

# Motivace ke vzdělávání ve vyšším věku

Eva Valchářová

---

Bakalářská práce  
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Eva Valchářová**  
Osobní číslo: **H12518**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Motivace ke vzdělávání ve vyšším věku**

### Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti motivace, vzdělávání dospělých, problematiky seniorů a edukace dospělých ve vyšším věku.

Příprava metodiky výzkumné části.

Použití kvantitativní metody formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Vyvození závěrů na základě výsledků dotazníkového šetření, jejich shrnutí.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tisková/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-80-247-2580-2.**

**DŽUKA, Jozef. Motivácia a emócie človeka. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, 2005, 135 s. ISBN 978-808-0683-245.**

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.**

**MÜHLPACHR, Pavel. Gerontopedagogika. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004, 203 s. ISBN 80-210-3345-2.**

**NAKONEČNÝ, Milan. Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996, 270 s. ISBN 8020005927.**

**PALÁN, Zdeněk. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003, 199 s. ISBN 80-86723-03-8.**

**PRUSÁKOVÁ, Viera. Základy andragogiky I. Bratislava: Gerlach Print, 2005, 120 s. ISBN 80-89142-05-2.**

**VÁGNEROVÁ, Marie. Vývojová psychologie II: dospělost a stáří. Praha: Karolinum, 2007, 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.**

Vedoucí bakalářské práce: **doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **4. prosince 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **27. dubna 2016**

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.

děkanka





Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.

ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské 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 obhajoby<sup>(1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou 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. 3<sup>(2)</sup>;
- podle § 60<sup>(3)</sup> 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 § 60<sup>(3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – bakalářskou 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 bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně ..... 5. 2. 2016

.....

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) Vzniká-li dílo nevýsledkem zveřejnění disertační, diplomové, bakalářské a magisterské práce, u kteréžto autora obhajoba, včetně poskytnutí odpovědí a výsledků obhajoby považujeme dle daně jako kvalifikační práci, kterou zpracuje. Způsob zveřejnění rovněž určuje předání výsledků školy.

(2) Zpracování diplomních bakalářských a rigorózní práce uvolněné uchazečem k obhajobě musí být též nejmenší při pracovních dání proveditelné úkoly zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo na síti své univerzity, v místě poskytnuté vysoké školou, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může za zpracování práce požádat na své náklady výřez, opisy nebo rozmnožení.

(3) Placi bezplatně práce autor studentů neuvěřitelně své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledky obhajoby.

2) zákon č. 121/2009 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 2.

(3) Do práva autorského také nezahrnuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, ač je li škola za účelem přímého nebo nepřímého vyučování nebo obeladního poskytnutí k výuce nebo k vlastnímu účelu výukového účelu nebo studiem ke splnění školních nebo studijních povinností vnitřních z jeho působnosti škola ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školské 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 obzvláštní podmíněk právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Copřímá-li autor nároky díla sdělit školní nebo vzdělávacímu zařízení, mohou se tyto nároky dohodnout nahrazením obzvláštního poskytnutím školní nebo školské. Ústavem § 35 odst. 3 zadržová nezakázáno.

(2) Nemá-li školní dílo, může autor školního díla své dílo sdělit či poskytnout školskému zařízení, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny poskytnout, aby jim autor školního díla z výřezů jin dorazeno v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licenční smlouvy 7 přiměřeně příspěvků na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to pokud autorovi či do jeho školské výše; pokud se přiblíží k její výšce dorazeno školní nebo školské či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 7.

## ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá motivací lidí zejména ve věku ke vzdělávání. V teoretické části, skládající se ze tří kapitol, se věnujeme vzdělávání lidí nad 50 let až do vysokého stáří, jejich motivaci a potřebám spojeným s celoživotním vzděláváním, které mohou využít jak ve své profesi, tak v osobním životě. Přinášíme pohled na tuto cílovou skupinu, na její schopnosti jak fyzické, ale také psychické, které velkou měrou ovlivňují možnosti a potřebu se neustále vzdělávat. Cílem empirické části je zjistit aspekty související s motivací ke vzdělávání lidí nad 50 let. Realizací kvantitativního výzkumu spolu s využitím dotazníkového šetření byla získána data, která jsme zpracovali a provedli analýzu výsledků.

**Klíčová slova:** andragogika, motivace, dospělost a stáří, další vzdělávání, age management

## ABSTRACT

This thesis deals with the motivation to education of people in older age. Theoretical part consists of three chapters which are devoted to education of people over 50 years old until old age, their motivation and needs related to lifelong learning. This can be used in their profession and personal life. We bring a view of this group, on its ability in physical and psychological way. These abilities largely affect their possibilities and needs to educate. The aim of the empirical part is to find aspects related to motivation to educate people over 50 years old. By the realization of quantitative research, along with the use of the questionnaire was the data that has been processed and analyzed the results.

**Keywords:** andragogy, motivation, adulthood and old age, further education, age management

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za odborné rady, trpělivost, ochotu, čas a podnětné připomínky, které mi byly při konzultacích poskytnuty.

Poděkování patří také mým blízkým, přátelům a známým za podporu a pomoc během celého studia.

*Motto: Vzdělání je nejlepší cestovné pro stáří.*

Aristoteles

**Prohlášení:**

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

## OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>10</b>
<b>1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A POJMŮM.....</b>	<b>11</b>
1.1 STAV ZKOUMÁNÍ TÉMATU V LITERATUŘE DOMÁCÍ, ZAHRANIČNÍ A CIZOJAZYČNÉ.....	12
1.2 VZTAH TÉMATU K ANDRAGOGICE .....	17
1.3 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....	20
<b>2 MOTIVACE.....</b>	<b>23</b>
2.1 MOTIVACE A JEJÍ TEORIE .....	23
2.2 MOTIVACE A JEJÍ VÝZNAM VE VZDĚLÁVÁNÍ Dospělých.....	26
2.3 MOTIVACE A VYTVŮRĚNÍ V K.....	28
<b>3 VZDĚLÁVÁNÍ VE VYTVŮRĚNÍM V K.....</b>	<b>31</b>
3.1 VZDĚLÁVÁNÍ Dospělých.....	33
3.2 AGE MANAGEMENT .....	37
3.3 INSTITUCIONÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE VYTVŮRĚNÍM V K.....	40
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>43</b>
<b>4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU.....</b>	<b>44</b>
4.1 VÝZKUMNÝ CÍL.....	44
4.2 DRUH A METODY VÝZKUMU.....	45
4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	45
4.4 ORGANIZACE VÝZKUMU .....	45
<b>5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT.....</b>	<b>47</b>
5.1 ANALÝZA DAT DOTAZNÍKU.....	47
5.2 KOMPARACE STANOVENÝCH CÍLŮ S VÝSLEDKY VÝZKUMU .....	63
<b>6 SHRNUTÍ VÝZKUMU.....</b>	<b>68</b>
6.1 DISKUSE K VÝSLEDKŮM .....	68
6.2 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	70
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>72</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>74</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>77</b>
<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>78</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>79</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>80</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>81</b>



