

Sebevzdělávání pedagogů volného času

Bc. Zuzana Kőnigov

Diplomov práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Zuzana KÖNIGOVÁ**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Sebevzdělávání pedagogů volného času.**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti seberealizace a sebevzdělávání, motivace, sociálních vlivů působících na rozvoj osobnosti.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvalitativního výzkumu podmínek sebevzdělávání pedagogů volného času.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

HENDL, J. Kvalitativní výzkum. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.

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

PLAMÍNEK, J. Tajemství motivace. Praha: Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1991-7.

VETEŠKA, J. TURECKIOVÁ, M., Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Karla Hrbáčková

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

12. ledna 2010

Termín odevzdání diplomové práce:

30. dubna 2010

Ve Zlíně dne 12. ledna 2010



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 23.4.2020



1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně pozadků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li ujednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše. Přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá sebezdvěláváním a aspekty, které jej mohou ovlivňovat. Zkoumá vliv pracovního prostředí na seberozvoj jedince a poukazuje na důležitost rodinného zázemí. Také přibližuje motivy a pohnutky, které k sebezdvělávání vedou. V praktické části jsou uvedena a pomocí metody zakotvené teorie analyzována data získaná z rozhovorů s pedagogy volného času.

Klíčová slova: osobnost, sebezdvělávání, motivace, prostředí, rodina, volný čas

ABSTRACT

The following thesis deals with self-education and aspects affecting it. It examines the impact of work environment on self-development of an individual and highlights the importance of family support. It also points out motives and incentives which lead to self-education. In the practical part, there are mentioned data obtained from the interview with several pedagogues of a leisure time, which are analyzed by method of embedded theory.

Key words: personality, self-education, motivation, environment, family, leisure, leisure time

Děkuji vedoucí mé diplomové práce Mgr. Karle Hrbáčkové za vstřícnost, cenné rady i připomínky a především za čas, který věnovala této práci. Děkuji také mému partnerovi za trpělivost, porozumění i zajímavé podněty k zamyšlení.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně.

Prohlašuji, že jsem použila pouze literaturu uvedenou v příloženém seznamu, a že citace použitých pramenů je úplná.

Ve Zlíně dne 23. dubna 2010

Bc. Zuzana Kónigová

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 OSOBNOST	13
1.1 SEBEHODNOCENÍ.....	14
1.2 SEBEROZVOJ.....	16
1.3 MOTIVACE.....	16
1.3.1 Motivace k dalšímu vzdělávání.....	19
2 SEBEVZDĚLÁVÁNÍ.....	22
2.1 DRUHY A FORMY SEBEVZDĚLÁVÁNÍ	23
2.2 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ SEBEVZDĚLÁVÁNÍ	23
2.2.1 Profesní vzdělávání a pracovní prostředí	24
2.2.2 Rodinné zázemí	26
2.2.3 Možné překážky ve vzdělávání	26
2.3 VZDĚLÁVÁNÍ A VĚK.....	27
2.4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČR A EU	30
3 VOLNÝ ČAS.....	32
3.1 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ	34
3.2 STŘEDISKA VOLNÉHO ČASU	35
3.2.1 Domy dětí a mládeže.....	35
3.2.2 Pedagog volného času	36
4 PUBLIKOVANÉ PRÁCE, VÝZKUMY A PROJEKTY	39
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
5 VÝZKUMNÝ PROBLÉM.....	42
5.1 MOTIVACE VÝZKUMU.....	42
6 PŘÍPRAVA VÝZKUMU	43
6.1 KVALITATIVNÍ VÝZKUM	43
6.1.1 Konceptualizace	43
6.2 VÝZKUMNÝ VZOREK	44
6.3 OTÁZKY V ROZHOVORU POMOCÍ NÁVODU	44
7 PRŮBĚH ZÍSKÁVÁNÍ DAT	47

7.1	PRVNÍ FÁZE SBĚRU DAT	47
7.2	DRUHÁ FÁZE SBĚRU DAT	47
7.3	TŘETÍ FÁZE SBĚRU DAT.....	47
7.4	ČTVRTÁ FÁZE SBĚRU DAT.....	48
7.5	PÁTÁ FÁZE SBĚRU DAT	48
8	INFORMACE O RESPONDENTECH.....	49
9	METODA ZPRACOVÁNÍ DAT.....	51
9.1	METODA ZAKOTVENÉ TEORIE.....	51
10	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	53
10.1	KATEGORIE	53
10.1.1	Realita a sny	53
10.1.2	Od kolébky do důchodu	55
10.1.3	Pohled z druhého břehu.....	56
10.1.4	V jednom kole	57
10.1.5	Dostatek.....	58
10.1.6	At' se snaží jiní	59
10.2	NÁSLEDNÁ VALIDIZACE.....	60
10.3	HODNOCENÍ POMOCÍ FAKTORŮ	62
11	VÝSLEDKY VÝZKUMU	64
	ZÁVĚR	66
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	67
	SEZNAM OBRÁZKŮ	72
	SEZNAM PŘÍLOH.....	73

ÚVOD

Člověk je tvor, který si sám sebe uvědomuje. Pozornost zaměřuje na své okolí i na sebe sama. Soustředění se na svou vlastní osobnost - seberozvoj, znamená dlouhou cestu objevování a aktivní změny, jejímž cílem je celková integrita osobnosti a výsledkem potom vyrovnaná cílevědomá bytost.

Učení se pro nás stalo celoživotním údělem a s nástupem vědeckotechnického rozvoje i nutností. Ovšem i my dospělí máme často tendenci další vzdělávání podceňovat a skrýváme to za různé důvody. Jenže ono se člověku vždy nechce. Nemá sílu, chuť, podmínky, správný motiv. Pokud si uvědomujeme sami sebe, jsme schopni sebe vnímat, své emoce ovládat. Dokážeme rozpoznat své hodnoty a motivaci. A právě motivace je tím motorem, který nás žene. V průběhu života se motivy sjednocují a motivační perspektiva se současně prodlužuje. Mezi našimi jednotlivými činy se vytváří stále hlubší vzájemné vazby a u zralého jedince vzniká vyvážená struktura motivů. Sebmotivací si udržujeme optimismus a víru ve své cíle.

Mojí motivací k sepsání této diplomové práce byla velkou měrou prostá zvědavost. Pracuji jako pedagog volného času a náplň mé práce mě přímo nabízí možnosti a vyzývá k dalšímu sebevzdělávání. Ať už jde o vzdělávání v rámci zaměstnání či studium mimo pracovní proces – ve volném čase. Vynaložený čas, energie a třeba i finance do dalšího vzdělávání se mi v zaměstnání nesmírně úročí. Kladla jsem si otázku, jestli je tomu tak i u mých spolupracovníků. V organizaci každý pracujeme různě dlouhou dobu, rodinné zázemí máme odlišné, vzdělání nestejnorodé. Máme tedy stejnou chuť se dále vzdělávat?

Své povolání považuji za poslání. Viditelný výsledek je pro mě značně motivující. Nejen zpětná vazba od spokojených dětí i rodičů, ale i pestrá, tvůrčí a všestranná činnost po dobu celého školního roku vybízí k dalším aktivitám a opakovaně ve mně probouzí potřebu nabytí nových poznatků a informací.

V teoretické části diplomové práce charakterizují základní pojmy, jakými jsou například osobnost, seberozvoj, či motivace. Zaměřuji se na sebevzdělávání dospělých, jež se současně dotýká také mé profese. Popisuji vnější podmínky ovlivňující možnosti člověka dále se učit a sebevzdělávat. Volný čas úzce souvisí s možností provádět další aktivity, proto mu věnuji samostatnou kapitolu.

V praktické části zkoumám podmínky, které mohou významně působit na jedince při rozhodnutí, zda se věnovat dalšímu vzdělávání. Některé mohou být podněcující, jiné naopak mohou vytvářet překážku. Zjišťuji, jakou formu vzdělávání upřednostňují, a zabývám se příčinami volby. Cílem výzkumu je také odhalit, jak dotazovaní vnímají potřebu sebevzdělání a je-li nějak spjata s věkem.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 OSOBNOST

Osobnost je spojení něčeho vrozeného a něčeho získaného. Vyjadřuje abstraktní podstatu člověka. Každá osobnost je jedinečná a projevuje se pro ni typickým chováním a jednáním. Pojem osobnost zavedla až scholastika.

Podle CHALUPY (2007, str. 199) je osobnost ... *subsystém lidské psychiky, vykazující obecnou skladbu a organizaci složek (schopnosti, vědomosti a dovednosti, temperament, charakter, potřeby, zájmy aj.) a samostatnou individuální strukturu. Vlastnosti osobnosti se podílejí různými způsob\ na interakci osoby se světem v rozmanitých životních situacích spolu s ostatními složkami psychiky (vnímání, myšlení, emoce aj.). Osobnostní rozdíly mezi jedinci jsou jen zčásti a v nestejně míře dány dědičností. Osobnost se vyvíjí, diferencuje a proměňuje v různém ohledu v průběhu života vlivem vnějších i vnitřních utvářecích činitelů a vlastní aktivity.*

Osobnost lze v psychologii chápat třemi způsoby:

1. Hodnotící pojem – takto slovo osobnost použije laik. Je možno jej popsat jako člověka, který je něčím výjimečný, pozoruhodný, vynikající, a to v pozitivním slova smyslu.
2. Jedincova psychická individualita – pojem osobnost je chápán jako osobitost, odlišnost, většinou od jedinců stejného věku, žijící ve stejné kultuře.
3. Struktura celku psychiky – zkoumání osobnosti je přirovnáváno ke zkoumání anatomie lidského těla. Jde o rozdělení psychiky na jednotlivé složky, přičemž každá má svoji funkci. Stejně tak jako rozdělení těla na jednotlivé orgány (Říčan, 2010).

Odborná definice osobnosti je duševní život člověka. Spojení biologických, sociálních a psychologických aspektů tvoří individuální osobnost. Ta se utváří ve společnosti, ve vztazích mezi lidmi a tam se rovněž projevuje. Lidská společnost osobnost formuje. Má vliv na osvojení postojů a názorů, vědění. Každý člověk patří k určité rodině, pracovní třídě, národnosti, a podobně. A to ovlivňuje jeho psychické vlastnosti, prožívání, motivaci. Vnitřní osobní činitel motivace se podílí na formování jedince (Čáp, 1996).

U osobnosti můžeme zkoumat motivy, charakter, schopnosti a dynamiku. První krok ve studiu aktivit člověka a jeho jednání učinil Lewin v roce 1935. Životní prostor pojnal jako prostor, kde dochází k vzájemnému působení vnitřních a vnějších sil a dal tak základ dyna-

mické teorii osobnosti. Pohyb člověka v životním prostoru způsobuje napětí, které je vyvoláno psychickými potřebami. Původní studie Lewise se rozvinula do zkoumání motivace a aktivace. (Chalupa, 2007).

Existuje několik teorií osobností. Jedna hovoří o tom, že je osobnost vybudována od nejnižší vrstvy, takzvaného jádra, které je zároveň i zdrojem její energie - introgení teorie - psychoanalýza S. Freuda, další teorie vyzdvihuje vrozené dispozice - personalistická teorie G. W. Allporta, jiná připisuje dominantní vliv při utváření osobnosti vnějšímu prostředí, zejména sociálnímu učení - exogenní teorie (Fűrst,1997).

Osobnost je otevřený systém, ve kterém lze provádět změny. Každý jedinec má vedle svých jedinečných vlastností také mnoho aktivit společných s ostatními lidmi. (např. schopnost řeč, porozumění pojmům a jevům, řadu názorů a postojů, pestré zájmy). U určité části populace se však mohou vyskytnout i abnormní rysy. Poruchy osobnosti, úpadek osobnosti, různé duševní nemoci. (Chalupa, 2007).

Člověk je aktivní bytost a aktivně se podílí na utváření své osobnosti. Důkazem aktivity dnešního člověka je viditelný výsledek – svět je jiný než dříve, není tvořen našimi předky, jsou zde jiní lidé. Aktivita člověka je závislá na zkušenostech z minulosti i na plánech do budoucna (Nakonečný, 1995).

Ze sebehodnocení jedince vyplývá zjištění kvalit a nedostatků osobnosti. Sebehodnocení velmi silně působí na formování celé osobnosti.

1.1 Sebehodnocení

V pedagogickém slovníku se můžeme dočíst, že sebehodnocení, je v podstatě každé hodnocení, kterým hodnotíme sami sebe. Hodnocení může být nízké, průměrné až vysoké. Skutečnosti může a nemusí odpovídat. V psychologii je sebehodnocení považováno za metodologický postup. Napomáhá zjistit pohled jedince na sebe sama, jak prožívá svět (Průcha, 1995).

S pojmem sebehodnocení úzce souvisí například i pojmy sebepoznání, sebekritika a sebevýchova. Člověk hodnotí své chování a výsledky své činnosti, poznává sám sebe. Jaký máme názor na sebe sama, tedy k jakému dospějeme sebepoznání, potom ovlivňuje vývoj člověka.

CHALUPA (2007, str. 209) říká, že sebepojetí (sebepoznání) je ... *soubor představ, postojů a hodnocení o sobě samém ve smyslu duševních předpokladů, tělesných charakteristik, osobnostních vlastností a sociálních vztahů, zdravotního stavu apod. Označuje se též jako sebekoncept.*

K sebepoznání dochází i prostřednictvím hodnocení cizími lidmi. Lidé hodnotí cíleně nebo nevědomě. Člověk se formuje podle průběhu a výsledků činností a podle toho, jak jej hodnotí pro něj významní lidé. Na sebehodnocení se tedy nejčastěji podílí vlastní sebekritický postoj a hodnocení okolí. (Kohoutek, 2001).

K naší regulaci je velmi účinná sebekritika. Nejčastěji verbálně kritizujeme svoje nedostatky. Podle toho, jak správně jsme rozpoznali vlastní schopnosti, jaké jsme u sebe objevili přednosti a nedostatky, probíhá naše další sebevýchova. Záleží i na tom, jsme-li už dostatečně vyzrálí. V průběhu procesu sebehodnocení si při objevování našich silných a slabých stránek uvědomíme i jejich důležitost. Slabé stránky naší osobnosti nám nemusí být příliš příjemné, avšak je potřeba uvědomit si, co dělám špatně a pokusit se alespoň o částečnou nápravu.

Nejen průběh, ale především výsledky sebehodnocení lze využít v rozvoji své vlastní osobnosti. Dá se vylepšovat v mnoha oblastech. Jako příklad uvádím vylepšení:

- Pracovního výkonu.
- Organizace času.
- Pracovních vztahů (nadřízený, podřízený, kolegové).
- Osobních vztahů (partner, rodina a přátelé).
- Kondice (psychická a fyzická), sebedůvěry, studijních úspěchů.

Můžeme žít jen tehdy, pokud vlastní hodnotu pocítujeme alespoň minimálně. Při jakémkoliv poklesu její úrovně, okamžitě usilujeme o vyrovnání. Každý jedinec hledá zdroj sebedůvěry jinde, což úzce souvisí s žebříčkem hodnot. Sebehodnocení je velmi citlivým rysem osobnosti člověka a v průběhu života se může i dosti výrazně měnit.

Aby byl pedagog úspěšný, je potřeba považovat za důležité právě předpoklady, jakými jsou kvalitní sebehodnocení a sebepoznání. Ty se stále postupně vyvíjí. (Kohoutek, 2001).

Cílem sebehodnocení je tedy objevit nové možnosti pro zlepšování naší osobnosti a pro náš rozvoj.

1.2 Seberozvoj

V průběhu života se člověk neustále mění, a to nejen svým vzhledem, ale velmi výrazně se mění i uvnitř. Mění se fyzicky i psychicky. Psychické změny zahrnují zejména rozumový vývoj. Rovněž se utvářejí psychické rysy osobnosti a sociální vlastnosti, které jsou k životu ve společnosti nezbytné. Člověk se rozvíjí přímo či nepřímo. Za přímou formu rozvoje jedince považujeme výchovu a vzdělávání.

Sebevýchova cíleně a plánovitě formuje vlastní osobnost člověka. Sebevýchova neformuje jen naše kladné vlastnosti, ale formuje také ty nežádoucí. Při pozitivní sebevýchově se na základě sebepoznání snažíme záporné vlastnosti potlačovat a kladně naopak rozvíjet (Kohoutek, 2001).

