** - Počty odpovědí „ano“ nebo „ne“ u jednotlivých tvrzení

Otázky (tvrzení)	Počet odpovědí „ano“	Vyjádření v %	Počet odpovědí „ne“	Vyjádření v %
č. 18 – uplatnění získaných znalostí v praxi	40	93%	3	7%
č. 19 - uplatnění získaných znalostí v osobním životě	29	67%	14	33%
č. 20 – zvýšení sebevědomí díky účasti v kurzu	26	60%	17	40%
č. 21 – navázání nových kontaktů	41	95%	2	5%
č. 22 – pocit většího pozitivního uznání díky absolvování kurzu	16	37%	27	63%
č. 23 – další rozvoj mé osoby díky účasti v kurzu	36	84%	7	16%
č. 24 – pocit pozitivní motivace	38	88%	5	12%

ZDROJ: *vlastní*

### **Zjištění:**

Na tuto otázku odpověděli všichni oslovení respondenti, tj. celkem 43 (100%) osob. Odpověď „ne“ převažuje pouze u tvrzení č. 22, že díky účasti v rekvalifikačním kurzu pocítují respondenti ve svém okolí více pozitivního uznání. U ostatních tvrzení vždy převažuje odpověď „ano“. Odpovědi „ano“ nejvíce převažují u tvrzení č. 18 („Znalosti a dovednosti získané v rekvalifikačním kurzu určitě uplatním v praxi“) a u tvrzení č. 21 („Díky účasti v rekvalifikačním kurzu jsem navázal/a nové kontakty“). Z celkového hodnocení spokojenosti, které vyjadřuje graf č. 6 na následující straně, vyplývá, že převážná většina respondentů hodnotí, že vybraný vzdělávací modu uspokojil jejich potřeby.

**Na základě zjištěných výsledků lze konstatovat, že vzdělávací modul uspokojuje potřeby cílové skupiny.**

**Graf č. 6** - Hodnocení spokojenosti



ZDROJ: *vlastní*

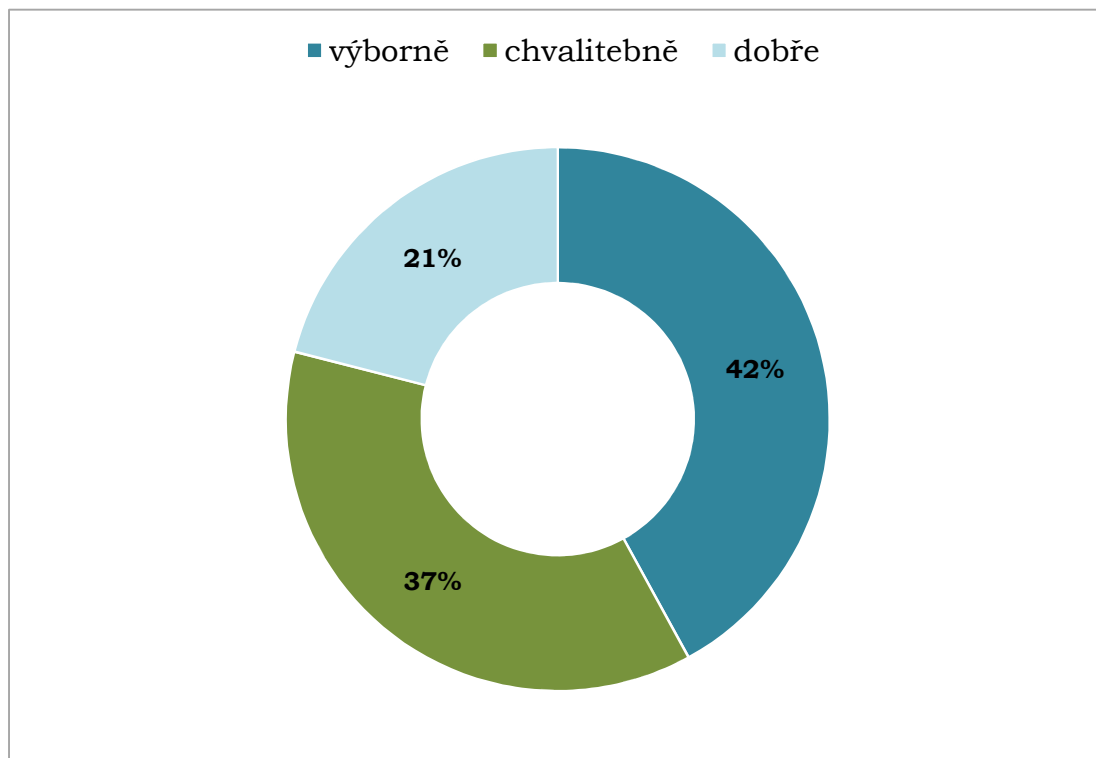
**Dílčí cíl 5** zjišťuje, jak respondenti hodnotí, nakolik vybraný vzdělávací modul splnil jejich očekávání. K tomuto zjištění je určena otázka č. 25. Otázku respondenti hodnotili známkou jako ve škole na stupnici 1 – 5. Výsledek hodnocení znázorňuje graf č. 7 na následující straně.