## ÚVOD

Bakalářská práce se vnuje motivací ke vzdělávání ve vyšším věku. Zvolila jsem toto téma, nebo se týká velkého počtu lidí, se kterými se denně setkávám při svém zaměstnání. Sama budu asi patřit k této skupině lidí, a to byl také jeden z důvodů, který mne přiměl k dalšímu studiu, a byla jsem překvapena, kolik osob blížících se k padesátce si uvědomuje, že si nevystačí se získaným vzděláním. Souasná společnost se začíná více zabývat vzděláním lidí nad 50 let, nebo dle nynějšího demografického trendu populace stárne a lidé 50+ ať do vysokého stáří budou tvořit velkou část naší populace, která bude hledat možnosti jak trávit volný čas a jednou z možností je další vzdělávání. Také zaměstnanci ve vyšším věku se chtějí stále aktivně zapojovat do pracovního procesu, být jeho součástí, proto jsou ochotni se učít novým věcem, aby si zvýšili kvalifikaci a byli stále prospěšní pro svého zaměstnavatele. S rozvojem age managementu se začíná rozvíjet vzájemná spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Některí zaměstnavatelé začínají podporovat pracující 50+, snaží se různými formami profesního vzdělávání o jejich další rozvoj. V důsledku toho mohou od nich očekávat kvalitní práci, loajalitu, ochotu pracovat i přes a přínosem jsou jejich pracovní zkušenosti. Jakmile tyto lidé plynule přejdou do důchodu, budou se snažit být stále aktivní, budou vyhledávat příležitosti k úasti na různých vzdělávacích akcích, besedách, přednáškách apod.

Hlavním cílem předkládané bakalářské práce bylo zjistit, co může motivovat lidi ve vyšším věku právě ke vzdělávání. Snažili jsme se dozvědět, zda jsou ochotni se dále vzdělávat, jestli je motivuje zaměstnavatel ke vzdělávání, jaká oblast je pro ně zajímavá a chtějí-li by se jí věnovat.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá teoretickými východisky s použitím odborné literatury vztahující se k uvedenému tématu. Vymežeme hlavní pojmy související se vzděláním dospělých, motivací a jejími teoriemi. S úskalími souvisejícími s vyšším věkem, s nutností podpořit celoživotní učení a s významem motivace při vzdělávání ve vyšším věku. Seznamujeme se s age managementem a s jeho využitím v praxi, kdy je poukazováno na diskriminaci starších pracovníků.

V praktické části bakalářské práce chceme pomocí dotazníkového šetření zjistit motivaci lidí ve vyšším věku ke vzdělávání. Analyzujeme zájem o vzdělávání, co je motivuje dále se vzdělávat, jestli se něčeho obávají, jaká oblast by je motivovala dále se vzdělávat a zda zaměstnavatel je nakloněn k dalšímu vzdělávání.

## **I. TEORETICKÁ ÁST**

## 1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A POJMŮM

V této části bakalářské práce se budeme zabývat odbornou literaturou vztahující se k tématu a vysvětlením vybraných pojmů souvisejících s danou problematikou. Zamůžeme se na jedince nad 50 let, s tím související stárnutí populace, na možnost celoživotního vzdělávání a jejich motivaci k dalšímu učení se.

Vzdělávání je celoživotní proces, ve kterém je potřeba zajistit všem stejnou příležitost se vzdělat, podporovat je a motivovat. Jak uvádí Muffík, *nelze vzdělávání omezit jen na dobu dětství a mládí, ale naopak provází všechny etapy lidského života* (Muffík, 2004, s. 23). Již u Jana Amose Komenského můžeme najít pojetí celoživotního vzdělávání, podle něj se dospělý člověk má stále vzdělat a poté je schopen na základě svých znalostí učít druhé. Nezapomíná ani na staré lidi, kteří svými nabytými zkušenostmi a moudry mohou pomáhat mladším generacím. Dospělý člověk si je v domě pořádku na jeho v domosti a dovednosti. Sám je motivován k určité selektivitě, kdy pokládá za nezbytné osvojení si některých vědomostí. U vědní látky srovnává s dosud nabytými životními nebo profesními zkušenostmi a přijímá jen část učiva, která mu bude prospěšná při plnění úkolů jeho odborné praxe (Muffík, 2004, s. 23 a 25).

Potřebu se stále vzdělat pociťuje neustále více a více lidí, prestiž vzdělávání roste. V organizacích se stává součástí personální politiky. Vzdělávání zájmové a všeobecné se dostává do pozadí a stoupá obliba vzdělání zaměřeného na získávání kompetencí a profesních kvalifikací. Dnes již neplatí, že vzdělávání dospělých zajišťuje pouze sociální politika státu, ale naopak stoupá trh nabídek komerčních. Dochází k velkému rozvoji vzdělávání zaměřeného jak na emoce, duchovní svět, ale také na odborné a manažerské vzdělávání. Vzdělávání dospělých reaguje nejen na společenské změny, ale i na možnosti účastníků, kteří jsou vzdělanější a náročnější, ale také mnohdy vybírají a kritizují. Idea o celoživotním vzdělávání a učení není nová, ovšem v současné době existuje politické úsilí ji uskutečnit. *Celoživotní vzdělávání a učení je cílem a koncepcí dnešní vzdělávací politiky na národní i nadnárodní úrovni (OECD, EU atd.) a politiky rozvoje lidských zdrojů. Nejde o dosaženou realitu, ale o postupný proces a uskutečňování jednotlivých elementů. Cílem tohoto snažení je v současném rámci EU především zvyšovat zaměstnatelnost, konkurenční schopnost ekonomiky, sociální soudržnost a aktivní občanství* (Beneš, 2014, s. 34 a 36). Jak uvádí Cimbalníková ve své práci, je nutné se zabývat lidmi nad 50 let. Snažit se je zapojovat do různých pracovních aktivit a dále je

vzdělávat. Generace stárne, zlepšuje se zdravotní stav jedinců a to vede k nárůstu počtu lidí ve vyšším věku. Změnil se snižovat trend, kdy osoby ve věku od 20 do 49 let jsou na vrcholu své ekonomické aktivity. Dochází k výpadku, kdy je nutné tyto lidi substituovat osobami ve věku 50 až 64 let. K tomu lze využít rozvíjející se projekt Age Management, který chce zajistit každému pracovníku možnost uplatnit svůj potenciál a nebyt diskriminován kvůli svému věku (Cimbálníková, 2012, s. 13 a 14). Neprávem jsou podceňovány programy, které se věnují přípravě úspěšného stárnutí a aktivního stáří nebo až do vysokého věku zůstávají zachovány tvrdí schopnosti člověka (Mühlpachr, 2004, s. 133 a 134).