SEBEHODNOCENÍ → Emocionální složka

SEBEROZVOJ → Konativní složka

Seberozvoj je konativní složkou narozdíl od sebehodnocení, které je pro změnu složkou emocionální. Seberozvoj – co chci umět, je záměrně působící proces práce na sobě. Tendence je stále se zdokonalovat (Vacínová, Trpišovská, Farková, 2008).

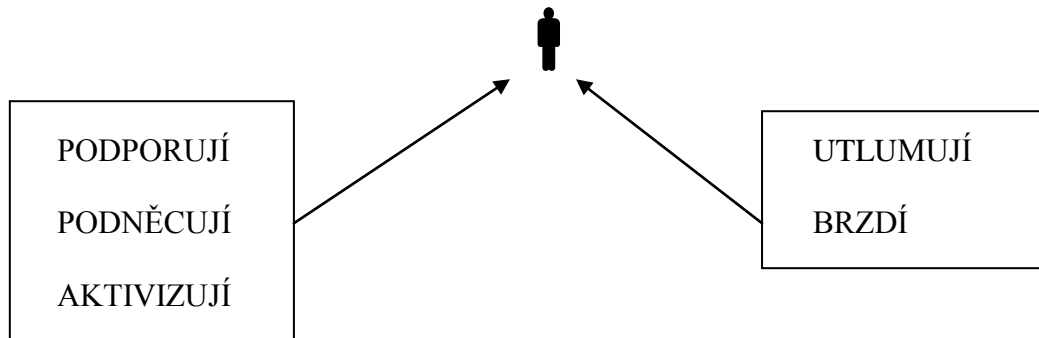
V současnosti si člověk nevystačí jen se svými znalostmi získanými při studiu, kdy se připravuje na své budoucí povolání. Plnohodnotně se zapojí do pracovního procesu pouze tehdy, když se bude i nadále rozvíjet a vzdělávat. Jedním z nejúčinnějších hnacích motorů pro seberozvoj je osobní motivace jednotlivce.

1.3 Motivace

Slovo motivace pochází z latinského moveo, movere, což znamená měnit, pohybovat. Motivaci proto můžeme nazvat určitým akcelerátorem.

MOTIVACE → AKTIVITA → VÝSLEDEK

V životě nastávají různé situace a každý člověk k nim přistupuje různě. Někdo projevuje zájem menší, někdo větší. Jakékoliv chování člověka je něčím motivováno. Motivaci tvoří řada činitelů. Motivační činitelé jedince:



Rozlišujeme čtyři základní lidské motivační typy:

- Objevovatelé
- Usměrnovatelé
- Sladovatelé
- Zpřesňovatelé

Objevovatele přitahuje zdolávání překážek. Rádi přijímají výzvy. Jejich typickými vlastnostmi je netrpělivost a touha po dalších informacích. Jsou nezávislí a samostatní a neradi se nechávají řídit. Soutěží sami se sebou a překonávají své limity. Po zdolání překážek neodpočívají, ale hledají ihned další. To může vést až k vyčerpanosti a k ohrožení zdraví. Mají nejlepší předpoklady pro kreativní práci, ale rozhodně ne týmovou. Velmi si váží svobody a dopřávají ji i ostatním. Objevovatelé totiž příliš moc nenamluví a je potřeba vnímat jejich řeč těla, bývá výhodně soustředit se na neverbální komunikaci.

Usměrnovatelům se líbí ovlivňovat jiné lidi. Společnost si pro sebe hierarchicky seřadili a mají tendence lidi kolem sebe do takto seřazených skupin zařadit. Dělí společnost na nezájímavou a zajímavou. Za nezájímavé považují většinu. Ty, které mohou ovládat. Zbytek pro ně představuje zajímavé soupeře, které respektují. Rádi jsou v centru pozornosti a společensky úspěšní. Usměrnovatelé dobře dokážou přesvědčit jiné, výborně prodávají své myšlenky, proto také často bývají vůdci větších skupin lidí. Jsou nadšení, když mohou soutěžit. Nerozumí si s objevovateli a mají potřebu je zesměšňovat.

U **slad'ovatelů** se vše točí kolem lidí - jejich vztahů, pocitů a spokojenosti. I věcné podněty překládají do svého jazyka vztahů. Nezajímá je, jako usměrňovatele, kdo je v hierarchii výše či níže, ale spíše kdo s kým a proč. Nevytváří hierarchii, ale síť. Velmi rádi si přátel'sky a vstřícně povídají, neboť je fascinují mezilidské vztahy. Mají výborně vyvinutou empatii a druhé dobře chápou. Jsou to oni, kteří vytvářejí příjemné, lidské prostředí. Vstřícnost, kterou nabízejí, očekávají i od ostatních. Jenže jsou často zklamáni, neboť lidi kolem nich tvoří různé motivační typy.

Zpřesňovatelé bývají spolehliví, pečliví a přísní na sebe i ostatní. Vyžadují přesná zadání, která rádi přesně plní. Mají rádi pořádek a organizaci práce. Pravidla a normy jsou u nich na předním místě. Tento typ vystupuje spíše chladně, komunikace s jinými lidmi není pro jejich potěšení. Působí jakoby bez emocí a vystupují racionálně. Emoce pečlivě skrývají a poodhalí je jen lidem, kterým důvěřují. Jinak nahromaděné emoce ventilují výbuchy vzteku – projeví se obranný mechanismus. Zpřesňovatelé vždy respektují nadřizené a cítí k nim autoritu (Plamínek, 2006).

V podstatě je motiv příčinou jednání člověka. Osobnost jedince, hodnotový žebříček, získané zkušenosti a dovednosti ovlivňují zaměření motivace.

CHALUPA (2007, str. 114) téměř pohádkově popisuje motivaci ... *motivace představuje velmi dynamickou komponentu, která je u zrodu našeho chtění a snažení, směřování, rozhodování, jednání a satisfakce v životě. Nebylo by správné si ji představovat jako stálou energii, která se automaticky uvolňuje někde v hloubi nitra. Spíše by se dala přirovnat ke skřítku, který tuší naše různá přání. Hraje si s námi a pokouší se nás vyprovokovat k akci. Ukazuje nám různé příjemné a nepříjemné věci a čeká, jak se zachováme. Rmouti se z toho, když si to dobře neodhadneme a naletíme na různá lákadla. Když to vyjde, přeje nám úspěch a potěšení, pohodu.*

Motivací existuje celá škála. Obecně je nazýváme našimi osobními motivy. Základními motivy jsou potřeby, emoce, zájmy, zvyky, cíle a přání, postoje a názory, hodnoty. Potřeby obvykle vyjadřují nějaký nedostatek, zájmy jsou zvláštním druhem motivace trvalejšího zaměření, postoje znázorňují vztah k hodnotám. Hodnoty jsou nejobecnější postoje, jež určují životní styl člověka a v průběhu života se mohou měnit a někdy i velmi zásadně.

Pokud vím, proč tak činím, jedná se o motivaci vědomou. Někdy si neuvědomuji skutečnou příčinu, pak jde o nevědomou motivaci. Prostřednictvím motivů lze usuzovat, proč se člověk chová určitým způsobem a na toto chování vynakládá určitou energii. Z toho také vyplývá teorie výkonové motivace. Lidé jsou motivováni úspěchem nebo naopak neúspěchem. Motivace je duševní proces, který souvisí se zvýšením nebo snížením aktivity a projevuje se napětím a neklidem. Činností se pak člověk snaží vyrovnat porušení rovnováhy organismu. Střet motivů vědomých a nevědomých vytváří napětí. Působí-li více motivů ve stejném směru, pak nedochází ke konfliktu, ale naopak k jejich posílení.

Silná motivace ovlivňuje myšlení, v extrémních případech se jedná o tzv. přemotivovanost. Pro každý typ úkolu existuje daná optimální výše motivace. Všeobecně však platí, že pro snadnější úkoly je zapotřebí vyšší motivovanost. Motivovanost jedince má ale také určitou mez. Pokud ji přesáhne, působí již negativně. Můžeme se s ní setkat například u zkoušek, sportovních výkonů nebo při výběrovém řízení. V případech, kdy jsme časově limitováni. Běžně se vyskytuje ojedinele (Nakonečný, 1996).

Otázka motivace je stále diskutovaným tématem a promítá se i do životních cílů a plánů člověka, do volby životního stylu i jeho vztahu ke světu. Manažeři usilují o výkonnost, politici o vliv, pedagogy zajímá motivace k učení a studiu.

1.3.1 Motivace k dalšímu vzdělávání

Dva pojmy - motivace a učení. Dříve od sebe byly oddělovány, přičemž funkce motivace byla brána jako energetizace a funkce učení byla zaměřena na chování. Ve skutečnosti je motivace podmínkou učení. Motivaci iniciuje motivační stav, v němž se odráží nějaký deficit jedince. Odstraněním toho deficitu dochází k určitému uspokojení. Takový motivační stav lze nazvat potřebou. Potřebovat něco znamená, že máme něčeho nedostatek. Pojem potřeba můžeme chápat ve více významech. Potřeba fyziologická, ekonomická či potřeba se dále vzdělávat (Nakonečný, 1996).

Abychom mohli motivace využít, musíme hlavně znát sami sebe. Svoji motivaci můžeme stále rozšiřovat v případě, že víme, co nás k čemu motivuje. K dalšímu vzdělávání mě může motivovat řada věcí:

- Seberealizace
- Touha po uznání
- Dobrý příklad vlastním dětem
- Lepší pracovní pozice a s tím související zvýšení platu
- Možnost změny pracovního zařazení a obsahu práce
- Širší uplatnění na trhu práce s možností využití nově načerpaných vědomostí
- Držet krok s dobou a tak dále.

Proč se dospělý jedinec chce učit? Důležité je nejprve si vyjasnit důvody. Nejlepší motivací je ta vlastní, která v člověku probouzí energii a chuť k učení. A tu je potřeba probouzet, podporovat a neustále podněcovat. Jak ji nejlépe posílit je individuální záležitostí, ale bezesporu nejúspěšnější motivací je úspěch. Sázíme na kladnou motivaci, jako třeba seberealizaci účastníka či zájem o učební látku. V pyramidě učebních motivů stojí na vrcholu individuální užitek, následuje sociální jistota, poté zvýšená výkonnost a nakonec jsou to informace, odborné vědomosti, dovednosti, pracovní návyky. Vzdělávání dospělých je založeno na formování vědomostí, znalostí, dovedností a na čerpání dalších informací. V procesu učení je třeba vytyčit si cíle. Ty by měly být realistické a zvládnutelné. Schopnost učit se může být ovlivněna:

- *vůlí k učení*
- *uvědomělosti*
- *kapacitou intelektu*
- *lehkostí či obtížností učení* (Mužik, 2005).

Motivace k učení spočívá obzvláště v potřebách. Mezi nejvýznamnější se řadí odstranění vlastních nedostatků, sebeuplatnění a potřeba rozvíjet se, ocenění, vrozená ctižádost, osobní zájmy i existenční problémy spojené s nezaměstnaností. Motivem k učení může být i smysluplné vyplnění volného času.

Důležitá je podpora motivace při vzdělávání dospělých. Je důležité, zda díky tomuto vzdělání mohou uplatnit vlastní zkušenost a vztahuje-li se k jejich problémům. Dospělý jedinec musí cítit, že si volí svobodně, co se bude učit a jakým způsobem.

Motto:

„Učení je jako pádlování proti proudu; jakmile přestanete, nese vás to zpět.“

/ čínská moudrost /

Ne všichni dosáhnou v životě naplnění a zestárnou s pocitem, že uplatnili všechno, co umí. Avšak každý z nás, má v rámci svých schopností, vlastností, podmínek, možnost růstu a mnoho lidí díky silné motivaci dokázalo podat nadlidské výkony!

2 SEBEVZDĚLÁVÁNÍ

Jednou z hlavních lidských potřeb je potřeba poznání. Bohatou zásobu informací získáváme již od dětství a vlastní potřeba poznání se dále rozvíjí postupem let.

Vzdělávání, tedy organizované, záměrně učení rozvíjí potenciál člověka. Naším motorem v procesu učení je chuť prožívat příjemné pocity a odpor prožívat ty nepříjemné. Mezi sebou se odlišujeme ve vnímání a citlivosti k podnětům. Úplně primárně je vzdělávání zaměřeno na kultivaci našich znalostí, dovedností a návyků. Nepřímo může změnit i postoje vzdělávaného jedince (Plamínek, 2010).

Člověk je pravděpodobně tvor, u kterého učení hraje ve vývoji nejvyšší roli. Učením - vzděláváním máme na mysli proces, jenž na základě vnitřních a vnějších podnětů vede ke stálým změnám vlastností. Někdy jedince formuje pozitivně, jindy jej deformuje (Řičan, 2010).

MUŽÍK (2005, str. 112) popisuje sebevzdělávání (autodidaxi) jako ... *významnou formu, v níž se ztotožňují v jedné a téže osobě dva hlavní činitelé výukového procesu, a to účastník (student) a lektor (učitel). Jde o nejvyšší vymezení pojmu, které můžeme zařadit do kontextu celoživotního, kontinuálního učení. Je orientováno zejména na politické, ideologické či náboženské, pracovní-kvalifikační problémy či na rozšíření všeobecného vzdělání cestou prohloubení kulturně-estetických znalostí, tvorbou řady zájmově orientovaných dovedností apod.*

Jedinec si většinou sám volí učivo a metody, motivuje se, stanovuje si cíle. Své učení kontroluje a hodnotí jeho kvalitu a na základě toho dělá další rozhodnutí. Sebevzdělávání závisí na osobnosti jedince – jaký má věk, životní zkušenosti, nakolik je vytrvalý a jaká je jeho potřeba seberealizace. Dále závisí na podmínkách, ve kterých žije. Nezbytná je i dostupnost učebních pomůcek a literatury. Vzdělávat se lze individuálně, distančně, atd. (Průcha, 1995).

U dospělého člověka se do jeho sebevzdělávání přenáší profesní a osobnostní pozice. Dospělý si uvědomuje, jaké jsou požadavky na jeho vědomosti a dovednosti a do vzdělávání se zapojuje zejména na základě vnitřních pohnutek. Selektuje své vědomosti a osvojuje si pouze ty, které považuje za nezbytné. Učební látku porovnává s již získanými zkušenostmi.

Při sebevzdělávání dospělých hraje velkou roli dobrovolnost, různě motivovaná vzdělávací potřeba. Dospělí ve vzdělávacím procesu nejsou považováni za žáky, ale za partnery. Výuka musí být prakticky zaměřena. Teprve v tomto případě na ní bude účastník zaangažován.

Lidé se prostřednictvím sebevzdělávání snaží řešit určité životní nebo pracovní problémy. V produktivním věku je kladen důraz na profesní rozvoj a v tomto období se musejí rozhodnout mezi sebevzděláváním, nebo zda například nevyzkoušet cestu pokusu a omylu (Mužík, 2005).

2.1 Druhy a formy sebevzdělávání

Vzdělávání může mít určitou formu jen tehdy, pokud probíhat skutečně organizovaně a bude pod kontrolou. Podob může mít jen omezené množství (Plamínek, 2010).

Dospělí si sami volí formu učení. Někomu vyhovuje samostudium, jinému spíše kurzy vedené. Ideální se zdá být jejich kombinace. Sebevzdělávání téměř vždy probíhá za podpory nějaké učební, studijní pomůcky. A ty mají různou podobu.

Mezi tradiční metody výuky řadíme různé kurzy, semináře a školení, tréninky a samostudium literatury. Další možností je sebevzdělávání prostřednictvím výukových programů, které jsou obsaženy na nosičích informací - CD, DVD, dříve diskety. Důležité a významné postavení v samostudiu představuje vzdělávání na internetu. Zde nalezneme různé vzdělávací akce nebo třeba on-line výuku ve formě videokonference. Výhodou videokonference je přenos informací současně na více míst, možnost diskuse s lektorem a ostatními účastníky, což zaručuje potřebnou zpětnou vazbu. Smíšeného učení, tzv. „blended learning“ je v současné době také často využíváno. Jde kupříkladu o kombinaci klasického kurzu a emailového spojení. Po klasickém kurzu může kurz také pokračovat prostřednictvím webových stránek (Mužík, 2004).

2.2 Faktory ovlivňující sebevzdělávání

Existuje-li nabídka, která umožní každému zájemci vzdělávat se v jakémkoliv oboru a za jakýmkoliv účelem, a to vše za předpokladu, že nebudou narušeny morální a právní zásady společnosti, potom můžeme hovořit o ideálním stavu (Šerák, 2009).