**Zjištění:**

Na tuto otázku odpověděli všichni oslovení respondenti, tj. celkem 43 (100%) osob. Celkem 18 (42%) respondentů hodnotí splnění jejich očekávání známkou „výborně“. Známkou „chvalitebně“ hodnotí 16 (37%) respondentů a známkou „dobře“ 9 (21%) respondentů. Znamky „dostatečně“ a „nedostatečně“ nedal žádný z respondentů.

**Na základě zjištěných výsledků lze konstatovat, že vzdělávací modul v převážné míře splňuje očekávání cílové skupiny.**

**Graf č. 7 -** Hodnocení splnění očekávání



ZDROJ: vlastní



## 5.2 Shrnutí výsledků a doporučení

Vyhodnocení výzkumných výsledků vychází z dotazníkového šetření, zaměřeného na zjištění dvou hlavních cílů praktické části mé práce a to:

1. Zjistit, jaká je vzdělanostní struktura osob starších 50 let, které se rozhodnou pro další vzdělávání, kdy mým předpokladem bylo, že ve věkové kategorii 50+ se dalšího vzdělávání účastní osoby s vyšším stupněm dosaženého vzdělání. K zjištění tohoto cíle se vztahuje otázka č. 2 dotazníku, kdy respondenti měli označit své nejvyšší dosažené vzdělání.
2. Nakolik reflektuje vybraný vzdělávací program - rekvalifikační kurz Základy podnikání potřeby cílové skupiny, do jaké míry plní očekávání účastníků a jak účastníci hodnotí výsledky vzdělávání, jímž prošli. Zde jsem předpokládala, že většina respondentů hodnotí vybraný vzdělávací modul převážně pozitivně. K tomuto zjištění jsou určeny otázky č. 3 – 25 dotazníku, které respondenti hodnotili známkou jako ve škole na stupnici 1 – 5.

**Na základě zjištění vycházejících z výsledků dotazníkového šetření, které podrobně analyzuji v předchozí kapitole, mohu konstatovat, že oba předpoklady vztahující se ke stanoveným cílům praktické části mé práce se potvrdily.**

Významné jsou zjištění, k nimž jsem došla při hodnocení dílčích cílů, které jsem si stanovila v praktické části mé práce. Tato zjištění potvrzují, jak je zásadní pochopení klíčových rysů a specifik cílové

skupiny 50+ dle jejich pedagogicko-psychologické charakteristiky, již se podrobně věnuji v kapitole č. 2. mé práce.