### 1.1 Stav zkoumání tématu v literatuře domácí, zahraniční a cizojazyčné

V úvodní podkapitole se zabýváme odbornou domácí, zahraniční a cizojazyčnou literaturou, která byla nejvýznamnějším pramenem a zdrojem informací při psaní této práce. V současné době se mnoho autorů zabývá tématem vzdělávání dospělých, jejich dalším vzděláváním, andragogikou a motivací, která je stejně důležitá jak v produktivním, ale také v seniorském věku. Generace stárne, lidé se dožívají vyššího věku, jsou více aktivní než před několika desítkami let, snaží se udržet v dobré fyzické a duševní kondici, aby se mohli nadále věnovat svým aktivitám, učit se a zdokonalovat.

#### a) česká literatura

V knize *Andragogika* (Beneš, 2014) se seznamujeme se základními pojmy andragogiky, s jednotlivými směry, cílovými skupinami a významem vzdělávání dospělých. Nutí nás zamyslet se nad smyslem vzdělávání dospělých z hlediska historie a sociálních poměrů. Velký význam pro rozvoj vzdělávání dospělých mají tředesátá a sedmdesátá léta minulého století. V současné době lze jen kladně hodnotit, že nabídka, hodnota a význam vzdělání roste, stalo se součástí personální politiky v organizacích a stoupá také nabídka nestátního vzdělávání dospělých. Přesto vzdělávání neprobíhá rovnoměrně. Jsou určité povolání, která vyžadují neustále se vzdělávat, například lékaři, advokáti, programátoři. Samotná profese andragoga potřebuje stále vzdělávání a zvyšování kvalifikace. Kniha je přínosná pro všechny, kteří mají o tento obor zájem, nebo se jedná o tematicky kompaktní a formální přehledné dílo, které umožní ujet obsáhlou a hlubokou orientaci v oblasti vzdělávání dospělých.

Publikace *Základy andragogiky* (Palán, 2003) představuje andragogiku jako rozhodující součást teoretických předpokladů pro práci s lidmi. Seznamuje nás s problematikou andragogiky jako v současného oboru a prosazuje moderní pojetí andragogiky jak v teoretické,

tak i v praktické podobě. Autor představuje nejčastěji používané výzkumné metody používané v andragogické praxi, seznamuje nás s novými přístupmi ke vzdělání, kde hlavním pomocníkem je PC, pomocí kterého se můžeme sami doma vzdělávat. Najdeme zde podrobně popsanou historii vzdělávání dospělých, její vývoj a uplatnění v dnešní době. Dozvíme se o různých možnostech vzdělávání lidí s postižením, seniorů a nesmíme zapomenout ani na vzdělávací programy pro uprchlíky, azylanty, Romy apod. Publikace je velmi přínosná pro studenty a lidi, kteří se zabývají vzděláváním, nebo k jejímu pochopení je potřeba znát základy sociologie, pedagogiky, obecné psychologie a dalších v daných oborech.

Mnoho aktuálních a moderních poznatků o lidském chování přináší kniha ***Motivace lidského chování*** (Nakonečný, 1996). Seznamuje nás s pojmem motivace, kterou nikdo nikdy neviděl, nebo je to způsob chování, které směřuje k určitému cíli. Lze je dle různých hledisek, jako jsou druhy motivací, kam lze zařadit například potřeby jídla, dále formy motivací jako je vrozený pud. Velmi důležitou roli mají biologické faktory motivace, které se vztahují k vnitřnímu prostředí organismu. Pokud dojde z nějakého důvodu k narušení, organismus se automaticky brání; můžeme si ukázat na příkladu, kdy při vyšší teplotě se organismus začne potit a tím se tělo ochlazuje. Jednou ze součástí regulace psychické činnosti je motivace, zabezpečuje fungování učení a dává podněty k chování, které udržují vnitřní rovnováhu organismu a napomáhají k dynamickému růstu organismu. Druhá část se zabývá různými druhy chování, kam lze zařadit například agresivitu, hlad, bolest, agresivitu, flíže atd. Kniha lze pokládat za základ informací o motivaci lidského chování, nebo v ní najdeme mnoho konkrétních výzkumů a zajímavých informací.

Důležitou knihou pro práci na mé bakalářské práci je ***Vývojová psychologie II.: dospělá a stáří*** (Vágnerová, 2007). Publikace přináší pohled na jednotlivé etapy lidského života. Je rozdělena na čtyři části, kdy první se vztahuje k období od 20 do 40 let, v němž významnou roli je zejména socializace jedince, proměna emocionality, profesní role, partnerství, manželství, rodičovství, ale i život bez partnera, bezdětnost nebo rozvod. Další dvě období procházejí proměnami, mezi které lze zařadit psychické a tělesné změny, proměny kognitivních rolí, nastává role prarodičů a často v tomto období dochází ke ztrátě rodičů, pak se stárnoucí lidé posouvají do role nejstarší generace. Významné pro toto období je přátelství, které vede k pocitu životního klidu a pohody, nebo lidé si pomáhají překonat rozličné životní mezníky. Posledním obdobím je stáří, dochází ke změnám v oblasti socializace, odchod do důchodu, změny se vztahem k dětem, vnukům sourozencům. Dochází

k zhoršení zdravotního stavu, velký význam pro jedince v tomto období má víra, tj. duchovní hodnoty. V poslední etapě života se člověk připravuje na umírání a smrt, kdy tuto situaci lépe zvládají ženy než muži. Kniha kvalitně a přehledně pojednává o jednotlivých etapách lidského vývoje, o různých vývojových proměnách a zásadních změnách v mezilidských vztazích, které jsou v životě člověka převažující.