Každý člověk potřebuje určité podmínky pro sebevzdělávání. Může se to týkat jeho profese nebo myšleno všeobecně s cílem být neustále připraven na změny techniky, technologií či sociální změny. Rovněž individuální podmínky a okolnosti mají značný vliv na další vzdělávání jedince (Mužík, 2004).

Možnost sebevzdělávat se však ovlivňuje řada faktorů, a to jak vnitřních - motivace, tak také vnějších. Mezi vnější patří různorodé pracovní podmínky, neméně důležité rodinné zázemí, opora partnera a řada dalších, blíže popsanych níže v kapitole 2.2.3. Možné překážky ve vzdělávání.

2.2.1 Profesionální vzdělávání a pracovní prostředí

Možnost dalšího vzdělávání v rámci pracovního procesu patří spolu s hmotnou odměnou, obsahem práce, atmosférou pracovní skupiny, režimem práce, identifikací s prací a povzbuzením mezi základní stimulační prostředky k lepšímu výkonu. Další vzdělávání je ve velké míře organizováno podniky. Buď přímo uvnitř organizace, nebo mimo ni. Co firma, to rozdílný přístup k rozvoji zaměstnanců. V malých a středních podnicích jsou zaměstnanci znevýhodněni. Mají omezený přístup ke vzdělávání, neboť jejich firma nedisponuje velkými finančními prostředky určenými k vzdělávání svých zaměstnanců a často také nemají potřebné zkušenosti v oblasti řízení lidských zdrojů. Potíže jim dělá plánování vzdělávání a jeho realizace.

V současném podnikatelském klimatu nepostačuje, aby zaměstnanci pracovali pouze průměrně. Cení se nadprůměrnost, snaha předhánět ostatní, být o krok napřed. A k tomu, aby zaměstnanci podávali mimořádné výkony, je potřeba jim poskytnout nezbytné prostředky, vědomosti (Kim, 2003). V podnikové sféře rozumíme pod pojmem vzdělávací potřeba nějaký deficit informací, dovedností a vědomostí, schopností, které zaměstnanec pro svou profesi potřebuje. Často má profesionální vzdělávání charakter tržních vtaů. Na straně jedné je poptávka a to v případě, že je zaměstnavatel ochoten například vynaložit peníze na zmírnění či úplné odstranění deficitu, na straně druhé stojí nabídka vzdělávacích institucí (Mužík, 2004). Nadřazený pracovník, který je zodpovědný za vzdělávání v organizaci, by měl volit co nejefektivnější metodu vzdělávání. Tato metoda je závislá na náročnosti dosažení cíle a

na tom, jak je jednatel schopen si sám poradit, jaké jsou jeho kompetence. K rozvoji a motivaci zaměstnanců se v praxi organizace snaží využít některých oblastí zájmového vzdělávání. Firemní vzdělávání lze totiž chápat i jako neustálé zkvalitňování lidských zdrojů.

Mnohé organizace dnes hovoří o firemním vzdělávání jako o významném podílu na celoživotním učení, proto pro své zaměstnance pořádají nejrůznější semináře a školení. Na zkušenou je vysílají do mateřských či dceřiných společností nebo jim umožňují dalšího vzdělání ve školních institucích, přičemž jim vycházejí vstříc například přizpůsobením jejich pracovní doby nebo přispívají finančně. Doškolení nebo přeškolení je v současné době již nedostatečné. Zaměstnavatel se snaží spíše o rozvojové aktivity, jež formují osobnost pracovníků, jejich hodnoty a v neposlední řadě se zaměřují i na přizpůsobování se kultuře organizace. To vše napomáhá k formování flexibility zaměstnanců a ovlivňuje jejich připravenost na změny. Flexibilní lidé tvořící flexibilitu organizace musejí být nejen připraveni na změnu, ale tuto změnu i akceptovat (Koubek, 2002).

Vzdělávání pracovníků je proměnlivé. Záleží na několika faktorech. Na povaze práce, velikosti organizace, používané technice a technologii atd. Firmy se nyní zaměřují především na:

- *Prohlubování pracovních schopností.*
- *Zvyšování použitelnosti pracovníků.*
- *Své úsilí vkládají do rozšiřování pracovních schopností, což jim případně usnadňuje rekvalifikační proces.*

Další profesní vzdělávání je nástrojem individuálního i celospolečenského rozvoje. Ve vyspělých zemích má většina organizací vytvořenou vlastní koncepci rozvoje vzdělanosti a určenou skupinu lidí, kteří se problematikou vzdělávání zabývají. Systém vzdělávání má v organizaci na starosti vedoucí pracovník, odbory, personální oddělení nebo je zřízen přímo zvláštní útvar pro vzdělávání pracovníků. V Německu, ale občas i u nás, existují dokonce zvláštní komise složené z vedoucích i řádových pracovníků. Někdy je přizván i externí odborník. Úzká spolupráce se specializovanými institucemi a externími odborníky je důležitá. Některé organizace dávají při výběrovém řízení přednost již tzv. „hotovým“ při-

praveným pracovníkům, jiné provádějí organizované systematické vzdělávání. To je pečlivě naplánováno, následně realizováno a v konečné fázi vyhodnoceno (Koubek, 2002).

2.2.2 Rodinné zázemí

Vnější tlaky, okolnosti, které umocňují problémy bránící v dalším intenzivním studiu, mohou být také rodinného charakteru. Při dosahování různých cílů poskytuje rodina mimo jiné pocit sounáležitosti a jakákoliv změna v rodinném životě může mít na každého člena rodiny vliv. Pevné zázemí v rodině je jeden z faktorů spokojenosti jednotlivce a od toho se odvíjí i jeho další aktivity.

2.2.3 Možné překážky ve vzdělávání

Dospělý člověk získává nové vědomosti v úplně jiné situaci, za jiných podmínek než dítě. Na výchově dítěte se nezanedbatelně podílí primární skupiny, jakými jsou například rodina, sousedi, skupina dětských her apod. Tyto výchovné vlivy z dětství jsou neopakovatelné (Mužík, 2004). Vzdělání z období dospívání nelze nahradit. Prožitek světa je u dospělého již jiný, jeho postoje nelze měnit, maximálně upravit. U dospělého jedince hrají významnou roli jiné aspekty. Nezaměstnanost, finance, důchodový věk, manželství, rodičovství, snížená pracovní způsobilost – tělesné i duševní zdraví.

Podle Crossové mohou být bariéry ve vzdělávání dospělých rozděleny do tří skupin:

- *Situační bariéry.* Vyplynávají z toho, v jaké situaci se jedinec momentálně nachází a souvisí s určitým časem. Patří sem např. nedostatek financí, nedostatek času, dopravní nedostupnost do místa vzdělávání.
- *Institucionální bariéry.* Nedostatečný výběr programů, nevhodně sestavený rozvrh apod.
- *Osobnostní bariéry.* Tyto bariéry úzce souvisí s tím, jak se vyučující cítí, jak vnímá sám sebe a jaké jsou jeho postoje. Může si připadat již příliš starý na další učení. Nevěří si, atd. (Rabušicová, Rabušic, 2008).

Podle antropologů můžeme vlastnosti člověka, které mu způsobují problémy s učením se novým poznatkům, nazvat receptiva, normativa, reflektivita.

- *Receptiva* – člověk naslouchá, přihlíží a jen pasivně konzumuje. Stačí mu představa a myšlenkové rozbory potlačuje. Aby se mohl tento konzumní příjem provádět, je k tomu zapotřebí dostatek peněz. Člověk se tak zajímá jen o shánění a utrácení peněz.
- *Normativa* – důležité je chování všech okolo nás, hledání vzorů jak žít, ztotožňování se. To se promítá i do názorů a postojů, myšlení i rozhodování. Člověk je zcela nesamostatný.
- *Reflektivita* – individualita člověka je potlačena. Vše je vnímáno jen účelově, vše jsou jen objekty, prostředky.

Vzdělavatelnost dospělého je odvozena od vzdělání v dětství. Kvůli výše zmíněným překážkám se člověk může vzdělávat jen do určité hranice. To uvádí www.eamos.cz (Internetový zdroj č. 36).

2.3 Vzdělávání a věk

Člověk je aktivní bytost už od samého začátku života a může se rozvíjet po celý život. Pohybuje se ve svém prostředí, pátrá zde, manipuluje s předměty. V každé věkové kategorii mají lidé stejné či podobné předpoklady pro vzdělání. Že s přibývajícím věkem schopnost učit se zmizí, je pouhá pověra. A to také dokazují psychologicky zaměřené výzkumy a poznatky z praxe. Vzdělávání dospělého má i spoustu výhod:

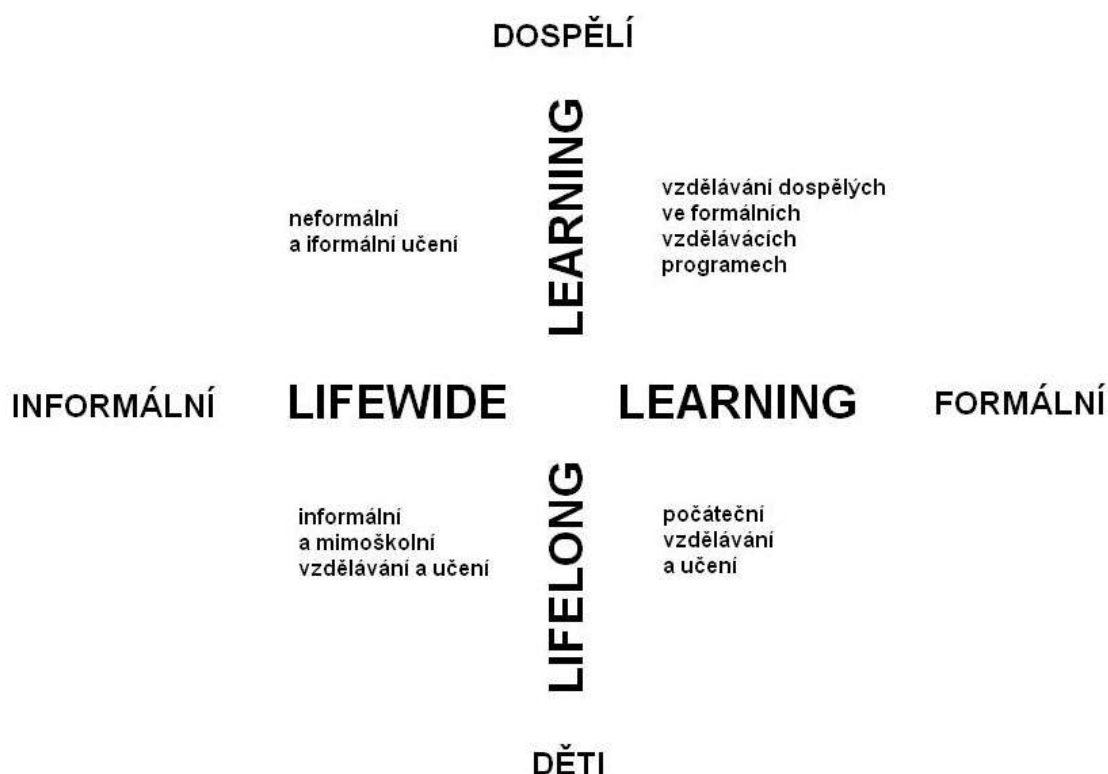
- Dává větší pozor, je schopen *se více soustředit*.
- Jeho *vnímání je dokonalejší*, neboť srovnává se svými zkušenostmi a uvažuje přímo o použitelnosti v praxi.
- Paměť na jedné straně ztrácí schopnost zapamatovat si data mechanicky, ale na straně druhé je *schopnost pamatovat si posílena souvislostmi a logikou*.

Celoživotní učení se stává nutností a nikdy nekončícím procesem. Zabrousíme-li o historie, vzpomeňme antickou koncepci *scholé* – prázdno, myšleno volnost či příležitost, Platónovo dílo *Ústava*, Aristotelovo dílo *Etika Nikomachova* či Komenského *pampediae* – systém výchovy pro každý věk. Otázku vzdělávání, které probíhá po celý život, zkoumali například i J. Dewey, E. Yeaxlee nebo E. Lindeman. Na přelomu 50. a 60. let 20. století se díky rozvoji technologií, globalizaci trhu, postupující urbanizaci, aj. zvýšila poptávka po kvalifikované pracovní síle. Přelomovým se stal rok 1970, OSN jej vyhlásil rokem výchovy a vzdělávání a UNESCO uveřejnilo koncept celoživotního vzdělávání. K dalším konceptům se řadí kupříkladu koncept *permanentního vzdělávání* Rady Evropy nebo koncept cyklického vzdělávání OECD. Celoživotní vzdělávání začalo být považováno za účinný nástroj v boji proti nezaměstnanosti i proti ekonomickým a politickým problémům (Šerák, 2009).

Moderní pojetí vzdělávání je nazýváno *learnigem*. Pojem celoživotní učení (*lifelong learning*) je souhrnem všech rozvojových a vzdělávacích činností jedince v průběhu jeho celého života. *Všeživotní učení* (*lifewide learning*) probíhá bez ohledu na místo, čas, životní etapu a formu učení. Celoživotní učení (*lifelong learning*) i všeživotní učení (*lifewide learning*) představují proces. Vzdělávání v rámci celoživotního vzdělávání bývá rozlišováno na formální, neformální a informální. Všechny tyto oblasti jsou v rámci celoživotního učení významově rovnocenné. Šest základní myšlenek strategie celoživotního vzdělávání:

1. Získat nové základní dovednosti umožněno všem.
2. Rozvoj lidských zdrojů podpořen vyššími investicemi.
3. Proces výuky a vzdělávání inovován.
4. Ocenění hodnoty vzdělávání.
5. Nabídka nové koncepce poradenství.
6. Snadnější přístup ke vzdělávání díky nalezení správné cesty (Veteška, Tureckiová, 2008).

Obr. č. 1 Znárodnění celožitovního vzdělávání.



Zdroj: ŠERÁK, 2009, str. 17

Legenda k obrázku:

Formální učení – dochází k němu ve formálních vzdělávacích institucích.

Neformální učení – oficiální vzdělávací programy probíhající mimo školní prostředí.

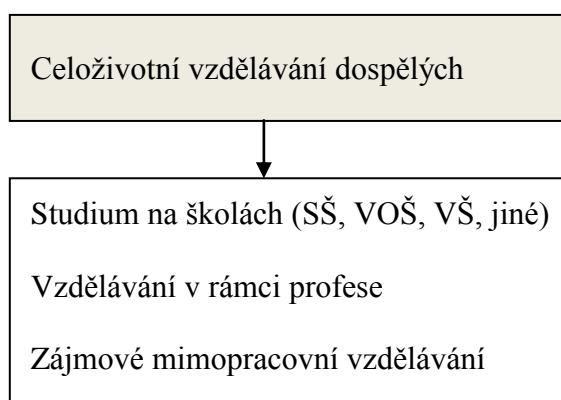
Informální učení – postupné, často nezáměrné shromažďování vědomostí, dovedností, denních zkušeností, které lze načerpat v pracovním i domácím prostředí.

Vzdělávání se člověka týká v každém věku. Není omezeno pouze na dobu dětství a mládí. S ideou celožitovního vzdělávání se setkáváme už u Jana Ámose Komenského, kterému šlo o rozvoj celé osobnosti jedince, nejen o jeho výchovu. Určil pro jednotlivé věkové kategorie hlavní prvky. V předškolním věku je podle něj nejdůležitější rozvíjet smysly a činnosti, ve škole mladosti si žáci moudrost prohlubují a také se zaměřují na rozvoj vůle. Výraznými znaky mužného věku jsou vytrvalost a práce. Ta je určitým předpokladem pro další kultivaci sil člověka – vnitřních i vnějších. Dospělí by se měli i nadále vzdělávat, předávat své vědomosti a hlavně zkušenosti ze života druhým a dosahovat stále vyšších morálních kvalit. Ve stáří má člověk za sebou dlouhou životní dráhu. Za tu dobu vykonal spoustu práce,

kteřou by měl nyní moudře využívat. Jeho hlavní úkol spočívá v pomoci mladším. Vzdělávání není jen jednorázová záležitost, která spadá do období povinné školní docházky (Mužík, 2004).

Přehledné grafické znázornění poskytuje následující obrázek.