Aby mohlo být shrnutí výsledků mého výzkumu úplné a mohly být formulovány návrhy a doporučení na úpravu vybraného vzdělávacího modulu, je nutné věnovat se následujícím zjištěním:

### **Zjištění:**

Při hodnocení technického a organizačního zabezpečení výuky bylo zjištěno, že z položených otázek, hodnotí respondenti nejhůře intenzitu a tempo kurzu vzhledem k psychické a fyzické náročnosti. Tato skutečnost souvisí s faktem, že u osob v tomto věku již začíná docházet ke snížení výkonnosti, poklesu sil a ubývání energie, jak se uvádím v kapitole č. 2.

### **Doporučení:**

Při stanovování rozvrhu rekvalifikačního kurzu více dbát na to, aby byla výuka méně intenzivní, tzn. přizpůsobit rozvrh tak, aby výuka neprobíhala celých 5 dnů v týdnu, aby měli účastníci na své vzdělávání více času, například rozdělit týden na dva a dva vyučovací dny čímž by účastníci získali jeden volný den uprostřed týdne na odpočinek a nabrání nové energie.

### **Zjištění:**

Zvolené formy a metody výuky hodnotili respondenti nadprůměrně, ale celkově hodnotí kurz jako spíše obtížný.

### **Doporučení:**

Osoby v této věkové kategorii mají zvýšenou potřebu uplatňovat při studiu znalosti a zkušenosti, které již mají. Při plánování výuky je tedy

nutné více dbát na jejich vzdělávací potřeby a provést průzkum jejich dosavadních znalostí a dovedností.

### **Zjištění:**

Celkově hodnotili respondenti pedagogický přístup lektorů nadprůměrně. Z jednotlivých položených otázek byla nejhůře hodnocena otázka, která se týkala podávání dostatečně jasných cílů výuky a instrukcí ze strany lektora. To souvisí s faktem, že tato věková kategorie se vyznačuje praktickým až pragmatickým přístupem ke vzdělávání, tyto osoby potřebují najít účel a cíl vzdělávání.

### **Doporučení:**

Lektoři by měli klást větší důraz na to, aby účastníkům lépe vysvětlili cíl a smysl vzdělávání a stanovili cíle, které budou moci účastníci považovat za reálné. Provést průzkum jejich potřeb a očekávání a následně lépe spojit vzdělávání s jejich vlastními potřebami, jako jsou například potřeba sebeuplatnění, potřeba rozvíjet se, v neposlední řadě to také může být materiální potřeba.

## ZÁVĚR

Vzdělávání není omezeno jen na jedno životní období, ale probíhá během celého lidského života. Člověk se může vzdělávat v každém věku. V mé bakalářské práci jsem se zaměřila na osoby starší 50 let a pedagogicko-psychologické aspekty vzdělávání těchto osob.

Člověk se v jednotlivých fázích svého života vyznačuje určitými specifickými vlastnostmi a je ovlivňován mnoha faktory a každá životní fáze sebou nese změny jak v pracovním tak i v sociálním životě. Osoby ve věku 50+ jsou lidé, kteří se dostávají na pomyslnou hranici mezi vyšším středním a seniorským věkem, tento věk potvrzuje počátek stárnutí. Současně jsou osoby v tomto věku ohrožovány vysokou mírou nezaměstnanosti a následnou možnou sociální exkluzí. Stávají se proto cílovou skupinou pro řadu projektů, podpořených z veřejných zdrojů. V mé práci jsem si kladla otázku, do jaké míry zohledňují vzdělávací programy specifika této věkové skupiny.

Výběr tématu mé bakalářské práce ovlivnila zejména má současná profese. Od roku 2005 pracuji na Jihočeské hospodářské komoře, kde se podílím na realizaci řady projektů, jejichž cílem je vzdělávání cílových skupin - osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce, mezi něž patří také osoby ve věku 50+. V bakalářské práci jsem se, na základě mé vlastní praxe, snažila o zhodnocení adekvátnosti didaktických postupů ve vybraném vzdělávacím modulu, kterého se tyto osoby účastní. Využila jsem zde svých zkušeností s rekvalifikačním kurzem, který v jihočeském regionu realizovala a realizuje Jihočeská hospodářská komora pro úřady práce.