Podrobně se můžeme seznámit s didaktickými procesy a osvojit si základní didaktické pojmy v knize *Androdidaktika* (Muffík, 2004). V díle autor poukazuje na rozdílnost ve vzdělávání dospělých od vzdělávání dětí a mládeže. Seznamuje nás s vývojem poznání vyučovacího procesu v poválečné historii. Nejčastěji didaktickou metodou je přednáška s diskusí. Pro rozvoj dovedností a schopností kreativního myšlení je vhodná metoda cvičení a seminář, kdy dochází k interakci mezi lektorem a posluchači. Za pomoci dospělým v řešení problémů profesní praxe a při zaplňování se společnými podmínkami jsou považovány metodické postupy. Publikace je přínosná pro lektory, ale i učitelství vzdělávání dospělých, nebo nás seznamuje se specifiky učení dospělých.

## b) Zahraniční literatura

Kniha *Základy andragogiky I.* (Prusáková, 2005) podrobně seznamuje s andragogikou, která vychází z koncepce rozdělení vědomí výchov. Zabývá se internacionální socializací dospělého člověka, snaží se pomoci dospělým jedinci andragogickými prostředky ve všech oblastech jeho života. Andragogika je součástí pedagogiky, obě vady se zčásti navzájem prolínají. Autorka použila nový pojem edukologie, která obsahuje antropogogiku jako všeobecnou vědu o vzdělávání a výchově člověka, pedagogiku jako vědu o vzdělávání a výchově dětí a mládeže a andragogiku jako vědu o vzdělávání dospělých. Publikace je přínosná pro širokou veřejnost nebo nás seznamuje se zcela neznámou, mladou disciplínou jako je andragogika, která se neustále vyvíjí a za krátkou dobu své existence prošla změnami v mnoha oblastech.

Publikace *Teórie výchovy a vzdelávania dospelých v zahraničí* (Matulík, 2004) přináší pohled na vývoj andragogiky v zahraničí. Od padesátých let 20. století stoupá potřeba teoretického zkoumání a rozvíjí se výchova a vzdělávání dospělých. Komparativní andragogika se zpočátku v nově pouze zkoumání systému výchovy a vzdělávání dospělých a možnostem využití zkušeností se vzdáváním dospělých v zahraničí. Právě s rozvojem teorie výchovy a vzdělávání dospělých dochází k názoru, že je potřeba analyzovat a porovnávat významné teoretické koncepce a směry. Cílem publikace je

poté lze zkoumat různé teoretické směry v zahraničí jako jeden z nejdůležitějších úkolů komparativní andragogiky. Autor se snaží touto publikací seznámit veřejnost s rozdílnými koncepcemi a teoriemi ve výchově a vzdělávání dospělých, s propagací andragogiky a rozvojem komparativní andragogiky na Slovensku.

Významnou knihou zabývající se motivací je *Motivácia a emócie ľovo* (Džuka, 2005), která se zabývá základními pojmy psychologie motivace, ke kterým patří motivace, motiv a motivační řízení. Snaží se najít odpovědi, proč je někdo motivován k němu. Motivace není na člověka znát, ale lze ji rozpoznat pomocí určitých způsobů chování. To, jak se jedinec zachová nebo rozhodne, je často ovlivněno bu zvenku, kdy se cítíme –patně – například proto, že jsme nepomohli druhému. Opakující se situace nastává, když impuls vychází zvenku, například když někdo nepomohl nám, cítíme vnitřní tíhu této osobnosti. Kniha nám pomáhá pochopit jednotlivé pojmy motivace, upozorňuje, že člověk není schopen sám rozpoznat příčiny motivace, pouze v určitých kontextech motivačních fenoménů jako je touha, úsilí, činnost atd.

Dílo *O psychologii bytí* (Maslow, 2014) je souborem autorových přednášek z let 1954 až 1961. Je rozděleno do několika částí, které nám přibližují lidskou motivaci, jako novou teorii, nový pohled na každodenní realitu, sebeaktualizaci, vrcholné zážitky a odpor proti –katulkování. Měly jiné představy o kreativitě. Na příkladu, kdy obyčejná, chudobná žena, která je v domácnosti, má jen základní vzdělání a není nijak výjimečná, může projevovat svou pečlivostí a dokonalým vkusem lze ji označit za kreativního člověka. Na příkladu vidíme člověka, jehož motivace a nadšení může být inspirací pro ostatní. Do té doby se autor domníval, že kreativita je doménou pouze některých profesí, jako je básník, umělec, spisovatel atd. Maslow uspořádal lidské potřeby od nejnižších k nejvyšším, kdy rozvinul nižší úroveň nedostatkové teorie a vyšší úroveň racionální motivace. Jeho knihu lze doporučit všem, neboť Maslowova teorie potřeb patří k nejčastěji citovaným teoriím v oblasti lidské motivace.

O stavu teoretické psychologie vypovídá kniha *Teorie motivace* (Madsen, 1972), kdy autor z hlediska teorie vždy provádí svůj rozbor a předkládá pohled nejdůležitějších teorií motivace. Dílo je rozděleno do tří částí. V první nás seznamuje s vědou, jejími disciplínami a použitím v psychologii. Představuje jednotlivé teorie jako je vědecká, psychologická a teorie motivace. Druhá část se zabývá analýzou teorií, kdy autor uvádí mnoho známých teorií, popisuje jejich strukturu, věnuje se jejich motivačním definicím a hypotézám a závěrem je u každé rekonstrukce. V závěru spisu srovnává všechny teorie motivace, jejich

strukturu, motivační hypotézy, návrhy a definice. Kniha je koncipována zcela jinak nežli do té doby vydaná literatura a je určená především odborné veřejnosti. Může být také přínosnou pro jedince, kteří se rozhodnou dané problematice více věnovat, zkoumat ji a obohatit společnost o nový pohled na tuto oblast.