Obr. č. 2 Celoživotní vzdělávání a učení dospělých



Zdroj: MUŽÍK, 2004

2.4 Vzdělávání dospělých v ČR a EU

České vzdělání se vytvářelo a formovalo těsně po boku evropského kulturního vývoje. Má však své specifické rysy, které jsou nejvíce viditelné ve vzdělávání dospělých. Významné jsou především dva kořeny. Jedním z nich je J. A. Komenský, který jako první přišel z myšlenkou celoživotního vzdělávání (viz. kapitola 2.3 Vzdělávání a věk). Jeho pojetí výchovy a vzdělávání má univerzální povahu. Chce utvořit odpovědnou osobu. Hlásá, že harmonie dosáhneme ovládnutím sebe, ne ovládnutím věcí. Pro tyto myšlenky později již nenachází pochopení. Jako další, který přispěl k pochopení a posílení významu vzdělávání, byl Masaryk. Ve vzdělávání dospělých představují mnohem silnější a trvalejší kořeny osvícenství a víra ve vzdělání, která je hlavním faktorem pokroku. Víra ve zlepšení sociálních poměrů, cesta k osvobození národa (Beneš, 2002).

Současná situace ve vzdělávání dospělých v ČR vyžaduje systémovou změnu. Jedná se o změnu prostředí, ve kterém se uskutečňuje i o změnu chování subjektů. Změnu prostředí máme na mysli především v ekonomické a právní oblasti. Rozvoj dalšího vzdělávání je

závislý na vyřešení financování do této oblasti. A právě stát by měl odpovídat za transformaci, kterou bychom se přiblížili na úroveň zemím EU (Palán, Rýznar, 2000).

V současné době prudce vzrostl podíl nestátní nabídky vzdělávání dospělých, sociální politika přestává vzdělávání dospělých zabezpečovat. Zaměření zájmové a všeobecné se přesouvá více k zaměření na získávání profesních kvalifikací. Zvyšuje se prestiž vzdělání. Lidé cítí stále větší potřebu podílet se na dalším vzdělávání. Tyto změny způsobil celospolečenských vývoj. Změna nároků na dospělé jedince, úrovně vzdělání, hodnot (Beneš, 2008).

Evropská vzdělávací politika neusiluje o sjednocení národních systémů. Podporuje je a regionální rozdíly zachovává. Její úkolem je umožnit vzájemnou komunikaci a spolupráci mezi jednotlivými národy a nabídnout jim evropský vzdělávací prostor. Usiluje o to, aby se mezi všemi členskými státy vzájemně uznávalo dosažené vzdělání. Vše podporuje také finančně prostřednictvím strukturálních fondů a vzdělávacích programů (Vyhnánková, 2007).

V oblasti vzdělávání se na činnosti podílí všechny orgány EU. Nejdůležitější jsou Evropská rada a rada Evropské unie. Nejstarší agenturou EU, zabývající se vzděláváním, je Evropské centrum pro rozvoj odborného školství - CEDEFOP. Mezi další patří Evropská nadace, Evropský univerzitní institut - Florencie, Národní informační střediska pro uznávání akademického vzdělání - NARIC (Brdek, Vychová, 2004).

3 VOLNÝ ČAS

Ve volném čase žijeme jen sami pro sebe, přináší nám pocit svobody. Jak jej prožíváme, záleží na naší osobnosti, na výchově, kterou jsme prošli (rodinné, školní, mimoškolní) na tradicích, žebříčku hodnot, společenském prostředí a nabývá významu s dospíváním, kdy se náš zájem stále více vyhraňuje. Mezi další nepřehlédnutelné faktory, které ovlivňují volný čas, patří například věk, pohlaví, vzdělání, profese a vztah k práci nebo i takové místo bydliště (rozdíl mezi městem – venkovem).

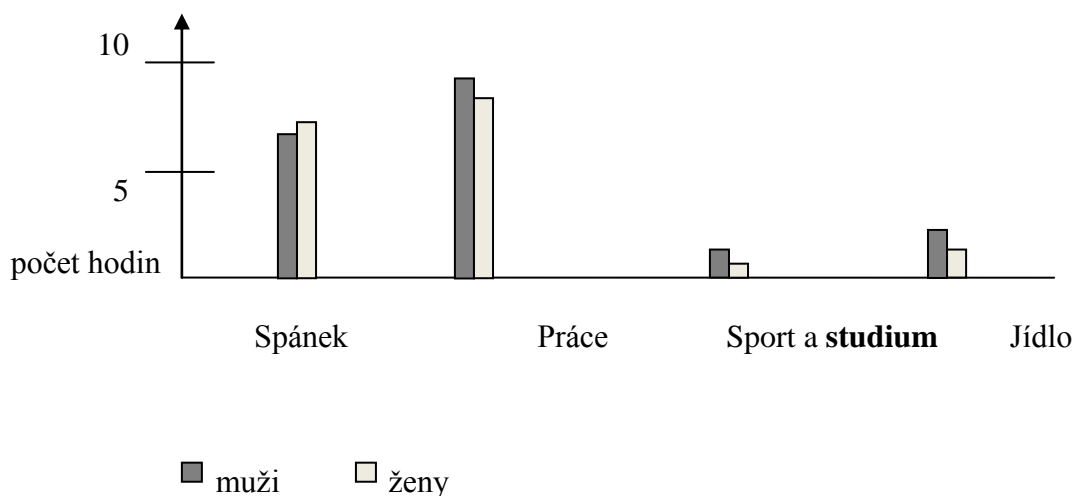
Podle PÁVKOVÉ (1999, str. 15) ... *volný čas je možno chápat jako opak nutné práce a povinností, dobu, kdy si své činnosti můžeme svobodně vybrat, děláme je dobrovolně a rádi, přinášejí nám pocit uspokojení a uvolnění. Pod pojem volný čas se běžně zahrnují odpočinek, rekreace, zábava, zájmové činnosti, dobrovolné vzdělávání, dobrovolná společensky prospěšná činnost i časové ztráty s těmito činnostmi spojené.*

Součástí biologického rytmu všech živočichů je střídání se aktivní činnosti a odpočinku ve volném čase (Šerák, 2009).

Občas se hovoří také o pojmu čas polovolný. Už sám název napovídá, že jde o hraniční činnosti, které stojí na pomezí času povinného a vázaného. Jsou to aktivity s praktickým užitekem a současně nám přinášejí radost. Patří sem například ruční práce, kutilství či zahrádkaření (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2008). Polovolný čas je tedy čas částečně zaměřený na ziskový cíl. Činnosti v polovolném čase se dají rozdělit na činnosti:

- Pololukrativní (rybolov pro zisk, drobné práce pro jiné lidi, placená účast v orchestru)
- Týkající se výchovy a jsou zábavné (úkoly pro děti, hry)
- Pro vlastní potěšení (modelářství, výkonnostní sport)
- Pro profesní zdokonalování (četba odborné literatury, sledování naučných televizních pořadů)

Obr. č. 3 Naplnění pracovního dne průměrného Čecha



Podle průzkumu sociologického ústavu AV ČR a agentury Median, 2001

zdroj: Šerák, 2009

Do volného času nepatří školní vyučování ani s ním související činnosti, ani další uložené vzdělávání. Neřadí se tam ani základní péče o svůj vzhled a osobní věci, povinnosti spojené s provozem rodiny, domácnosti či výchovného zařízení. Ani biologické potřeby (jídlo, spánek, hygiena, aj) nejsou součástí volného času. Ale i z takových činností si člověk umí udělat zálibu, vezměme například konzumaci jídla (Pávková, 2008).

Vzdělanější lidé dávají přednost všestrannému rozvoji. Lépe se orientují v nabídce a jejich potřeby a zájmy jsou vyspělejší. Přestože vysokoškoláci přikládají velký význam volnému času, neumí se ve svém volném čase odtrhnout od práce. Paradoxně jsou to však právě oni, kteří navštěvují kulturní a vzdělávací akce. Lidé s vyšším vzděláním upřednostňují zájmy jako sport, četbu, výlety do přírody a méně sledují televizní pořady. Jsou neradi pasivní. (Šerák, 2009). Velkou důležitost volnému času přikládají tedy jedinci mladší s vyšším vzděláváním, žáci a studenti, úředníci. Naopak nízkou hodnotu mu přiřítají lidé v důchodovém věku, osaměle žijící lidé, příslušníci nižších společenských vrstev a také ti, kteří mají nízké příjmy.

Volný čas je nejen společenskou záležitostí, nýbrž i předmětem obchodu. Je stále více komercializován a vytrácí se spontánnost. Lidé jsou často svázáni pravidly a předpisy, které

jim určuje členství v dané organizaci. V současné době je průmysl volného času jedním z nejvíce prosperujících hospodářských odvětví. Díky činnostem ve volném čase se velmi dobře živí například výrobci sportovního oblečení a potřeb i sportovní organizace, hotely a cestovní kanceláře, a podobně.

Negativně může působit, pokud jedinec volný čas vůbec nemá. K vzniku této situace dochází díky různým příčinám. Jednou z nich může být velké množství povinností. Často však jde pouze o špatnou organizaci času. Trávení volného času nadměrným vysedáváním u televize či počítače, a s tím související minimální tělesná aktivita, také není to nejlepší řešení. Někdy jedinec pocítuje volný čas jako prázdný – nudí se. Druhým extrémem je tzv. workoholismus. Člověk není schopen odpočívat. I volný čas musí mít určitý systém. Jedině tak bude plnit svůj účel. Využití volného času by mělo vést k rozvoji osobnosti člověka!

3.1 Zájmové vzdělávání

Jak jsem již uvedla, jedním ze základních motivů jsou zájmy. Rozmanitost a výběrovost zájmů způsobuje, že pravděpodobně existuje jen malý podíl společných zájmů pro všechny lidi. Tendence zabývat se nějakými činnostmi se liší. Zájmy lze rozlišit na intelektuální a studijní, manuální, vědecké a technické, umělecké či sportovní, zájmy spojené s vedením lidí apod. Zájmy se v průběhu života mění. Jenom zlomek zájmů je permanentní. O zájmu se hovoří také jako o nejlevněji placené motivaci, neboť lidé svým koníčkům věnují spoustu času a to bez nároku na odměnu. Zájmy jsou důležité pro seberozvoj (Chalupa, 2007).

Zájmové vzdělávání kompenzuje jednostrannost, se kterou se potýkáme v pracovním procesu. Vhodný výběr individuálních zájmů se výrazně odráží v kvalitě každého jedince, což má přeneseně samozřejmě vliv také na kvalitu života celé společnosti.

Zájmové vzdělávání je upraveno zákonem č. 561/2005 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláškou č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání.

3.2 Střediska volného času

Volnočasové aktivity nabízené prostřednictvím zájmových útvarů nejsou určeny jen dětem. Trávit volný čas aktivně by měl mít možnost každý člověk a to bez rozdílu. Mezi subjekty nabízející zájmovou činnost patří:

- Střediska pro volný čas dětí a mládeže
- Školní kluby
- Školní družiny
- Školy
- Občanské iniciativy
- Církevní instituce
- Komerční zařízení

Střediska pro volný čas dětí a mládeže spadají do sítě školských zařízení. Z toho jim plyne nárok na státní příspěvek na jejich činnost.

3.2.1 Domy dětí a mládeže

Domy dětí a mládeže (dále jen DDM) jsou formou středisek pro volný čas dětí a mládeže, a to ze zákona č. 76/1978 Sb., O školských zařízeních. Jejich funkce je rekreační a výchovně vzdělávací. Na konkrétní specializovanou oblast se zaměřují jiné stanice zájmových činností, DDM má širokou působnost. (Pávková, 2008).

Mezi střediska volného času, která nabízejí celé spektrum volnočasových aktivit, patří tedy DDM. Ty plní hlavní úkoly zájmového vzdělávání, a to za určitých podmínek – prostorových, finančních, personálních. Nabízené služby jsou finančně dostupné a kvalitní. DDM vytváří širokou nabídku využití volného času nejen v průběhu školního roku, ale také v období školního volna – prázdnin.

Zřizovateli DDM mohou být obce, kraje, školské úřady, církve, soukromé subjekty nebo subjekty jiné. Již od svého počátku působily DDM jako státní zařízení, které měli za úkol ovlivňovat organizované zájmové činnosti v kroužcích (Pávková a kol., 2008).

Domy dětí a mládeže realizují tyto typy zájmové činnosti.

- Pravidelná zájmová činnost (pravidelné zájmové útvary)
- Spontánní aktivity (tzv. otevřená práce s dětmi mládeží)
- Příležitostná činnost (exkurze, besedy, kulturní či sportovní akce)
- Pobytová činnost (víkendové akce, tábory, apod.)
- Soutěže a přehlídky, výstavy
- Individuální činnost (práce s talentovanými dětmi, studenty. Snaha rozvíjet individuální, často velmi specifické zájmy jedinců a jejich nadání může způsobit výlučnost, a proto má být tato činnost vyvažována utvářením a podporou mezilidských vztahů vznikajících při vzájemné spolupráci.)
- Výukové programy, metodická činnost
- Odborná pomoc

Pravidelná zájmová činnost se dále zaměřuje na určité oblasti. Oblast společenskovední, technickou, přírodovědnou a environmentální, esteticko-výchovnou, sportovní a pohybovou. DDM vytvářejí školní vzdělávací programy (ŠVP). Ty potom slouží jako podklady pro roční plánování činnosti organizace. Jsou pro organizaci povinné a závazné, dány školským zákonem. ŠVP je veřejný dokument a může do něj nahlížet každý.

Na chodu DDM se podílí pedagogičtí pracovníci – tzv. pedagogové volného času a další externí pracovníci a dobrovolníci.

3.2.2 Pedagog volného času

Vzdělávací potřeba se stává i základním prostředkem výchovy, neboť je potřeba, aby pedagog své výchovné a vzdělávací působení přizpůsobil potřebám dětí a děti rády spolupracovaly. Výuka může být jakkoliv aktivní, ale pokud nesleduje naplnění daných potřeb dítěte, není správná (Mužík, 2004).

Pedagoga volné času by měl být dobrý člověk. Měl by mít výbornou paměť, být schopen pozornosti, předpokladem je ovládnutí svého přirozeného temperamentu a emocí. Měly by

převažovat kladné charakterové vlastnosti (pracovitost, cit pro spravedlnost). Určitě by měl mít dostatečné vědomosti a zvládat důležité dovednosti. Předpokládá se u něj vyšší inteligence, tvořivost a kreativita. Výčet je nutné brát s nadsázkou, neboť ideální lidé neexistují. Každý má své pozitivní i negativní stránky a platí to i pro pedagogiky volného času. Důležité je však jejich uvědomit si je a pracovat na nich (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2008).

Pedagog volného času musí rovněž disponovat specifickými vlastnostmi, ke kterým patří zejména schopnost připravit a řídit nabídku volnočasových aktivit, musí znát metodiku vedení, důležitá je i komunikace, jež mu umožní získat široký okruh spolupracovníků, který pro svou práci potřebuje. Také určitá ekonomická znalost je nezbytná. Externí pedagogové zajišťují podmínky pro pedagogy interní (Pávková, 2008). Jestli pedagogové získají nové externí pracovníky, závisí na jejich připravenosti a působení. Důležitá je vhodná motivace k činnosti, ať už jde o činnost individuální či společnou, krátkodobou či dlouhodobou.

Pedagog volného času (dále jen PVC) může významně působit a přispět k duševnímu zdraví vychovávaných jedinců, a to hned několika způsoby:

- Ovlivněním režimu dne
- Podporou mezilidských vztahů (pozitivních)
- Předáváním a učením dovedností, které by člověk využil při zvládnání krizových situací.
- Vhodnou péčí o prostory, kde výchova probíhá a dostatkem materiálního zajištění (Hájek, Hofbauer, Pávková, 2008).

Negativa pozice PVC:

Čas, který PVC dětem věnuje, není rozdělený podle normy v délce 45 minut, jedna vyučovací hodina. Namáhavé je pro něj i to, že pracuje s dětmi převážně odpoledne, kdy jsou děti často již unavené. Udržování disciplíny je pro něj náročné. DDM velmi často chybí odpovídající prostory nebo materiální vybavení pro výuku a s tím musí pedagog počítat.

Pozitiva pozice PVC:

Činnost PVC je volnější, neomezená učebními osnovami. To mu umožňuje širší a tvořivější prostor. Mimoškolní práce dítěte by ale měla navazovat na práci školní a patřičně ji prohlubovat.