V teoretické části práce popisuji, na základě mých poznatků, specifika této věkové skupiny. V jednotlivých kapitolách jsem se věnovala jejich pedagogicko-psychologické charakteristice, jejich potřebám ve

vzdělávání, snažila jsem se přiblížit jejich bariéry, výhody a překážky ve vzdělávání. Dále jsem pak charakterizovala vybraný program vzdělávání dospělých, na kterém jsem s v praktické části mé práce snažila ověřit, do jaké míry zohledňuje program specifika věkové skupiny 50+.

Praktická část práce je tedy věnována analýze názorů subjektů - osob 50+, jež byly účastníky vybraného modulu vzdělávání. Za pomoci vhodně zvolených výzkumných metod zachycuji, do jaké míry z jejich pohledu reflektoval absolvovaný program potřeby cílové skupiny, do jaké míry splnily aktivity programu očekávání účastníků a jak účastníci hodnotí výsledky vzdělávání, kterým prošli. Výstupem pak je posouzení vzdělávacího modulu z pedagogického a didaktického hlediska a zhodnocení do jaké míry tento vzdělávací modul reflektuje potřeby cílové skupiny. V jednotlivých kapitolách praktické části se věnuji formulaci cílů a předpokladů, charakteristice zvolených výzkumných metod a charakteristice výzkumného vzorku respondentů. Dále pak analyzuji výsledky výzkumu, na základě nichž se snažím formulovat závěrečná doporučení a návrhy na úpravu cílů, metod, forem a prostředků, které jsou ve vzdělávání starších osob významné.

Pro výzkumnou část mé práce jsem si stanovila dva hlavní cíle výzkumu. Prvním cílem bylo zjistit jaká je vzdělanostní struktura osob starších 50 let, které se rozhodnou pro další vzdělávání, kdy jsem předpokládala, že ve věkové kategorii 50+ se dalšího vzdělávání účastní osoby s vyšším stupněm dosaženého vzdělání. Druhým cílem bylo zjistit, nakolik reflektuje vybraný vzdělávací program - rekvalifikační kurz Základy podnikání potřeby cílové skupiny, do jaké míry plní očekávání účastníků a jak účastníci hodnotí výsledky vzdělávání, jímž prošli, kdy jsem předpokládala, že většina respondentů hodnotí vybraný vzdělávací modul převážně pozitivně.

Na základě zjištění vycházejících z výsledků dotazníkového šetření jsem mohla konstatovat, že oba tyto předpoklady se potvrdily.

Za významná považuji také zjištění, k nimž jsem došla při hodnocení dílčích cílů praktické části práce. Tato zjištění potvrzují, jak je zásadní pochopení klíčových rysů a specifik cílové skupiny 50+ dle jejich pedagogicko-psychologické charakteristiky.

Závěrem mohu říci, že všechny stanovené cíle mé bakalářské práce považuji za splněné a že psaní této práce pozitivně ovlivnilo mou vlastní praxi v tom smyslu, že jsem si uvědomila, jak je důležité při plánování a organizování vzdělávacího kurzu *Základy podnikání*, stejně jako i při samotné lektorské činnosti v tomto kurzu, důsledně dbát na specifika cílové skupiny 50+.

## Seznam použité literatury

BARTÁK, J. *Základní kniha lektora/trenéra*. Praha: Votobia, 2003. 222 s. ISBN 80-7220-158-1

BENEŠ, M. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8

BENEŠ, Milan. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 1999. 129 s. ISBN 80-7184-381-4.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-277-9006-8.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno, Paido, 2000, 207 s. ISBN 80-85931-6

HENDL, J., *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, s.r.o., 2005. 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

HORNÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2006. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D., *Vývojová psychologie 2., aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. 368 s., ISBN 978-80-247-1284-0.