### c) Cizojazyčná literatura

Dílo *The Motivation Manual..* (Hagemann, 1993) se věnuje otázce vzájemné komunikace mezi managementem a zaměstnanci, poukazuje často na výsadní právo vedoucího, který rozhoduje o budoucnosti podniku. Už je k vzájemné spolupráci, aby manažer uměl dostatečně lidi motivovat, postupoval ke všem stejně a nepokládal vyšší výkonnost nebo vynikajících výsledků za dostatečnou pouze dobrým vedením. V organizacích dochází k problémům, když se vytváří společné vize, ve kterých převažuje kladný přístup ke změnám. Čím více jsou lidé motivováni, tím lépe reagují na podněty z okolí, zajímají se o dění v podniku a kolem něj. Málo organizací si nechává sestavit určitý plán, který vypovídá o znalostech, schopnostech a zkušenostech jejich zaměstnanců. Proto i nadále zůstávají velkým motivačním faktorem peníze, které často naznačují postavení jedince v podniku. Je nutné si uvědomit, že v dnešní době je vše soustředěno na ekonomickou stránku podniku, ale příliš málo se přihlíží na samotné zaměstnance, na jejich motivaci se dále vzdělávat a zdokonalovat. V závěru knihy autorka uvádí praktická cvičení v novém osobnímu a organizačnímu rozvoji. Najdeme zde i dotazník, pomocí kterého můžeme zjistit, co snižuje a naopak zvyšuje motivaci zaměstnanců v podniku. Dílo je napsáno přehledně a lze jej doporučit například lidem, kteří se věnují internímu vzdělávání pracovníků, manažerům plánujícím podniknout reorganizaci a všem, kteří pravidelně jednají s lidmi.

Dílo *New passages: mapping your life across time* (Sheehy, 1995) shrnuje výsledky sedmiletého výzkumu zabývajících se úskalími a výzvami druhé poloviny života. Kniha je členěna do několika částí, které se zabývají jednotlivými obdobími dospělosti. Největší pozornost autorka věnuje druhé polovině života, když na základě rozhovorů s různými lidmi dochází k závěru, že i toto období je v mnohém fascinující, plné překvapení a výzev. Často se po přednáškách setkávala s ženami, které byly čtyřicet let a více. Začínaly nový život, nebály se pustit do podnikání, studovat na vysokých školách apod., byly nadšené z něčeho nového, našly nový smysl života. V podobné situaci se nacházejí i muži ve středním věku a po rozhovorech s autorkou si uvědomují možnost nového života, objevují sami sebe. Dílo obsahuje konkrétní životní příběhy a příběhy dialogu, které mohou být inspirací pro čtenáře



krizí středního věku, ukazuje tená i cestu jak flít napln ný flivot a zvládnout odchod do d chodu.

Úvodem do psychologie stárnutí je kniha *The Psychology of Ageing: An Introduction* (Hamilton, 2012), která pojednává o základních problémech stárnutí a stá í. Publikace je rozdělena do několika ástí, které se zabývají vysv tlením stárnutí, lov k se musí vyrovnat se zm namí smyslových orgán , t la a úbytkem pozornosti. Tyto zm ny pomalu nastávají jifl po t icátém roku. Na základ psychologických test je dokázáno, fle s p íbývajícímí léty slábne i pam a schopnost u it se n emu novému. Tento v k je asto spojován s úbytkem pam ových bun k ímfl dochází k demenci, ale z výzkum jifl víme, fle nastává jen u malého mnofství lidí. Autor poukazuje na p edsudky spojené se stá ím, kdy se lidé necht jí u it novým v cem a seznamovat se s r znými p ístroji, které nebudou pot ebovat nebo vyufflívát. Kniha se v nuje i úvahám o budoucích generacích starých lidí a autor doufá, fle stá í lidé si nenechají nic vnutit od mlad-í generace a budou si stát za svými zvyky a názory.

## 1.2 Vztah tématu k andragogice

Sou asná spole nost prochází mnoha zm namí, které mají vliv na pé i o lidské zdroje. Populace stárne, p íbývá nezam stnaných p eváfln z ad ob an nad 50 let a zvy-uje se v k pro odchod do d chodu. Je nutné motivovat tyto lidi i ve vy-ím v ku k dal-ímu vzd lávání, aby se mohli uplatnit na trhu práce, byli v dobré psychické i fyzické kondici afl do vysokého stá í. K tomu slouflí r zné formy neformálního vzd lávání, které dávají moflnost se vzd lávat nap . v dnes tak pot ebných informa ních technologiích a jazycích. P íspívá k jejich seberealizaci a dává jim ur itou volnost.

Na v-echny aspekty u ení a vzd lávání se dosp lých je orientovaný studijní a v dní obor andragogika. Vytvá í prost edky pro celkovou pomoc lov ku, pro jeho za len ní do spole nosti, sebeuplatn ní a jeho humanizaci. Zden k Palán uvádí, fle *vzd lávání dosp lých je podle sou asných pot eb chápáno jako celoflivotní proces, ve kterém se lov k stále p izp sobuje zm nám ekonomického, kulturního, spole enského a politického flivota* (Palán, 2003, s. 21). Pomocí vzd lávání a výchovy dochází k formování osobnosti jedince.

K tomu nám slouflí p edev-ím t i andragogické disciplíny:

- personální,
- sociální,

- kulturní andragogika.

**Personální (profesní) andragogika** má podstatný vliv na rozvoj celé osobnosti jedince, je teoretickým východiskem pro péči o pracovní zdroje, je souborem teorií, zásad, strategií a pravidel zaměřených na člověka v jeho pracovních rolích, vytváří podmínky k seberealizaci. Organizace se uje o lidské zdroje, člověk má možnost seberealizace, zvyšováním kvalifikace přestává být zaměstnancem, ale stává se spolupracovníkem (Palán, 2003, s. 150 a 155). K hlavním cílům personálního řízení patří soustavná péče o lidské zdroje, neustálá podpora a motivace ke zvyšování si kvalifikace, což je pro organizaci ten nejlepší kapitál. Pokud je člověk umožněnno vzdáváním, které je součástí péče o lidské zdroje, může se seberealizovat. *Tím je motivován k pozitivnímu vztahu k podniku, má-li tento vztah, pak aktivně spoluprobí (participuje) na plnění podnikových cílů. Nevýhodou pro pracovníky jsou stále se zvyšující nároky na jejich kvalifikaci, participativnost a neustálé zvyšování míry nasazení* (Palán, 2003, s. 150). S tímto trendem se mnohdy potýkají především pracovníci nad 50 let, kteří, přestože vykonávají určitou činnost již několik let, nemají potřebné vzdávání, které je v současné době upraveno odbornými předpoklady. *Musí si je doopravdy doplňovat, nebo kvalifikace, znalosti, v domovosti se stávají nejen výrobní silou, ale předpokladem konkurenceschopnosti, ili existence podniku. Útvar lidských zdrojů se musí neustále starat a přebírat o zdokonalování pracovníků, především neustálou výchovou a vzdáváním. Rozvoj lidských zdrojů, který je základem personálního řízení je tedy založen především na aplikaci andragogiky.* (Palán, 2003, s. 151 a 153). *Další odborné vzdávání je chápáno jako předpoklad osobní a společenské prosperity. Jeho význam roste stejně jako počet vědeckých a vynalovených produktů. Zároveň se mění jeho formy a obsahy* (Beneš, 2014, s. 158). Přístup k dalšímu vzdávání neprobíhá rovnoměrně. Lze jej rozlišit podle nutnosti dále se vzdávat v dané profesi; jedná se o vysoce kvalifikované profese, jako je právník, lékař, programátor apod. Další skupinou, která má dobrou přístupnost k dalšímu zvyšování si kvalifikace, jsou zaměstnanci státní správy, vojska, policie, banky a velké podniky. Nejméně se vzdávají nezaměstnaní, postivení a nekvalifikovaní, nebo vzdávání je z velké části závislé na státní podpoře (Beneš, 2014, s. 159 a 160).