Většina pedagogických pracovníků je dostatečně kvalifikovaných a personální zabezpečení vzdělávání v DDM je na dobré úrovni. Organizace nabízí pedagogům volného času další vzdělávání a prohlubování kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost. § 17 zákona 563/2004 Sb. O pedagogických pracovnících poskytuje výčet možného získávání odborné kvalifikace pedagoga volného času. § 24 téhož zákona se zabývá dalším vzděláváním pedagogických pracovníků a říká, že ... *pedagogičtí pracovníci mají po dobu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci* (Internetový zdroj č. 37).

O rozvoj ve vzdělávání pedagogů volného času (dále jen PVČ) se snaží například Asociace vzdělavatelů pedagogů volného času, a to zejména prostřednictvím poradenské a publikační činnosti, pořádáním odborných seminářů, prosazováním zájmů PVČ na veřejnosti nebo zprostředkováním informací.

Makarenko řekl, že má učitel hrát úloha laskavého optimisty, Moreno, sociální terapeut, zase tvrdil, že by měl učitel vystupovat ve výuce nejen jako režisér, nýbrž i jako řadový herec. Být jedním z nich (Mužík, 2004).

4 PUBLIKOVANÉ PRÁCE, VÝZKUMY A PROJEKTY

V rámci projektu *Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu: priority, příležitosti a možnosti rozvoje* vznikla publikace velmi podrobně zabývající se problematikou vzdělávání dospělých.

Knihu *Učíme se po celý život?* vydala Filozofická fakulta a Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně a jejími editory jsou Milada Rabušicová a Ladislav Rabušic.

Referát *Vzdělání v životním stylu člověka informační společnosti* byl v říjnu 2006 přednesen v Hradci Králové na mezinárodní konferenci Sociália 2006. Doc. PhDr. Petr Sak, CSc. v něm hovořil o značném významu vzdělanosti v současné době i v budoucnosti. U respondentů zkoumal, jak je pro ně vzdělávání důležité a výsledky znázornil v grafické podobě. Dále například zjišťoval, jaké účastníci výzkumu volí formy a způsoby vzdělávání. Příklady uvádí na www.insoma.cz (Internetový zdroj č. 34).

Během našeho života získáme velké množství informací a naučíme se mnoho věcí i mimo školní vyučování. Aniž bychom si to uvědomovali, učíme se od druhých. Takové vzdělávání nazýváme neformální. A aby mohlo být potvrzeno to, co umíme, byl v březnu roku 2006 přijat zákon č. 179/2006 Sb. *O ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání*. Tento zákon nabyl účinnosti 1. 8. 2007. Postupy uznávání realizují mnohé země na celém světě.

Ještě o něco dříve, v srpnu 2005 byl zahájen systémový projekt MŠMT pod názvem **UNIV** – *Uznávání výsledků Neformálního vzdělávání a Informálního učení v síti škol poskytujících Vzdělávací služby dospělým*. Realizace byla přidělena Národnímu ústavu odborného vzdělávání, na financování se podílel Evropský sociální fond a rovněž rozpočet ČR. Národní ústav odborného vzdělávání funguje již šedesát let a jeho hlavní funkcí je sledovat úroveň odborného školství v ČR. Zabývá se vzdělávacími programy, projekty, rozvojem celoživotního vzdělávání, vzděláváním a kvalifikací v ČR či vzděláváním v EU.

V České republice se do dalšího vzdělávání zapojuje jen 5,9 % dospělých na rozdíl od zemí EU, kde je to 11 %. Tzv. Lisabonská agenda usiluje o to, aby se zapojení dospělé populace do dalšího vzdělávání zvýšilo až na 12,5%, a to v každé zemi EU. Do poskytování dalšího vzdělávání se v naší republice, v porovnání s jinými státy, výrazně méně zapojují školy, proto cílem projektu UNIV je podpora dalšího vzdělávání právě prostřednictvím

škol středních a vyšších odborných. Tento projekt byl plně realizován i ve Zlínském kraji. Více o projektu na www.cucu.cz (Internetový zdroj č. 35).

Ústav pro informace a vzdělávání ÚIV je příspěvková organizace, řízená MŠMT ČR. Národní oddělení EURYDICE při ÚIV poskytlo cenné informace v podrobně vypracované *Struktuře systému vzdělávání, odborné přípravy a vzdělávání dospělých v Evropě, Česká republika 2008*. Informace o Evropských vzdělávacích systémech uvádí v databázi EURYBASE a monografiích CEDEFOP. Bližší informace lze nalézt na www.uiv.cz (Internetový zdroj č. 33).

Koncepcí dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání se zabývá Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Zajímavý pohled na vzdělávání dospělých v ČR nabízí například výsledná zpráva Donath Burson-Marsteller v *Průzkumu vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti*, z listopadu 2009.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUMNÝ PROBLÉM

Výzkumný problém se týká sebevzdělávání, konkrétně sebevzdělávání pedagogů volného času. Zkoumá vliv podmínek, které mohou další vzdělávání jednotlivce podnítit či mu naopak mohou způsobit menší či větší překážku, přičemž důležitou roli hraje i vnitřní faktor – motivace. Cílem výzkumu je zjistit míru vlivu těchto podmínek, poznat vnímání potřeby sebevzdělávání, odkrýt možné motivační činitele.

5.1 Motivace výzkumu

Podle mého mínění je pro mě, jako pedagoga volného času, nepřetržité sebevzdělávání nutností. Během působení na této pozici jsem se však setkala i s kolegyněmi a kolegy, kteří necítí stejnou potřebu a ani podobnost nutnost. Je zřejmé, že mimopracovní podmínky pro další vzdělávání máme odlišné a mě zajímalo nakolik odlišné a jak koho mohou ovlivnit. Motivací k výzkumu byla touha znát odpověď na otázku: „Je to převážně naše vnitřní motivace, pohnutka, co nás popohání nebo spíše vliv okolí?“

6 PŘÍPRAVA VÝZKUMU

V této části výzkumu jsem se zaměřila na volbu druhu výzkumu a popis výzkumného vzorku. Uvádím zde i znění otázek a k nim komentář. Tyto otázky se váží k rozhovoru, který jsem provedla pomocí návodu.

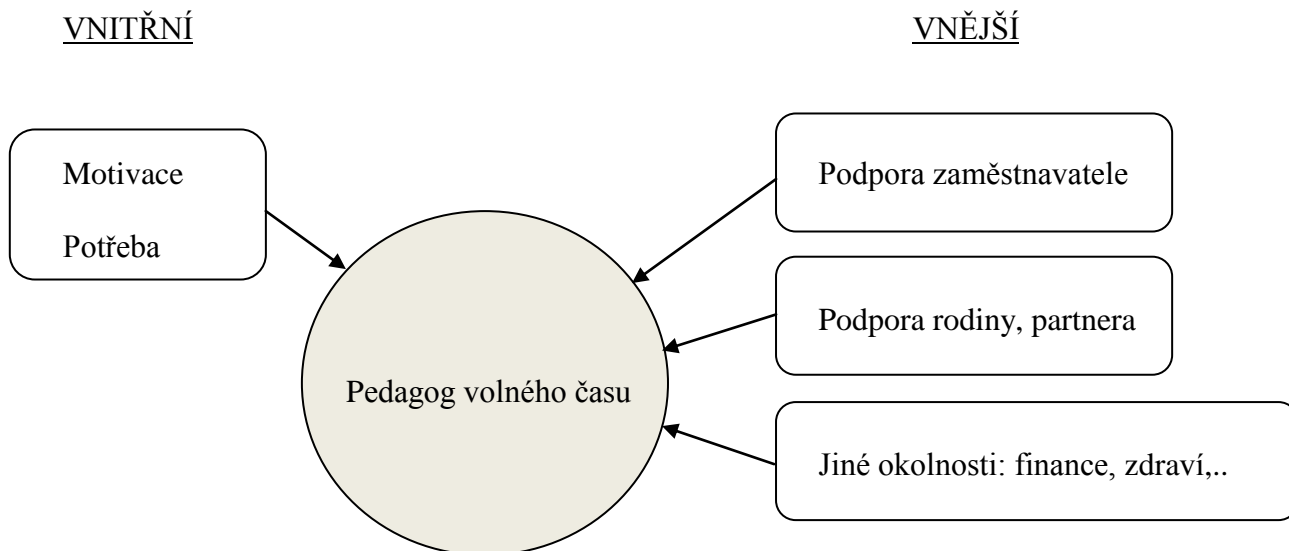
6.1 Kvalitativní výzkum

Zvolila jsem kvalitativní výzkum, neboť jej považuji při výzkumu postojů, pohledů a názorů respondentů za nejvhodnější. Získaná data budu pečlivě analyzovat do hloubky, situaci podrobně popisovat.

V kvalitativním výzkumu výzkumník vyhledává data, z nichž následně vyvozuje závěry a ty s přírůstkem informací stále přezkoumává. Tato data sbírá tak dlouho, dokud jich nemá dostatek. Sběr dat i jejich analýza probíhá současně, v delším časovém intervalu. Otázky se mohou v průběhu výzkumu měnit a doplňovat. Mohou se měnit i rozhodnutí či například plány výzkumu. Kvalitativní výzkum se z těchto důvodů považuje za pružný typ výzkumu (Hendl, 2008).

6.1.1 Konceptualizace

Obr. č. 4 Faktory ovlivňující sebevzdělávání pedagoga volného času



6.2 Výzkumný vzorek

Pracuji jako pedagog volného času a za cílovou skupinu jsem si vybrala své kolegyně a kolegu, jež zastávají stejnou pozici. Jsou tedy také pedagogy volného času. Jedná se celkem o čtyři respondenty. Ti odpovídali věkovému rozmezí, které jsem stanovila, a to 20 – 50 let. V tomto oboru pracují převážně ženy, čemuž odpovídá i zastoupení v poměru 3:1 (tři ženy, jeden muž). Respondenty dále představuji v kapitole 8 Informace o respondentech.

6.3 Otázky v rozhovoru pomocí návodu

Otázky, týkající se výzkumu byly rozděleny do čtyř oblastí. První oblast se vztahuje ke vzdělávání, zájmové činnosti a věku, druhá souvisí s rodinou, třetí se zabývá podmínkami v zaměstnání a čtvrtá poslední zkoumá důvody a příčiny volby určité formy sebevzdělávání.

- Vzdělávání, zájmová činnost, věk

V této oblasti jsem zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání, zkoumala vývoj zájmových aktivit a ptala se na potřebu vzdělávání dalšího. Jakou potřebu respondenti pocítují a zda se jakýmkoliv způsobem mění v závislosti na věku.

- Rodina

Byly pokládány otázky týkající se rodinného zázemí. Zaměřila jsem se na oporu partnera a dětí, jejich pohled na další vzdělávání člen rodiny. U dětí jsem zjišťovala také jejich počet a věk každého.

Zařadila jsem zde i otázky ohledně volného času. Zajímalo mě, zda ho dotazovaný má dostatek.

- Zaměstnání

Otázky se dotýkaly pozice pedagoga volného času, jeho spokojenosti s danou pozicí, délkou působení, finančním ohodnocením. Zajímala mě i shoda či rozpor pracovní náplně se zájmovou činností dotazovaného. Samozřejmě nebyla vynechána ani stěžejní oblast, a to oblast podpory dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatele. Zjišťovala jsem, zda jsou pracovníkům v rámci profesního růstu nabízeny kurzy, semináře, školení. Vyptávala jsem se respondentů na jejich ambice související a kariérou.

- Forma sebevzdělávání – důvody a příčiny volby

V současné době je nepřehledné množství materiálu, pomůcek a technických vymožeností, které slouží k samostudiu, ale nabízí se široká řada kvalitních vedených kurzů. V poslední části jsem zjišťovala, k jakému způsobu sebevzdělávání kdo tíhne a proč.

Otázky z oblasti vzdělávání, zájmové činnosti, věku:

Jaké je Tvé nejvyšší dosažené vzdělání?

Jaký je Tvůj věk?

Navštěvoval/a jsi nějaké kroužky v dětství? Na co byly převážně zaměřené?

A jaké máš záliby v současnosti?

Cítíš potřebu se stále rozvíjet? Myslíš, že se tato potřeba mění s věkem?

Do jakého věku se podle Tebe má člověk vzdělávat?

Otázky zaměřené na rodinu:

Máš děti a kolik je jim let?

Podporuje partner Tvé záliby?

Co Tvůj volný čas? Kolik ho máš a jak jej využíváš?

Otázky vztahující se k zaměstnání:

Jsi spokojený/á s pozicí pedagoga volného času? Jaké vidíš výhody a nevýhody?

Jak dlouho jsi pedagogem volného času?

Vysílá Tě organizace na kurzy, školení nebo semináře?

Usiluješ o kariérní růst?

Shoduje se náplň Tvé práce s Tvými koníčky?

Podporuje zaměstnavatel Tvé mimopracovní zájmy?

Otázky související s volbou formy sebevzdělávání:

Jaké formě sebevzdělávání dáváš přednost?

Vyhovují Ti spíše vedené kurzy nebo samostudium?

7 PRŮBĚH ZÍSKÁVÁNÍ DAT

Data jsem získala v průběhu měsíce března a dubna 2010 a to formou kvalitativního dotazování. Využila jsem rozhovoru pomocí návodu a skupinové diskuse. Na přání vedení organizace, ve které jsem potenciální respondenty oslovila, neuvádím její název. Mohu jen sdělit, že se jedná o organizaci zaměřenou na zájmové vzdělávání a volnočasové aktivity. Jako jeden z pracovníků jsem měla výrazně jednodušší oslovit vytipované jedince a i přístup k dalším informacím byl snazší.

7.1 První fáze sběru dat

První rozhovor proběhl 3. 3. 2010 mimo organizaci. Tak jsme se telefonicky dohodly s účastnicí výzkumu. Rozhovor s paní R. se uskutečnil. Šlo spíše o přátelské posezení.

Po doslovném přepisu rozhovoru jsem si uvědomila, že správně klást otázky není jednoduchá záležitost.

7.2 Druhá fáze sběru dat

Po dvou dnech, 5. 3. 2010 jsem navštívila druhou klientku a opět mimo organizaci. I přes mou snahu formulovat dotazy prostě a krátce se rozhovor protáhl o několik minut oproti předchozímu. Díky uvolněné atmosféře byla paní M. velmi sdílná a poskytla mi spoustu informací. Ve verbální i neverbální podobě.

7.3 Třetí fáze sběru dat

S časovým odstupem, 18. 3. 2010 proběhl třetí rozhovor. Taktéž mimo organizaci. Akceptovala jsem žádost paní K., uskutečnit rozhovor v klidu, mimo pracoviště, v domácím prostředí. Atmosféra byla zábavná, nicméně málo otevřená, což způsobovala neplánovaná přítomnost manžela dotazované.

7.4 Čtvrtá fáze sběru dat

Pán B. rázně rozhodl, že mi rozhovor poskytne v rámci pracovního procesu přímo na pracovišti. Sešli jsme se 31. 3. 2010. Rozhovor proběhl v přátelské, otevřené atmosféře. Oba jsme usilovali o rychlý průběh a tak vše proběhlo ve svižném tempu, což nemělo vliv na kvalitu získaných dat.

7.5 Pátá fáze sběru dat

Tato fáze se od ostatních lišila. Svolala jsem všechny 4 účastníky výzkumu, a to do menší příjemné místnosti v organizaci, kde zastávali/zastávají pozici pedagoga volného času. Diskuse probíhala mimo pracovní dobu. Seznámila jsem je se svými závěry výzkumu a nechala je vyjádřit se k tomu. Jejich postoj k mé interpretaci výsledků blíže uvádím v kapitole 10.2 Následná validizace.

8 INFORMACE O RESPONDENTECH

Pro účely výzkumu považuji představení respondentů za nezbytné. V průběhu rozhovoru jsem se snažila zachytit nejen obsah odpovědí dotazovaných, ale rovněž jejich chování a výraz, všímala jsem si i jejich vnějších znaků.

Klienty jsem požádala o spolupráci osobně, každého zvlášť a také rozhovory probíhaly odděleně. Byli ujištěni o anonymitě a obeznámeni s možností, že nemusí odpovídat, pokud sami nechtějí. Stručně jsem je seznámila s obsahem a délkou rozhovoru. Upozornila jsem je, že rozhovor bude zaznamenán na diktafon.