MÁCHAL, P., LINHARTOVÁ, D., *Výukové modely v projektech firemního vzdělávání*. [online]. 2007

Dostupné z WWW:

<[http://aeduca.upol.cz/2007/sbornik\\_06/Soubory/MODERNI\\_TREND\\_Y\\_VE\\_FIREMNIM\\_VZDELAVANI/MachalLinhartova.pdf](http://aeduca.upol.cz/2007/sbornik_06/Soubory/MODERNI_TREND_Y_VE_FIREMNIM_VZDELAVANI/MachalLinhartova.pdf)>

PALÁN, Z., *Základy andragogiky*, Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o, [online]. 2006. 207. s

Dostupný z WWW:

< [http://sstanleys.web.cz/Zaklady\\_andragogiky.pdf](http://sstanleys.web.cz/Zaklady_andragogiky.pdf) >

PROCHÁZKA, M., SOMR, M., *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. České Budějovice: V - Studio, 2008. 100 s. ISBN 978-80-254-1919-9.

RABUŠIC, L., Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity: *Vzdělávání dospělých v předseniorském věku*. Brno: Filozofická fakulta, Masarykova univerzita, [online]. 2006

Dostupný z WWW:

<<http://www.phil.muni.cz/wupv/home/Documents/sbornik-u11-mpsv-projekt/07Rabusic%20U11.pdf>>

SOUKUP, T., MICHALIČKA, L., KOTLÍKOVÁ, J., *Třídění uchazečů na úřadech práce - řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009. 50 s. ISBN 978-80-7416-027-1

ŠEĎOVÁ, K., NOVOTNÝ, P. *Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých*. Pedagogika, Praha: PdF UK, 2006, 2, od s. 140-151, 12 s. ISSN 0031-3815. 2006.

TAJANOVSKÁ, A. a kol. *Podnikání bez překážek*. České Budějovice: ABBA Design, 2006. ISBN 80-239-8280-X.

VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2003, s. 461. ISBN 97-880-2461-318-5.



VAŠUTOVÁ, J.: *Profesionalizace pedagogického pracovníka*.  
Elektronický text, [online].

Dostupný z WWW:

<[http://is.akcentcollege.cz/el/AK10/leto2009/PED2/um/Profes\\_\\_AkcentPr7.txt](http://is.akcentcollege.cz/el/AK10/leto2009/PED2/um/Profes__AkcentPr7.txt)>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108

### **Internetové zdroje**

[www.czso.cz](http://www.czso.cz), Český statistický úřad [online].

[www.jhk.cz](http://www.jhk.cz), Jihočeská hospodářská komora [online].

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), Ministerstvo práce a sociálních věcí [online].

[www.nvf.cz](http://www.nvf.cz), Národní vzdělávací fond [online].

[www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz), Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online].

## **Seznam tabulek a grafů**

**Tabulka č. 1** - Učební plán kurzu Základy podnikání

**Tabulka č. 2** - Počet uskutečněných kurzů Základy podnikání a počet účastníků z cílové skupiny v období let 2008 – 2011.

**Tabulka č. 3** - Počty uvedených odpovědí u jednotlivých stupňů vzdělání.

**Tabulka č. 4** - Počty uvedených odpovědí u jednotlivých stupňů vzdělání.

**Graf č. 1** - Skladba vrácených dotazníků

**Graf č. 2** - Vzdělanostní strukturu respondentů

**Graf č. 3** - Hodnocení technického a organizačního zabezpečení výuky

**Graf č. 4** - Hodnocení forem a metod výuky

**Graf č. 5** - Hodnocení pedagogického přístupu lektorů

**Graf č. 6** - Celkové hodnocení spokojenosti

**Graf č. 7** - Hodnocení splnění očekávání

## **Přílohy**

Příloha č. 1 - Dotazník

## DOTAZNÍK

Vážení absolventi rekvalifikačního kurzu Základy podnikání,

obracím se na Vás jako studentka Pedagogické fakulty Jihočeské univerzity s žádostí o vyplnění tohoto dotazníku, který je určen pro potřeby šetření prováděného v rámci mé bakalářské práce s názvem **Problematika pedagogicko-psychologických aspektů vzdělávání osob ve věku 50+**.