Zatím málo firem u nás se snaží o udržení a vytvoření vhodných pracovních podmínek pro starší zaměstnance. Tito lidé mají mnoho předností, ke kterým patří hlavně zkušenost, rozvážnost, motivace k udržení si dobré práce, kontakty, praxe v oboru apod. Tento

problém je v t-ínou u lidí s nífl-ím vzd láním, kte í jsou nejvíce nahraditelní v pracovním procesu mlad-ími. Zam stnavatelé ov-em jsou mnohdy skepti tí a bojí se osoby nad 50 let zam stnat z dvodu jejich moflných zdravotních problém , pop ípad kv li zhor-ování pam ti, fyzické kondici a v n kterých profesích vadí mén atraktivní vzhled zam stnance apod. S nástupem Age managementu by se mohla situace zlep-ít. Snahou tohoto projektu je vyuflití potenciál jednotlivých pracovník bez ohledu na jejich v k.

**Kulturní andragogika** není jednozna n vymezená, vzniká ze spole enské pot eby. Spí-e nefl o kulturní andragogice bychom m li hovo it o andragogických p ístupech v oblasti kultury. Kulturní andragogika najde své uplatn ní p edev-ím v oblasti kulturn ó výchovné innosti, v oblastech, ve kterých jde o výchovu, vzd lávání, pé i, pomoc, orientaci, socializaci, personalizaci i enkulturaci. Objektem realizace kulturní andragogiky je kultura, která je chápána jako ucelený souhrn materiálních i nemateriálních, minulých i sou asných výsledk lidské innosti. Hlavní téma kulturní andragogiky je pomoc dosp lému lov ku p i enkulturaci, kultivaci osobnosti prost ednictvím kulturn výchovné innosti a snaha o udržení jeho kulturních kompetencí v nových podmínkách (Palán, Langer, 2008, s. 62 ó 63). Neprofesní neboli zájmový subsystém kulturní andragogiky je vykonáván obvykle jednotlivými spolky, kluby, zájmovými sdruženými, církevními, ob anskými, i politickými hnutími atd., které práv lov ku ve vy-ím v ku mohou p isp t ke zkvalitn ní jeho flivota, k jeho napln ní a k dal-í motivaci ke vzd lávání a u ení se n emu novému. Jeho cílem je zabezpe it pro své leny a p íznivce pouze na bázi dobrovolnictví a individuálního zájmu - výchovn -vzd lávací aktivity. Zam ení t chto aktivit je v souladu s posláním, cíli a strategií t chto organizací. Jednotlivé vzd lávací akce jsou postaveny p eváfln na motivaci, zájmech a dobrovolném rozhodnutí (v etn finan ních moflností) dosp lého jedince. Hlavní metody, které jsou uplat ovány p i vzd lávání dosp lých:

- výklad,
- rozhovor,
- praktické e-ení úloh i p íklad ,
- televizní - rozhlasové - filmové lekce,
- frontální práce v terénu a dal-í.

Hlavním cílem kulturní andragogiky je teoretická pomoc odborník p sobících v této oblasti - andragog (Kalnický, 2007, s. 44 ó 74).

**Sociální andragogika** je významnou andragogikou disciplínou, kterou lze chápat *jako soubor teorií, strategií, zásad a pravidel, zaměřených na vedení, pomoc, péči a udržování osobních kompetencí člověka v sociálně tíživé situaci* (Palán, 2003, s. 159). Sociologie a andragogika jsou dvě samostatné vědy, které se vzájemně prolínají. Často se v nich objevují stejné oblasti, v nichž se objeví problém, například nezaměstnanost, imigranti, rekvalifikace. Sociologie napomáhá poskytováním dat z různých sociologických výzkumů k navrhování praktických opatření. Andragogický výzkum a metody vycházejí především ze sociologie, jejíž výsledky se poté uplatní při tvorbě programů pro nezaměstnané, drogově závislé, matky s dětmi, vědomé staré lidi a příslušníky. Jedná se o rozdílné cílové skupiny a andragogikovi musí uvědomit, každá vyžaduje jiný přístup k formování vzdělávání. Hlavní náplní sociální andragogiky je vzdělávání, výchova a pomoc dospělým při jeho integraci do života ve společnosti, v situaci sociální nouze a přízních, jejichž řešení je mimo možnosti dospělého. *Sociální andragogika má své místo i v sociálních aktivitách státu a různých institucí, jako jsou ministerstvo nebo soukromoprávní instituce zisková event. nezisková v podobě občanských sdružení, církví, nadací a jiných nestátních organizací* (Palán, 2003, s. 158).

### 1.3 Vymezení základních pojmů

V každé odborné práci se setkáváme s pojmy spojenými s daným tématem, které je vhodné si vysvětlit, nebo ne každý je schopen si je správně vyložit a pochopit. Především lidé, kteří se této oblasti nevěnují, a tudíž se s nimi prostřednictvím této bakalářské práce seznamují.

**Age Management** - jeho hlavním cílem je vytvoření podmínek, které na úrovni organizační a politické zohlední věk. Pracovní populace stárne a to je velkou motivací pro stát i zaměstnavatele, aby při nutnosti zaměstnávat více starších lidí si dokázal udržet produktivitu práce (Cimbáliková, 2012, s. 33). Jak uvádí Töröková a Fukan k hlavním zásadám patří zaměřit se na starší pracovníky, znát jejich možnosti, v důležitých složeních ve firmě a mít spravedlivý přístup ke stárnutí, ale především podporovat rozličná opatření na podporu zaměstnanosti (Töröková, Fukan, 2012, s. 7).