1. respondent: Paní R, 29 let

- s nabídkou rozhovoru ihned souhlasí
- nejistě a mile usmívající se
- mírně nervózní, aby odpověděla „správně“
- přistupuje k rozhovoru zodpovědně, odpovědi se snaží detailněji rozvést
- udržuje oční kontakt
- často ji vyruší přítomnost jejich dětí vyžadujících pozornost
- středně vysoké, spíše drobnější postavy, polodlouhé světlejší vlasy
- pohodlné domácí oblečení (plátěné kalhoty, triko)

2. respondent: Paní M., 42 let

- ochotná, příjemná a veselá
- na první pohled bezstarostná a spokojená
- pohodlně usazena v křesle se uvolněně rozovídává
- vypráví velmi živě a poutavě, často se pousměje
- střední postavy, tmavé polodlouhé vlasy
- nenápadné oblečení (kalhoty, triko, svetřík)

3. respondent: Paní K., 29 let

- k rozhovoru ochotná, s podmínkou klidného prostředí
- mírná, rozvážná, odpovědi déle promýšlející
- na první pohled nekonfliktní kamarádský typ
- během rozhovoru se příjemně usmívá
- středního vzrůstu, hubenější sportovní postavy
- pohodlné domácí oblečení (legíny, mikina)

4. respondent: Pán B., 40 let

- ochotný, nicméně nechává na sebe chvíli čekat
- rázné odpovědi, vyvolávající dojem, že má v těchto otázkách naprosto jasno
- téměř neznatelné chvění hlasu prozrazuje mírnou nervozitu
- oční kontakt příliš nenavazuje
- sportovní typ středně vysoké postavy
- sportovní oblečení (džíny, triko)

9 METODA ZPRACOVÁNÍ DAT

V této části diplomové práce popisují metody, které jsem si zvolila pro zpracování získaných dat. Zvolila jsem metodu zakotvené teorie a metodu ohniskové skupiny.

9.1 Metoda zakotvené teorie

Úkolem metody zakotvené teorie není testovat již existující teorie, ale nalézt teorie skryté, čekající na popis a rozkódování. Jak již napovídá název, teorie má být v datech zakotvena. S rozhovory pomocí návodu jsem provedla doslovnou transkripci a převedla je do písemné podoby. Přepisy následně podrobila otevřenému kódování. (Švaříček, Šed'ová, 2007).

HENDL (2008, str. 247) říká, že ... „*otevřené kódování odhaluje v datech určitá témata. Tato témata jsou nejdříve na nízké úrovni abstrakce. Mají vztah k položeným výzkumným otázkám, k přečtené literatuře, k pojmům používaným účastníky nebo jde o nové myšlenky vznikající, jak výzkumník proniká k textu.*“

S pojmenováním nalezených jednotek nesoucích důležité informace souběžně vznikají kategorie. Kategorie jsou základními kameny vznikající teorie. Pod tuto kategorii seřazujeme významem podobné kódy.

Metody ohniskové skupiny (focus group) jsem využila pro ověření či vyvrácení interpretace dat, která jsem získala pomocí metody předešlé.

ŠVAŘÍČEK, ŠEĐOVÁ (2007, str. 185) charakterizují metodu ohniskové skupiny ...“ *Podstatou této metody je větší počet zároveň dotazovaných osob. Ohnisková skupina představuje výzkumnou metodu, pomocí které získáme data za využití skupinových interakcí, které samovolně vznikají a probíhají v debatě na předem určené téma. Podstatou ohniskové skupiny je téma, ohnisko, které se odvíjí od výzkumného problému a badatelových otázek. Téma diskuse je proto vždy voleno výzkumníkem, který ho také následně představuje*

skupině. Ohnisko diskuse bývá obvykle definováno volněji, aby se skupinová debata mohla rozvíjet ve více směrech.“

Zvolila jsem právě tyto metody zpracování dat, neboť je považuji za nejvhodnější prostředek k dosažení stanoveného cíle a nejlépe odpovídaly tomu, jaké jsem měla v daném případě možnosti a jakými disponuji schopnostmi.

10 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V následující podkapitole znázornuji výsledky výzkumu pomocí jednotlivých kategorií. V textu a před kódy uvádím zkratky, které jsou složeny z počátečního písmene imaginárního jména účastníka výzkumu a čísla, jež určuje číslo odpovědi v doslovné transkripci. Na ukázkou příkládám v příloze P1 přepis jednoho z rozhovorů.

10.1 Kategorie

Vznikem kódů a hledáním společných prvků a témat, a to vše při vzájemné provázanosti, vyplynulo šest kategorií. Těmi jsou:

Realita a sny

Od kolébky do důchodu

Podhled z druhého břehu

V jednom kole

Dostatek

Ať se snaží jiní

10.1.1 Realita a sny

K této kategorii se vztahovaly kódy:

(B3): vzpomínka, (K6): sport, (M4): náročnost, (R6): chtěla bych

Většina z nás navštěvovala zájmové kroužky již v dětství. Pan B. vzpomíná (B3): „*Pamatuji si rybář ... , ale uvědomuje si, že ... spíš tehdy to bylo zaměřené v té době tak jako ten klasický pionýr, takže takové zálesáctví.*“ Nyní se věnuje muzice, a to na sto procent. (B4): „*Jedna kapela je málo, takže lépe více (sděluje hrdě)*“, a jeho další velký koníček je „*... sport samozřejmě.*“ Muzice se opravdu věnuje maximálně, to znamená, že ve všední den zkouší po práci někdy až dlouho do noci, o víkendech často vystupuje. Sportovních aktivit

hojně využívá v rámci svého zaměstnání. Což je velké štěstí takto sladit povinnost s příjemnou stránkou věci.

Sportovním činnostem dává přednost i paní K. Při výčtu aktivit uvádí jen ty nejčastěji provozované, neboť jich má spoustu. (K6): „... *kolo, turistiku, vysokohorskou turistiku*“, za chvíli přidává (K8): „*A ještě aerobic no.*“ Za několik minut. (K10): „*Jsem zapoměla říct ten – to horolezectví.*“ Paní K. je sportovní s tzv. nevyčerpatelnou energií. Na první pohled nepůsobí jako temperamentní typ, její předností je spíše vytrvalost. A to se také odráží ve volbě jejich koníčků – typická je cyklistika, turistika, horolezectví.

Zato zájmy paní M. byly zaměřeny zcela jiným směrem. (M4): „... *chodila jsem hrát na klavír, ... dále vyjmenovává, ... do baletu jsem chodila, do výtvarky jsem chodila ...*“ Utkvělo jí v paměti, jak to bylo náročné. (M3): „*Já jsem každý den chodila do nějakého kroužku. A vždycky mě z toho velmi bolely nohy.*“ V současné době nenavštěvuje žádný kurz. Zdůvodňuje to tím, že (M7): „... *když odpočívám, tak odpočívám úplně, že potřebuji vypnout od nějaké takové té organizovanosti.*“ Velice mě zaujalo, že vlastně už z dětství si vzpomíná, jak pro ni bylo namáhavé navštěvovat kromě školy nějaké kroužky navíc. Otázka je, jestli to tak opravdu vnímala tenkrát nebo si to myslí teprve nyní s odstupem času, s přibývajícím věkem.

Také paní R. momentálně nenavštěvuje žádný kroužek, ale chtěla by, sní o tom. (R6): „... *chtěla bych, no mám v plánu, zatím je to tak jako – do budoucna.*“ Spřádá plány „*Chtěla bych si udělat státnice (plachý úsměv) z angličtiny.*“ Pokračuje (R7): „*Á ještě bych chtěla...*, nyní se zarazí, chvíli přemýšlí, jak správně formulovat odpověď a pak řekne v minulém čase. „*Chtěla jsem chodit na kurzy znakového jazyka.*“ A protože manžel nemá pochopení pro výuku v kurzu znakového jazyka, cítí to nyní paní R. jako pouhý sen. (R8): „... *s tím už manžel zase nesouhlasí, mu to připadá, že není to nějak zrovna moc atraktivní.*“ U paní R. je pochopitelné, že jí nyní s dvěma dětmi nezbyvá příliš mnoho volného času, a i když hovoří o vzdělávacích plánech do budoucna, nepřesvědčila mě. Vše vyznělo jako nedosažitelný sen. Její starší dcera prý vždycky říkala. (R11): „*Nikam mamko nechod!*“

Zdá se, že výběr volnočasových aktivit si účastníci průzkumu volí spíše na základě určitých vnitřních pohnutek, že je k tomu něco motivuje, mají chuť a potřebu. Samozřejmě podmínky a okolnosti je také ovlivňují. U kolegyně paní K. a kolegy pana B. je znát, že své aktivity si v žádném případě neodeprou, ať už mají k dalšímu sebevzdělávání podmínky

jakkoliv složité. Z jejich hlasů bylo znát odhodlání, přesvědčení, ambice, touha po seberealizaci.

10.1.2 Od kolébky do důchodu

Kategorie obsahuje kódy:

(R8): těžká doba, (R10): podpora rodiny, (M10): překladatelka, (K9): hluché místo, (B7): senioři

Všichni účastníci výzkumu se shodují v tom, že vzdělávat se lze v jakémkoliv věku. Všichni si také uvědomují, jak je v současné době důležité se vzdělávat stále. Je nutné držet krok s dobou, neboť nezaměstnanost je vysoká a najít pracovní uplatnění je stále složitější záležitostí.

Paní R., která je v současné době na rodičovské dovolené, si dokáže představit, jak se jí každá nová zkušenost a dovednost může hodit, až bude později hledat práci. (R8): „*Ale tak já si říkám, čím víc, tak tím líp. Napíšeš do životopisu, a čím víc máš nabídnout tak ...*“ Přestože je spíše konzervativní typ (R18): „*Že když na něčem pracuju nebo na něco si zvyknu, tak nerada měním,*“ dává za pravdu „*... když je třeba nutné, tak určitě je potřeba změnit.*“ Opět klade na přední místo podporu rodiny. (R10): „*... pokud Tě něco chytne jako hodně, tak to můžeš dělat v každém věku, ... záleží, jak na tom člověk je, jako psychicky. Jaké má podmínky jako v rodině.*“

Výpovědi se liší v tom, že někteří pociťují potřebu dalšího sebevzdělávání nezbytně pro výkon povolání, jiní pouze pro své vlastní uspokojení. Tak jako například paní M. (M10): „*... myslím si, že ještě v angličtině bych mohla něco dělat. Ale necítím se, že bych někdy něco překládala. Spíš jako tak turisticky, aby se člověk neztratil a domluvil ... dodneška to cítím, jako že mi to vadí, že jsem se do toho nedala.*“ Ráda by se naučila něco jen sama pro sebe, pro svoji potřebu. Touží se zbavit handicapu, který pociťuje, protože neovládá cizí jazyky.

I u paní K. se s věkem mění potřeba rozvoje. Na vysoké škole načerpala teoretické znalosti, které zúročila v praxi a nyní potřebuje další teoretické informace, aby se mohla dále rozvíjet. (K9): „*Spíš teďka mám pocit, že mezi tou vysokou mezi teďka ... tímto obdobím ... spíš jsem získávala ty, jakože dovednosti v té praxi, ale že mi zase chybí ... (přemýšlí).*“ Po

krátké odmlce (K10): „*Takže su ráda za každý možný jako ... buď. Že si odborně něco přečtu ...*“ Cítí, že nástupem do zaměstnání sice získala praxi, ale nyní jí chybí další teorie, kterou by mohla přímo aplikovat. Připadá jí to škoda, protože by se ráda posunula dále. Obávám se, že bude-li pociťovat tento nedostatek dlouhodoběji, začne ztrácet motivaci.

Promyšlené to má kolega pan B. Má přehled. (B7): „*...vzdělávat se dá v podstatě i do věku až penzijního. Vidíme to, čteme to – Univerzita Tomáše Bati přijímá ... jak je studium tam dalšího věku,*“ přičemž má na mysli univerzitu třetího věku. Je zřejmé, že co se týče jeho, o celoživotním vzdělávání přemýšlí.

10.1.3 Pohled z druhého břehu

Charakteristické kódy pro kategorii V jednom kole:

(M12): zdraví, (M15): relax, (B9): věnuj se, (K13): ne/shoda zálib, (R13): nervy v kýblu

Nejen podpora a porozumění partnera a dětí, ale i jejich názory (i negativní) a zpětná vazba, mohou napomoci ke správnému pohledu. Tito nejbližší rodinní členové mají nemalý vliv na naše rozhodnutí při volbě daného zájmu. Nabízí pohled z jiné strany a určitě stojí za uvážení a zhodnocení.

Děti paní M. vědí, že jejich matce nedovoluje zdraví aktivity přehánět a proto ji usměrňují. (M12): „*Určitě mi říkají, že to můžu nebo podporují mě v tom, že bych to to, ale pak mi na to řeknou: Mami, ty bys to asi nezvládla!*“ (M13): „*Prostě ví, že toho mám dost ...*“ a když už si opravdu potřebuje odpočinout, aktivně relaxuje. (M15): „*ležím v posteli třeba v sobotu nebo neděli až do jedenácti hodin a hledím do blba a nic nedělám.*“ Užívá si tu představu a směje se. Paní M. špatně snáší nátlak, chaos, nepřehlednost, davovost, přílišné vypětí. Je introvertní typ a nejen doma, ale i v zaměstnání potřebuje mít klidné zázemí.

Pan B. potvrzuje, že jej manželka podporuje. Dává jí za pravdu, že rodině věnuje málo času. (B9): „*Partner mě v tom sice podporuje, ale ovšem je to na úkor toho času rodinného... Jako dalo by se to i jinak, víc té rodině věnovat,*“ sklesle to komentuje. V hlase byly znát výčitky, což potvrzuje vzápětí. Začne se okamžitě ospravedlňovat a ve svém jednání hledá výhody, které z toho plynou. Chce říct, že děti jeho nepřítomnost zas tak nevnímají, ale uprostřed věty se zastaví. (B9): „*Já si myslím, že děti to nějakým způsobem ...*“ (B10):

„... je nutné jim těm dětem dát v tom méně času více, než dají třeba další lidé, kteří jsou s nimi neustále a nedají jim nic.“ (B11): „... když je člověk s těma dětma míň, tak je více zaujme a to ...“

Značnou roli hraje i to, jestli jsou záliby partnerů či rodinných příslušníků v souladu. Tím mám na mysli, že mají stejné, případně podobné zájmy. Je pravděpodobné, že partner, který provozuje stejnou aktivitu, bude mít i větší pochopení. Paní K. si pochvaluje. (K13): „Máme stejné záliby.“ A na otázku, zda ji partner podporuje, odpovídá. (K12): „Jo, podporuje. Hlavně mi dává občas nápady.“ Díky jinému pohledu partnera spoustu věcí přehodnocuje.

Bohužel u paní R. je to jiné. Necítí dostatečnou podporu ze strany manžela a nemá žádný volný čas. (R13): „Potřebovala bych se víc trošku věnovat sama sobě ... protože jsem vystresovaná, napjatá.“ Paní R. říká, že manžel by si představoval pro ni, jako svoji ženu, jiné zájmy. Má odlišnou představu o volnočasových aktivitách. Ale to by zase nebavilo ji! Neshodnou se ve výběru zájmu. Manžel jí nedává dostatek prostoru a nepřikládá význam tomu, co by chtěla ona. Jelikož se v této oblasti neshodují, manžel jí odmítá podporovat.

10.1.4 V jednom kole

Kategorie je tvořena vybranými kódy:

(R14): To špatné, (K17): jak dlouho, (B14): zpětná vazba, (M25): neustálé napětí

Pozice pedagoga volného času vyžaduje vysoké nasazení, neustálé vzdělávání a časovou flexibilitu. Musí být koníčkem, jinak by u ní zřejmě málokdo nevydržel delší dobu. Časové vytížení a zodpovědnost, kterou má pedagog za děti není ani zdaleka vyváženo finanční odměnou.

Tyto podmínky zjevně nevyhovují paní R. a podle mého úsudku nemůže tento druh práce vykonávat dlouhodoběji. Nejprve si zhluboka povzdechne a poté se rozpovídá. (R14): „Kdybych asi neměla malé dítě ... je to úplně super ... tak jsem měla hrozné výčitky.“ Opět poukazuje i na manželovo negativní stanovisko „...manželovi se to někdy nelíbilo, že v sobotu jsem pryč a že odpoledne chodím pozdě.“ Přiznává „Ale jo, bylo to náročné pro mě.“ Z hlasu a vážného výrazu v obličejí je poznat, že vzpomíná na pro ni těžší období.