Účelem položených otázek je zjistit, nakolik rekvalifikační kurz Základy podnikání zohledňuje specifika věkové skupiny ve věku 50 let a výše a nakolik splňuje jejich očekávání.

Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze pro interní potřebu mé bakalářské práce.

Děkuji za Váš čas a spolupráci.

Helena Halabíková

1. Vaše pohlaví označte křížkem  muž  žena
2. Označte křížkem Vaše nejvyšší dosažené vzdělání
- základní  střední vzdělání s výučním listem
- střední vzdělání s maturitou  vysokoškolské

**Legenda: 1 = výborně 2 = chvalitebně 3 = dobře 4 = dostatečně 5 = nedostatečně**

Následující otázky se týkají organizace a technického zabezpečení výuky. Ohodnoťte jako ve škole na stupnici 1 – 5, známku označte křížkem.

	1	2	3	4	5
3. Vyjádřete svoji spokojenost s délkou kurzu (120 vyučovacích hodin) vzhledem k obsahu učiva.					
4. Intenzita a tempo kurzu vzhledem k psychické i fyzické náročnosti.					
5. Režim výuky, tzn. délka vyučovacích bloků a přestávek.					
6. Prostředí, ve kterém kurz probíhal.					

Následující otázky se týkají formy a metod výuky. Ohodnoťte jako ve škole na stupnici 1 – 5, známku označte křížkem.

	1	2	3	4	5
7. Ohodnoťte témata a obsah kurzu.					
8. Dostatek kvalitních učebních materiálů a pomůcek.					
9. Dostatečná názornost výuky a uvádění příkladů z praxe.					
10. Dostatečná možnost následného tréninku, např. pomocí praktických cvičení a řešení zadaných úloh.					
11. Obtížnost kurzu, ohodnoťte na stupnici 1 – 5, přičemž 1 = málo obtížný, 5 = velmi obtížný.					

Následující otázky se týkají pedagogického přístupu lektorů. Ohodnoťte jako ve škole na stupnici 1 – 5, známku označte křížkem.

	1	2	3	4	5
12. Srozumitelnost výkladu po celou dobu kurzu.					
13. Interaktivní forma, tzn. dostatečná možnost přímého vstupu do výuky v jejím průběhu.					
14. Podávání dostatečně jasných cílů výuky a instrukcí ze strany lektora.					
15. Dostatečný prostor k vyjádření vlastních názorů na daný problém.					
16. Dostatečný prostor pro dotazy.					
17. Celková spokojenost s prací lektorů (př.: odbornost, kompetentnost, dodržování struktury výuky).					

**PŘÍLOHA Č. 1**

**Následující výroky se týkají hodnocení, jak uspokojil rekvalifikační kurz Vaše potřeby. Správnou odpověď označte křížkem.**

**18.** Znalosti a dovednosti získané v rekvalifikačním kurzu určitě uplatním v praxi.

ano  ne

**19.** Znalosti a dovednosti získané v rekvalifikačním kurzu určitě uplatním v v osobním životě.

ano  ne

**20.** Účast v rekvalifikačním kurzu mi pomohlo zvýšit sebevědomí.

ano  ne

**21.** Díky účasti v rekvalifikačním kurzu jsem navázal/a nové kontakty.

ano  ne

**22.** Díky účasti v rekvalifikačním kurzu cítím ve svém okolí více pozitivního uznání.

ano  ne

**23.** Účast v rekvalifikačním napomohla dalšímu rozvoji mé osoby.

ano  ne

**24.** Účast v rekvalifikačním kurzu mne pozitivně motivovala.

ano  ne

**25.** Na závěr ohodnoťte, nakolik splnil kurz Vaše očekávání. Ohodnoťte jako ve škole na stupnici 1 – 5, známku označte křížkem.

1  2  3  4  5

Děkuji Vám za vyplnění.