**Andragogika** je vědecká disciplína o výchově a vzdělávání dospělých. Především zkoumá teorii a praxi vzdělávání dospělých a péči o poradenství o dospělém jedinci. Objektem zkoumání je dospělý jedinec a předmětem je především proces učení spolu se sociálně-ekonomickými souvislostmi tohoto učení (Prucha, Veteška, 2012, s. 33). Dle Beneše

andragogika je v *dní obor v systému v d o výchov a vyu ování, zam ený na ve-keré aspekty vzd lávání a u ení se dosp lých* a taktéfi se jedná o *studijní obor v programu pedagogických v d, sloufící p íprav budoucích odborník v oblasti vzd lávání dosp lých* (Beneš, 2014, s. 11). Palán uvádí, *fe andragogika je v da o výchov dosp lých, vzd lávání dosp lých a pé i o dosp lé, respektuje v-estranné zvlá-tnosti dosp lé populace* a bývá *asto chápána jako synonymum pojmu vzd lávání dosp lých* (Palán, 2003, s. 7).

**Celofivotní vzd lávání** - jedná se o ve-keré ú elové formální i neformální u ení, které je pr b fn realizováno s cílem docílit zlep-ení znalostí a dovedností lov ka (Pr cha, Vete-ka, 2012, s. 52). Dle Palána jde o proces zm ny koncepce celého vzd lávání, pomocí kterého lze a ufl ve vzd lávacích institucích nebo mimo n vzd lávat se po celý fivot (Palán, 2003, s. 22). Jak uvádí Prusáková, jde o vzd lávání po celý fivot, nebo nesta í základní vzd lávání, které jsme získali ve formálním vzd lávání, ale pot eba neustále si roz-i ovat, dopl ovat, inovovat své v domosti a zru nosti. V souvislosti se sociáln - ekonomickými zm nami se do pop edí dostávají zejména dva základní cíle celofivotního vzd lávání a to podpora aktivního ob anství a podpora zam stnatelnosti (Prusáková, 2005, s. 73).

**Dal-í vzd lávání** lze charakterizovat jako druhou základní etapu celofivotního vzd lávání po dosažení po áte ního formálního vzd lávání. M fe byt realizováno v institucích formálního vzd lávacího systému, jako jsou st ední a vysoké -koly, ale také v institucích neformálního mimo-kolního vzd lávání. Zam uje se na rozvoj r znorodých v domostí, dovedností a kompetencí, které jsou d leflité pro uplatn ní lov ka v osobním a profesním fivot (Pr cha, Vete-ka, 2012, s. 64.) Prusáková charakterizuje dal-í vzd lávání jako vzd lávání, které následuje po ukon ení ur ítého stupn vzd lávání. Je ur eno p edev-ím t m, kte í se rozhodli pokračovat v dal-ím studiu p í zam stnání (Prusáková, 2005, s. 77).

**Edukace** v pedagogice a andragogice ozna uje v-echny druhy formálního a neformálního vzd lávání, v etn vzd lávání dosp lých. Obecn lze tento pojem vyjád it jako innost, p í které dochází k n jakému druhu u ení. Nejedná se pouze o u ení a vyu ování ve -kole, ale mohou to být rekvalifika ní kurzy pro dosp lé, samostudium cizího jazyka, p sobení zdravotnické osv ty apod. (Pr cha, Vete-ka, 2012, s. 85).

**Motivace** - toto slovo vzniklo odvozením z latinského slova *movere*, které znamená pohybovat nebo hýbat se. Motivaci tedy lze chápat jako n co, co lov ka pohání kup edu, stále ve vás pracuje a m fe to být touha nebo pot eba (Adair, 2009, s. 11 ó 15). Jedná se

o sílu, která je mnohdy p í inou na–eho jednání, nelze ji pozorovat. Tato síla zp sobuje ur ité jednání, které nás povzbuzuje k tomu, abychom nap . za ali cvi it, nau ili se jezdit na kole, pot ebu cítit se zdrav apod. (Kim, 1999, s. 9). Jak uvádí Nakone ný *pojem motivace vysv tluje psychologické d vody chování, jeho subjektivní význam a sou asn vysv tluje pozorovanou variabilitu chování, pro se r zní lidé orientují na r zné cíle* (Nakone ný, 1996, s. 12).

**Vzd lávání** je proces, kdy si lov k osvojuje soustavu poznatk a inností, které u ením p em uje ve znalosti, návyky, v domosti a dovednosti (Vete–ka, 2010, s. 16). Bene–uvádí, že vzd lávání je *cílev domý proces realizace n jakých pedagogických cíl a ideál* , dále je to *plánovaný proces, zprost edkování je systematické a obsahov , v cn a asov strukturované, jde o institucionalizovaný proces vedený v t–inou profesionály* (Bene–, 2014, s. 16). Dle Palána vzd lávání je soustavou jak v deckých i technických v domostí, ale i praktických dovedností, které p ispívají k utvá ení morálních rys lov ka, jeř jsou jeho osobním majetkem (Palán, 2003, s. 12). Prusáková uvádí, že u dosp lého lov ka pomocí vzd lávání dochází k procesu rozvíjení v domostí, dokáže si sám vytvo it úsudek o dané v ci, prohlubuje se zru nost, získává nové návyky a nepodléhá stereotypu (Prusáková, 2005, s. 22).

**Vzd lávací proces** je cílev domé a systematické zprost edkování, osvojování a upev ování si znalostí, schopností a návyk osob, které ukon ily –kolní vzd lání a vstoupily na trh práce (Palán, 2003, s. 12).

## 2 MOTIVACE

*Motivace je jako láska a –t stí. Je to vedlej-í produkt. Pokud se do n eho pustíte, motivace k tomu, abyste vytrvali, p ijde sama a objeví se, kdyfl ji budete nejmén ekat.*

John Bruner

Motivaci p iblifluje Adair vnit ním impulz m, které vedou jedince jít dál kup edu, jednotlivé touhy nebo pot eby, které ur ují sm r jeho jednání. Významným faktorem k napln ní cíle nesta í jen vnit ní podn t, p estofle je velmi silný, ale je nutné hlavn zapojit v li. asto ze zp sobu chování je mofné vy íst, jak velkou má jedinec motivaci, nebo má dob e promy-lený zám r nebo úmysl, je rozhodnut zrealizovat ur itou akci, kterou dokáfle dokon it (Adair, 2009, s. 12 ó 19).