Naopak paní K. se plně realizuje. Děti zatím nemá a v této pozici je krátkou dobu. (K17): „*Jako jsem spokojená, všeobecně spokojená ... čím dýl su tam, tím víc mám výhrad.*“ Samozřejmě jako asi všude, časem začíná vidět i to, co nebylo vidět na počátku. Postupně proniká do systému organizace a začíná chápat, jak vše funguje, tušit, kam směřuje.

Pan B. dlouze hovoří o své náročné práci a prozrazuje, že jej pro práci s dětmi motivují právě jejich reakce. (B14): „*... člověk si pak odnáší domů to, že ho ty děcka pozdraví, hlásí se k němu, což je obrovská služba za to.* Spatřuji pro něj tuto profesi jako ideální. A myslím, že tomu odpovídá i doba jeho působení. (B13): „*Jako práce je to určitě pěkná a zajímavá. Já už ji dělám od roku 92.*“

I paní M. vnitřně velmi naplňuje, ale bohužel zdraví jí to neumožňuje. (M25): „*najednou úsměvy dětí, tak to mě vždycky dostávalo. To jsem byla šťastná, že jsem někoho udělala šťastným ... ta práce zabírá v podstatě pondělí až neděli ... tak prostě šrotuje ta hlava.*“

Paní M. děti zbožňuje a vždy k nim přistupuje velmi individuálně a se zájmem. Hektičnost tohoto zaměstnání ji však převálcovala.

10.1.5 Dostatek

Ke kategorii Dostatek se váží následující kódy:

(M27): motivace, (K30): chci nebo musím, (B15): nadšení pedagogové, (R17): výdaje navíc

Všichni účastníci výzkumu shodně odpovídají, že jim zaměstnavatel nabízí dostatek prostoru pro jejich další vzdělávání a všichni se této nabídce snaží využít. Zaměření profese jim to umožňuje, ba přímo k tomu podněcuje, protože u pedagogů je vzdělávací potřeba prostředkem výchovy. Je to i silná motivace vědět, že nabyté vědomosti obratem a dobře zúročí.

Pro paní M. je silná motivace se dále vzdělávat i proto, že práci, kterou vykonávala, je přímo jejím největším koníčkem. (M27): „*Určitě jsem jezdila na různá školení a semináře ... konkrétně tu ekologickou výchovu jsem měla moc ráda... to mě hodně bavilo... jako že je to můj koníček.*“

Stejně tak i paní K. říká. (K30): „*Ale nejvíc mě motivuje, jako že mě to musí bavit ... jinak prostě tam potom třeba nedocházím nebo prostě to musí být jako ten koníček.*“ Sama o sobě ví, že když ji něco nebaví, tak se tomu přestane věnovat. Na druhé straně, když ji něco opravdu baví, dává tomu maximum.

A někteří pedagogové se opravdu snaží vytěžit co nejvíce. Právě tak to dělá pan B. (B15): „*... jsem si dodělával vůbec vzdělání pedagogické ... jsem si dodělal instruktora školní cykloturistiky... pojedu letos ... na instruktora školního florbalu.*“ Spokojeně vyjmenovává. Za léta působení na pozici pedagoga volného času se v možnostech nabídky dalšího vzdělávání dobře orientuje. S aktivním přístupem, kterým pan B. vskutku oplývá, si dokáže nejen vhodný kurz nalézt, ale i přesvědčit vedení o důležitosti jeho absolvování.

Paní R. příliš nestihla využít nabídky zaměstnavatele, neboť v organizaci působila jen krátce. Ale domnívám se, že by ani nevyužila, přestože říká (R16): „*Byla jsem vlastně jenom jednou. Což mě mrzí...*“ Ihned totiž dodává, že záleží na finančních možnostech zaměstnavatele a vytváří si tak alibi. (R17): „*... určitě je to i otázka peněz, co si ten zaměstnavatel může dovolit... nevyšle třeba všechny, jenom někoho kdo nebyl.*“ Určitě by nebojovala za to, aby se mohla jezdit někam vzdělávat. Ostatní takto nereagovali, aby jakože brali ohledy na to, jestli si to zaměstnavatel může dovolit či ne a já se na to neptala.

10.1.6 Ať se snaží jiní

Tuto kategorii vystihují kódy:

(B20): diskuse, (K32): kombinace, (R25): pohodlnost, (M40): hurá, jen příjem

Lidem často vyhovují kurzy řízené a vedené. Vyhovuje jim pravidelnost, která je donutí, navštěvují je s přáteli, což je vzájemně také podporuje, vidí v tom společenskou událost. I respondenti přiznávají, že osobní kontakt s lektorem je nejlepší a nenahraditelný.

To svými slovy potvrzuje i pan B., který se těší na diskuzi. (B20): „*pro mě ideální je prostě, že to někdo předvede ... že o tom můžu diskutovat...*“ Diskuse a nezřídka prosazování vlastní pravdy je mu vlastní, což mohu potvrdit i jako jeho kolegyně. Takže věřím, že i diskuse s lektorem ho značně uspokojuje a může být do jisté míry motivem, proč volí raději vedené kurzy.

Cílevědomá paní K. by ráda doplňovala návštěvu kurzů ještě samostudiem doma. Bohužel to nezvládá. (K32): „... spíš kvůli času ... čím dál víc pocítuju, že právě tady tohle nedělám, jako že to samostudium a je důležité, a že prostě mi to chybí.“ Z hlasu je poznat, jak naléhavě touží po změně. Že přemýšlí o tom, jak to udělat, aby si udělala čas i na samostudium.

A někteří ani nepřemýšlí o tom, že by to šlo i jinak, že by mohli dělat i něco navíc. (R25): „Nevím, jestli by mi to stačilo, ale nejvíc by mi to určitě vyhovovalo.“ Přiznává paní R. Vedený kurz by se jí také nejvíce líbil. V tomto případě to však vypadá, že vyhrává především pohodlnost, nad výsledkem. Vyhovovalo, přestože možná nestačilo.

Zaujala mě nejvíce odpověď paní M. Ta zdůvodňuje volbu vedeného kurzu tím, že bude ráda, když konečně bude někdo jiný organizátorem a ona jen příjemcem informací. (M40): „... že bych prostě někam přišla a někdo by něco do mě dal a zas bych odešla.“ Uvědomila jsem si, že opravdu u pedagogů a hlavně těch, kteří jsou pedagogy již delší dobu, je velká potřeba odpočinout si od jakéhokoliv organizování. Druhá velmi zajímavá myšlenka u paní M. byla ta, že domov chce mít za oázu odpočinku a učení považuje za vyrušení, za práci. „... tak jsem si pro sebe řekla, že bych pracovat nikdy doma nechtěla.“ Nikdy mě nenapadlo takto uvažovat a přiznávám, že mně ta myšlenka připadá zvláštní a líbí se mi. Sama učení nepovažuji za práci. V podstatě paní M. trochu závidím, že umí práci a odpočinek až takto striktně oddělit.

10.2 Následná validizace

Následnou validizaci jsem provedla již zmiňovanou metodou ohniskové skupiny (blíže kapitola 7.5 Pátá fáze sběru dat). Všichni respondenti, kromě paní R., s interpretací dat zcela souhlasili a mnou vyvozené závěry potvrdili. Případy, kdy paní R. byla alespoň částečně v opozici, jsem zaznamenala takto:

Kategorie – Realita a sny

Paní R. se mnou vůbec nesouhlasí! Nejsou to prý jen sny, když vyjmenovává, co by všechno chtěla dělat. Myslí to naprosto vážně a teď to tak cítí. A ještě dodává, že ale netuší, jestli se to splní, přestože by se toho chtěla držet.

Stále tvrdím, že to vážně nemyslí. Povšimněte si, že vždycky je zatím nějaké „ale“. Co kdyby to náhodou nevyšlo? Vždycky to lze na něco svést. Tím to může vysvětlit sama sobě i svému okolí. O plánovaných koníčcích se nejprve rozhovořila se zaujetím, ale pokaždé po chvíli nadšení opadlo a nastoupila pro mě neznámá obava. Možná to „ale“ způsobuje její nejistota a nižší sebevědomí.

Kategorie - Od kolébky do důchodu

Vzdělávat se chce stále a kvůli sobě. Opět hned následovalo „ale“. Ale do práce se to hodí. Jakoby nejdříve odpověděla to, co se odpovídat má, co si myslela, že se od ní očekává. Lidé často jednají tak, jak se od nich očekává a ne tak, jak to opravdu cítí. Uvědomuji si, že v některých případech, je tento jev běžný a znám jej ze zaměstnání, kdy hovoří nadřizený s podřízeným.

Svou vnitřní potřebou dalšího vzdělávání se nadále nezabývala. Nezahlédla jsem v obličeji nadšení. V očích žádné jiskry. Nezaznamenala jsem zrychlený tep. Mnohem déle hovořila spíše o nutnosti, kvůli získání lepšího pracovního místa. Domnívá se, že jsem to špatně pochopila, protože jsem předpokládala, že s dvěma dětmi to nemůže být pravda. Ale já do svých úvah už předtím zahrнула i její děti. Jsem si vědoma toho, že paní R. uvažuje ryze prakticky i z důvodu, že je nyní na rodičovské dovolené a rozumím tomu. Jen nepřiznává, že vzdělávat se nepotřebuje čistě jen kvůli sobě a svému dobrému pocitu.

Kategorie - V jednom kole

Výčitky, že je dlouho v práci, občas i o víkendech by neměla, kdyby byly děti větší. A tak to i předpokládá. Partner by to měl pochopit, je těžká doba, velká nezaměstnanost.

Ale já tvrdím, že jsou lidé, kteří mají výčitky často, z různých důvodů a tyto výčitky mohou pramenit třeba opět z jejich nízkého sebevědomí. Změní-li se stav, v tomto případě děti vyrostou a osamostatní se, předpokládám, že paní R. bude mít výčitky stále, i když jiné. Nyní je má i vůči partnerovi, přestože tvrdí, že to musí pochopit. Přála by si, aby to pochopil. Cítí se v právu, ale podle mého úsudku její výčitky nezmizí a práce pedagoga volného času pro ni není nejvhodnější. Nebude ji naplňovat, spíše stresovat.

10.3 Hodnocení pomocí faktorů

Nyní provedu hodnocení prostřednictvím faktorů. Tyto možné faktory budou představovat konkrétní nalezené kódy ze získaných rozhovorů. Faktory chápeme jako osoby, okolnosti, události, atd. V běžném životě mohou mít pozitivní i negativní význam. Výčet některých z nich:

POZITIVNÍ FAKTORY



- (R19): ochota změny
- (M40): oprostění od práce
- (M27): práce jako koníček
- (M24): úsměvy dětí
- (K13): shoda zájmů
- (K32): chuť k samostudiu
- (B14): zpětná vazba
- (B15): využití nabídky

NEGATIVNÍ FAKTORY



- (R8): nesouhlas manžela
- (R25): pohodlnost
- (R18): konzervativnost
- (M12): únava a zdraví
- (M25): pořád něco
- (K14): nedostatek volného času
- (K17): ztráta motivace
- (B9): zanedbávání rodiny

Mezi vybranými pozitivní faktory nalezneme *zpětnou vazbu*, která je pro pedagoga velmi důležitá. Pokud je reakce kladná, stává se obrovským motivem pro další činnost a aktivitu. *Úsměvy dětí* jsou opravdu nezaplacitelnou odměnou. Ideální je stav, když je pedagogická práce ve *shodě s koníčkem*, zálibou. V tomto případě je pedagog *ochoten se přizpůsobit* svižnému pracovnímu tempu a časové náročnosti. Má chuť předávat nabyté informace dále a snaží se *využít nabídky* zaměstnavatele k absolvování kurzů, školení a seminářů. Další informace získává ve chvílce volna *samostudiem*. Nesmí však zapomínat na osobní psychohygienu. Nechá-li se svou prací zcela pohltit, pak obtížně hledá *volný čas* sám pro sebe, který tak nutně potřebuje k načerpání nové energie. Tu mu může dodat i partner, podpoří-li ho. Větší pochopení má zpravidla ten, který má *stejně zájmy*.

Chci-li se jako pedagog volného času věnovat dalšímu vzdělávání, nesmím *ztratit motivaci*. Tu naopak musím vhodně posilovat. *Nesouhlas manžela* s mými aktivitami mě rozhodně nepodpoří. Důležité je i dobré *zdraví*, neboť bez něj to nelze zvládnout, když se *pořád něco* děje. Pořád je potřeba myslet na pracovní záležitosti, od pondělí do neděle, na dovolené a kdo má k tomu všemu ještě myslet na nějaké vzdělávání? *Konzervativní přístup* a *pohodlnost* jsou také na škodu. Pokud se chci rozvíjet učením, svými zálibami a přitom třeba *nezanedbávat rodinu* potřebuji k tomu určitě *dostatek volného času*.

11 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Výzkumná část mé diplomové práce poskytuje pohled na vnímání potřeby sebevzdělávání a to konkrétně u pedagogů volného času. S možností dalšího vzdělávání úzce souvisejí i podmínky, které zde odkrývám. Jak se prokázalo, ty jej podněcují či naopak téměř znemožňují. Ať už jde o vnitřní motivaci nebo vnější vlivy, mezi kterými se objevuje například profesní a rodinné zázemí nebo zdraví.

Každý z nás cítí potřebu vzdělávat se v dospělosti jinak. Z výzkumu vyplynulo, že ji pravděpodobně pociťuje, svým způsobem, každý člověk. Někdo více pro svoje vnitřní uspokojení, seberealizaci, jiný vidí v sebevzdělávání potřebu, nutnou k nalezení zaměstnání a k výkonu povolání. Každopádně celoživotní vzdělávání je v současné době považováno za samozřejmost, se kterou se počítá.

Tolerance, pochopení a opora rodinných příslušníků je jednou z podmínek na cestě za vzděláváním. Zaměřuji se ve výzkumu na rodinné zázemí a potvrzuje se, že respondenti, kterým je partnerská opora poskytnuta, mají výrazně větší elán k aktivitám, které jsou tzv. navíc. V tomto případě k učení a vzdělávání. Rozdíl spatřuji v možnostech, které mají ženy a které muži, což je dáno určitou dělbou práce, fixací dětí na matce, a podobně.

Název pracovní pozice, jakým je pedagog volného času, zní krásně libozvučně. Také vás napadá, že člověk, který je takto profesně zařazen, si jenom hraje? Ale za tímto názvem se skrývá hektická, časově náročná práce, plná zodpovědnosti a náhlých změn. Za potřebí je kreativního a tvořivého myšlení, organizačních, komunikačních a vedoucích schopností. Podmínkou je i dobré zdraví, neboť bez něj si dovedu jen stěží představit, jak by takový jedinec fungoval. Někteří se v tomto zaměstnání „našli“ a plně se realizují, jiní to krátkodobě zvládnou, avšak jim práce nepřináší potěšení. Spíše je stresuje a celkově vyčerpává.

Oblast profesního vzdělávání a pracovních podmínek je poměrně rozsáhlá. Ve třech případech, shodou okolností, uvádějí účastníci výzkumu nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské, v jednom středoškolské. Všichni se shodují v tom, že jim zaměstnavatel nabízí dostatek možností profesního rozvoje. V rámci finančních možností organizace je vysílá na semináře a kurzy, přičemž se všichni respondenti snaží nabídky využít. Uvědomují si, že když načerpají, mohou předávat dále. A uvědomují si to o to více hlavně ti, kteří zaujímají pozici pedagoga delší dobu. Dobře vědí, že vše zúročí. A doplňují-li si vědomosti a nabý-

vají zkušenosti v oblasti, která je pro ně současně koníčkem, dělají to s potěšením.

Dospělí si rádi sami volí formu sebevzdělávání. Všichni dotazovaní shodně odpovídají, že vedené kurzy jim vyhovují nejvíce. Pro jednoho je to pohodlné, druhý se těší na diskusi, třetí je rád, že pro změnu bude někdo jiný organizátorem a čtvrtý doplňuje kurzy občasným samostudiem. Pro pedagogy je velmi příjemné, když program pro změnu nachystá někdo jiný.

Jedinečnost, ve které se jedinec nachází a jeho individualita se potvrzuje. Nicméně lze nalézt i společné prvky. Je to zjištění, že pedagog volného času by v podstatě bez dalšího sebevzdělávání tuto profesi ani nemohl zastávat. Zároveň mu to jeho práce plně umožňuje. Okamžitě vidí výsledky své práce, a to ho žene stále vpřed. Pracuje především s dětmi a ty jej odhadnou a jeho přístup vycítí mnohem přesněji než dospělí. Rády mu potom vynaložené úsilí oplatí.

ZÁVĚR

V diplomové práci je rozebíráno téma sebevzdělávání pedagogů volného času. Každý člověk si za své vzdělání zodpovídá sám. Přestože je volba dalšího vzdělávání jeho soukromou záležitostí, mě zajímalo, co ho k tomu vede a za jakých podmínek.

Teoretická část objasňuje užívané pojmy, jako jsou osobnost, motivace, sebevzdělávání či volný čas. Přibližuje podmínky, za kterých je jedinec schopen se dále vzdělávat. Jednou a tou nejdůležitější podmínkou je motivace. Neboť bude-li mít jedinec všechny ostatní podmínky ideální a motivaci nulovou, tak zájem o sebevzdělávání mít nebude. Ostatní vnější podmínky člením na profesní vzdělávání, rodinné zázemí a možné překážky. Nemohu opomenout ani otázku celoživotního vzdělávání.

Praktická část odkrývá vnímání potřeby sebevzdělávání, její příčiny a motivy, poukazuje na důležitost opory v rodině, sleduje profesní podmínky a spokojenost se současnou pozicí. Upozorňuje na negativní jevy a naznačuje výhledy do budoucna. Otevírá otázku vzdělávání a věku. Data byla získána kvalitativním výzkumem. Se čtyřmi pedagogy, pracujícími dříve či nyní v jedné organizaci, byly uskutečněny rozhovory pomocí návodu. Analýza dat byla provedena pomocí metody zakotvené teorie a výsledky interpretovány prostřednictvím šesti vzniklých kategorií. Pro následnou validizaci byla zvolena metoda ohniskové skupiny. Uvedení samotných výsledků výzkumu předcházelo hodnocení pomocí faktorů.

Diplomová práce nabízí přímý pohled na sebevzdělávání specifických pedagogů, pedagogů volného času. Tento pohled nám poskytují skrze ně samotné, přičemž detailně poznáváme i je. Získané údaje nás seznamují s jejich momentálními životními podmínkami a napomáhají nám pochopit jejich jednání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

- [2] BENEŠ, M. a kolektiv. *Idea vzdělávání*. Praha: Eurolex Bohemia, 2002. ISBN 80-86432-40-8.

- [3] BRDEK, M., VYCHOVÁ, H. *Evropská vzdělávací politika*. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-86395-96-0.

- [4] ČÁP, J. *Rozvíjení osobnosti a způsob výchovy*. Praha: SV- nakladatelství, 1996. ISBN 80-85866-15-3.

- [5] FÜRST, M. *Psychologie*. Olomouc: Votobia, 1997. ISBN 80-7198-199-0.

- [6] HÁJEK, B., HOFBAUER, B., PÁVKOVÁ, J. *Pedagogické ovlivňování volného času*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-473-1.

- [7] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

- [8] CHALUPA, B. *Psychologie dnes a zítra*. Brno: Littera, 2007. ISBN 978-80-85763-38-6.

- [9] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

- [10] KIM, S. H. *Tisíc a jeden způsob jak motivovat sebe i druhé*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-078-3.
- [11] KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. BECK, 2001. ISBN: 80-7179-389-2.
- [12] KOHOUTEK, R. *Poznávání a utváření osobnosti*. Brno: CERM, 2001. ISBN 80-7204-200-9.
- [13] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů (základy moderní personalistiky)*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-033-3.
- [14] MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
- [15] MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.
- [26] NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.
- [17] NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 2003. ISBN 80-200-0628-1.
- [38] PALÁN, Z., RÝZNAR, L. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2000. ISBN 80-7041-879-6.

- [19] PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-295-5.
- [20] PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-423-6.
- [21] PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. Praha: Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1991-7.
- [22] PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
- [23] POKORNÝ, J. *Úspěšnost zaručena, Jak efektivně zpracovat a obhájit diplomovou práci*. Brno: CERM, 2004. ISBN: 80-7204-348-X.
- [24] PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-029-4.
- [25] RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život?* Brno: Masarykova univerzita, fakulta filozofická a fakulta sociálních studií, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [26] ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3133-9.
- [27] ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

- [28] ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĎOVÁ, K., *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [29] ŠVEC, V., HRBÁČKOVÁ, K. *Průvodce metodologií pedagogického výzkumu, pracovní sešit*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, fakulta humanitních studií, 2007. ISBN 978-80-7318-547-3.
- [30] VÁCÍNOVÁ, M., TRPIŠOVSKÁ, D., FARKOVÁ, M. *Psychologie*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-47-1.
- [31] VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1170-8.
- [32] VYHNÁNKOVÁ, K. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.

Internetové zdroje:

- [33] ÚSTAV PRO INFORMACE A VZDĚLÁVÁNÍ. *Struktura systému vzdělávání, odborné přípravy a vzdělávání dospělých v Evropě, Česká republika 2008*. [online]. [cit. 2010-04-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.uiv.cz>>.
- [34] INSOMA. *Vzdělání v životním stylu člověka informační společnosti, Doc. PhDr. Petr Sak, CSc.* [online]. [cit. 2010-04-12]. Dostupný z WWW: <http://www.insoma.cz/index.php?id=1&n=1&d_1=paper&d_2=2006_10a>.
- [35] NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Projekt UNIV*. [online]. [cit. 2010-04-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.cucu.cz>>.

- [36] JIHOČESKÁ UNIVERZITA, Katedra psychologie a pedagogiky. *Specifika vzdělávání mládeže a dospělých*. [online]. [cit. 2004-04-8]. Dostupný z WWW: <http://www.eamos.cz/amos/kat_ped/externi/kat_ped_40129/02.pdf>.
- [37] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. § 17 zákona 563/2004 Sb. *O pedagogických pracovnících*. [online]. [cit. 2004-03-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/dokumenty/zakon-o-pedagogickych-pracovnicich>>.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1	Znázornění celoživotního vzdělávání	29
Obr. č. 2	Celoživotní vzdělávání a učení	30
Obr. č. 3	Naplnění pracovního dne průměrného Čecha	33
Obr. č. 4	Faktory ovlivňující sebezvzdělávání pedagoga volného času	43

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I	Rozhovor pomocí návodu
Příloha P II	Doslovná transkripce rozhovoru
Příloha P III	Informace o účastnících výzkumu a okolnostech rozhovoru

PŘÍLOHA P II: DOSLOVNÁ TRANSKRIPCE ROZHOVORU

Datum a čas rozhovoru: 31. 3. 2010, kolem 13:30 h

Místo: Organizace, ve které oslovený pracuje. Samostatná menší místnost v ústraní – v té době prázdná.

Jméno respondenta a jeho věk: Pán B., 40 let

Jaké je Tvé nejvyšší dosažené vzdělání?

B1: Já mám středoškolské vzdělání s maturitou, střední průmyslová škola strojní.

Uhm, stačí.

Jaký je Tvůj věk?

B2: 40 let – kulaté jubileum (úsměv).

Navštěvoval jsi nějaké kroužky v dětství? Na co byly nejvíc zaměřené?

B3: Chodil jsem do kroužků víceméně, ale asi moc ne. Pamatuji si rybář a spíš tehdy to bylo zaměřené v té době tak jako ten klasický pionýr, takže takové zálesáctví. Všestrannost stran z toho pionýra, no.

A teďka máš nějaké záliby v současnosti? Nejenom v kurzu.

B4: Určitě jo. Hudba, muzika. To znamená, že veškerý volný čas, zkoušky, vystoupení. Jedna kapela je málo, takže lépe více (sděluje hrdě). Takže skutečně volného času minimum. Muzika určitě. A sport samozřejmě.

A cítíš nějakou potřebu třeba se rozvíjet? Myslíš, že to nějak souvisí s věkem?

B5: Myslím, si že určitě, protože teď konkrétně, když se přehoupla ta čtyřicítka, tak ono je ve spoustu knihách je to i psáno, že člověk začne tak pomaličku už jako hodnotit, bilancovat. Možná to přišlo brzo. Ale je to fakt, že určité věci už člověk nedělá nebo je dělá jinak. Případně přemýšlí o nich, jestli mají smysl je vůbec dělat. Takže určitě jo. Člověk hodnotí neustále, pořád. Dřív byl takový bezhlavější, teď už jako víc přemýšlí, kalkuluje. Asi jo, určitě.

Takže cítíš, že bys pořád chtěl něco dělat?

B6: Určitě.

A do jakého věku se asi tak vzdělávat? Je to nějak limitované?

B7: No, vzdělávat se dá v podstatě i do věku až penzijního. Vidíme to, čteme to – Univerzita Tomáše Bati přijímá ... další vlastně věk ... jak je studium tam dalšího věku... Jako ono spíš jde o to, co člověka víceméně nutí trošku posunout dál, protože je to o jeho práci, je to i o jeho koníčcích, co dělá vlastně, že se musí neustále sebevzdělávat. Jako asi konkrétně je to podle té dané věci, čeho se to týká.

Máš děti a kolik?

B8: Děti mám. Jedno mám nevlastní 16leté, které žije v naší společné domácnosti. Vlastní dítě mám jedno 6leté. Žijeme spolu, dá se říct klasická harmonická domácnost.

Co partner? Jak vidí třeba Tvoje vzdělávání nebo Tvoje záliby? Podporuje Tě v tom nebo považuje to třeba za zbytečné?

B9: Partner mě v tom sice podporuje, ale ovšem je to na úkor toho času rodinného tak maximálně, že skutečně někdy už se to vyhrocuje tak, že se vidáme ráno chvíli, večer chvíli a někdy ani to. Takže nezbyvá než ty víkendy a jako je to trošku ... jako dalo by se to i jinak, víc té rodině věnovat (sklesle). Ale v podstatě když člověk fakt něco dělá, tak ten čas tam prostě není.

A vidí to třeba i děti? Vadí jim to nebo je jim to jedno?

B10: Já si myslím, že děti to nějakým způsobem ... oni se víceméně stejně se upínají na v té rodině na toho druhého, s kterým jsou více častěj. Jako pak je nutné jim těm dětem dát v tom méně času více, než dají třeba další lidé, kteří jsou s nimi neustále a nedají jim nic. Což je fakt jako vyzkoušené. Mám to tak jako od ostatních lidí odkoukané.

Není to tak intenzivní, že?

B11: Není no. Ale o to je to pak je to silnější (rychle se rozvykládá), když je člověk s těma dětma míň, tak je více zaujme a to... Může to být pro něj vlastně nějaká motivace, protože když vidí toho rodiče, že je v něčem úspěšný, že něčeho dosáhl, tak to může nasměrovat případně jako, pohnout tam.

Takže teď se dostáváme k otázce volného času. Asi ho teda moc nemáš.

B12: No mám ho málo. Nějaký tam je. Občas teda ten víkend nějaký sportík, ale pak následuje to lenošení, no že prostě člověk pořád jede na plné pecky.

Jsi spokojený s pozicí pedagoga volného času? Jaké v tom vidíš výhody a nevýhody?

B13: Jako práce je to určitě pěkná a zajímavá. Já už ji dělám od roku 92.

Takže kolik to je let?

B14: Já bych to musel spočítat ... 18 let. A předtím jsem určitě ještě dalších 5 let jezdil na tábory vlastně každý rok s jinými organizacemi, takže to je taky práce totožná. Jako je to určitě zajímavé v tom, že ta práce není stereotypní, že fakt je rozmanitá. Dělá se s malými dětmi, s velkými dětmi, i s dospělými. Jak prostě v té odbornosti, třeba co se týče té dané problematiky, což je třeba sport. Je to - různé věci. Ale i ... Člověk musí sledovat legislativu, všechno, protože vyvíjí se to. Jo když člověk ujede mu vlak, tak neví. Pak jenom zírá, co se děje. Naprosto všestranný přehled (rezolutně). Já bych to jako stylizoval tak fakt do práce vrcholného managementu, akorát to neodpovídá těm platovým podmínkám. Že tam nelítají ty desetitisíce, statisíce, ale ... člověk si pak odnáší domů to, že ho ty děcka pozdraví, hlásí se k němu, což je obrovská služba za to. A člověka to těší jako, že tam je nějaké zúročení té práce (je cítit uspokojení).

A vysílá Tě třeba organizace na nějaké školení, kurzy, semináře?

B15: Jezdím. Byl jsem. Doplnoval jsem si vlastně jednak vlastně, protože jsem měl střední průmyslovou školu, tak jsem si dodělával vůbec vzdělání pedagogické. Takže studium jako by pod vysoko školou – pedagogické minimum. Pak jsem si dodělával vlastně v rámci toho svého oddělení, co vykonávám, hodně jezdíme na kole – cyklotábory, tak jsem si dodělal vlastně instruktora školní cykloturistiky. Teď je hodně moderní pár let floorball, takže pojedu letos, vlastně teďka v měsíci v březnu, pardon v dubnu, na instruktora školního floorballu. Což vlastně teďka vyjíždějí vlastně organizace a Praha, hlavně fakulta, ve spolupráci s asociací školních sportovních klubů nabízejí vlastně pro ty pedagogy a volnočasové aktivity různé kurzy v různých sportech. Lyžování, floorball, fotbal, toho daného kurzu (spokojeně vyjmenovává).

Takže jsi spokojený, odpověď je v podstatě.

B16: Jo, je to fajn. Člověk se tam dozví spoustu novinek a všechno se vyvíjí nějakým způsobem.

Jak jsi mluvil o tom finančním ohodnocení, chtěl bys třeba i nějakou kariéru dělat?

Já vím, že možná tady v téhle organizaci není ta možnost, ale?

B17: Jako kariéra je vždycky pro každého lákavá. On člověk dosáhne určitého stupně a pak může hodnotit jo. V momentě, kdy by člověk fakt chtěl zastávat až opravdu ty vysoká místa, dejme tomu ředitel, zástupce ředitele, obávám se toho, že už to není až tak tvůrčí práce, ale je to skutečně práce taková ... je to moc o papírech, je to moc ... už to není o těch lidech.

To s Tebou souhlasím.

B18: Je to úřednická práce. Skutečně. Takový člověk je úředník. A možná si toho ani nevíš, ale tím úředníkem se stane, protože ho to donutí (jasná představa).

A shoduje se Tvoje pracovní náplň se zájmy, koníčky?

B19: Jo to jo, protože dělám, co mám rád, dělám sport, sportuju hodně. Takže v podstatě se seberealizuju i v zaměstnání a vedu ty děcka k tomu, že ony vidí vlastně, že když je člověk akčnější a pohyblivý, tak tím je víc motivuje, než když tam mají nějakou trosku, která jim tam něco předvádí a nevěří mu. Tomu nemůžou věřit.

A když se učíš něco nového, vyhovuje Ti spíš nějaké vedené kurzy nebo jsi i pro samostudium? A jakou metodu by sis zvolil třeba u toho samostudia? Knížky, cédéčka.

Teďka je spousta nějakých e-learningových kurzů na počítači.

B20: Ono asi by to bylo fakt podle různosti té dané problematiky, ale já teda moc nečtu osobně, člověk u toho počítače sedí stále, takže pro mě ideální je prostě že to někdo předvede. Člověk to vidí vizuálně jako v živém provedení a to si asi tak jako zapamatuju, uložím nejvíc. Že o tom můžu diskutovat, bavit se o té problematice. V knížce nemůžu, a když to mám třeba na cédéčku tak, sice je to pěkné, ale ...

Takže ten osobní kontakt Ti vyhovuje?

B21: No, asi jo. Osobní kontakt bude nejlepší.

PŘÍLOHA P III: INFORMACE O ÚČASTNÍCÍCH VÝZKUMU A OKOLNOSTECH ROZHOVORU

(*PVC = pedagog volného času)

Ident. znak	Pohlaví	Věk	Počet dětí	Nejvyšší dosažené vzdělání	Doba působení jako PVC*	Současná pozice	Místo konání rozhovoru	Délka rozhovoru	Poznámky (vyjádření atmosféry)
Pani R.	žena	29	2	vysokoškolské	0,5 roku	PVC* na mateř. dovolené	domácí prostředí	9 min	spíše přátelské posezení
Pani M.	žena	42	3	vysokoškolské	5 let	bývalý PVC*	v zaměstnání	14 min	uvolněná
Pani K.	žena	29	0	vysokoškolské	1,5 roku	PVC*	domácí prostředí	7 min	zábavná, ale málo otevřená
Pan B.	muž	40	2	středoškolské	18 let	PVC*	v zaměstnání	8 min	přátelská, otevřená