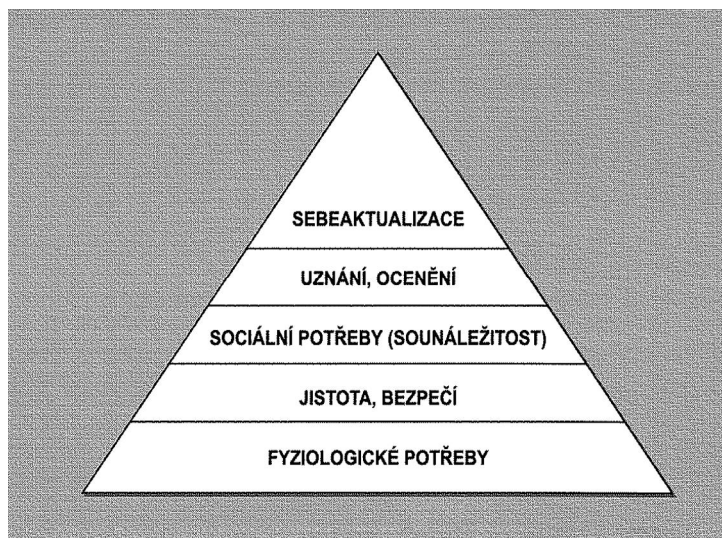
U dosp lého lov ka stále trvá schopnost u it se, i kdyfl v n kterém sm ru nesta í nárok m, které jsou na n j kladeny v zam stnání, prost edí, rodin a ve ejné innosti. Dosp lý je motivován, chce se stále u it a zdokonalovat, nebo poci uje rozdíl mezi tím, ím si p eje být a tím, ím v sou asnosti je (Muflík, 2004, s. 24 ó 25). Se zvy-ujícím se v kem, m ní se také hodnoty. Dle Vágnerové star-í dosp lost je spojena s ukon ením kariéry. Nastávají zm ny i v osobním flivot , kdy se d ti osamostatnily. Lidé hledají mofnosti vyufití volného asu, kdy se ufl nemusí naplno v novat rodin , mají nové koní ky, nové p átele. Mnohdy to v-e vede k odcizení, hledají si nové partnery a za ínají nový napln ný flivot. V dob raného stá í p ibývají nemoci, dochází ke sníflení sob sta nosti a nemohou se v novat v-em aktivitám, které d íve napl ovaly jejich volný as, nap . nelze se v novat n kterým sport m, cestovaní apod. Mnozí flíjí v domovech pro seniory, kde jsou pro n po ádány r zné besedy, výlety a tím se udržují neustále v dobré psychické kondici.

### 2.1 Motivace a její teorie

Existuje mnoho teorií a definic o motivaci. Jednou z nejznám j-ích teorií je hierarchie pot eb, kterou známe jako Maslowovu pyramidu. Jak uvádí Adair základem je p edstava, fle jedince nemotivují vn j-í podn ty jako je trest í odm na, ale vnit ní program pot eb. Jednotlivé stupn utvá í pot eby, které pokud jsou uspokojeny, ustupují novým pot ebám. Pokud jsou pot eby spln ny a lov k se cítí být spokojen, p estává být motivován pro dal-í výkon. Maslowova teorie svým obsahem má mimo ádný význam p edev-ím pro manaflery,

nebo se často používá jako vysvětlení, *pro se v různých situacích můžete setkat s různými potřebami a motivy* (Adair, 2009, s. 29 a 38). Tato teorie byla populární především v padesátých a šedesátých letech. Maslowovi se jako prvnímu podařilo do nepřehledného a složitého uspořádání lidských potřeb vnést určitý řád. Náskem se ukázalo, že i tato teorie má nedostatky (Bílohlávek, Košťál, Týl, 2001, s. 136 a 137).

Na obrázku jsou znázorněny jednotlivé stupně pyramidy:



Obrázek . 1: Maslowova pyramida potřeb  
(Zdroj: Bílohlávek, Košťál, Týl, 2001, s. 136)

Na obrázku vidíme rozdělení potřeb do pěti skupin, které jsou uspořádány vzestupně, kde fyziologické potřeby a potřeby bezpečí jsou označovány jako nedostatkové a ostatní tři potřeby jako racionální.

Podle Bílohlávka, Košťála a Týla jednotlivé stupně lze charakterizovat takto:

- **Fyziologické potřeby** spadají mezi potřeby základní, patří sem vše, co je potřeba pro přežití, jako je vzduch, voda a potrava.
- **Potřeby jistoty a bezpečí** představují uchování a zajištění existence i do budoucna, především bezpečí nebo ochranu před nebezpečím.
- **Potřeby sounáležitosti** reprezentují potřebu vlenit se do nějaké skupiny i v širším celku a navázat dobré vztahy s ostatními lidmi. Lze vyjádřit slovy přátelství, láska a společenský život.
- **Potřeby uznání a ocenění**, kdy obsahem je respekt a uznání osoby ze strany druhých.



- **Sebeaktualizace** ó jedná se o realizaci všech schopností a talentu jedince, např. osobní rozvoj, znalosti a r st.

Potřeba zámrn uspořádal od nejnižší po nejvyšší, nebo pokud je uspokojena určitá potřeba, její význam klesá a postupuje se na vyšší úroveň. Pokud se vyskytne nějaká nová potřeba, je nutné zprvu uspokojit všechny potřeby předtím. Tím jsou lidé neustále motivováni.

Další významnou teorií motivace je Alderferova teorie motiválních potřeb. Jak uvádí B. Lohlávek, Kořán a Müller, jedná se o rozšíření Maslowovy teorie potřeb, ale jak lze vidět na obrázku, nerozdělil ji jen na vyšší a nižší. Připustil jen rozlišený stupeň konkrétních důležitých potřeb.



Obrázek . 2: Alderferova ERG teorie

(Zdroj: B. Lohlávek, Kořán, Müller, 2001, s. 137)

Alderfer výzkumem lidského chování došel k novým poznatkům, na jejichž základ zjednodušil pět Maslowových úrovní jen na tři:

- **Potřeby existenční**, mezi které řadíme všechny fyziologické a materiální potřeby (potřeba vody, potravy, jistota zaměstnání nebo mzda).
- **Potřeby vztahové** obsahují všechny vztahy k lidem, se kterými jsme v kontaktu (akceptace pochopení, přátelství nebo společné cíle, přátelství, láska).
- **Potřeby růstové** jsou, pokud jedinec pracuje sám na sobě (snahy se o vnitřní r st, seberealizuje se v zaměstnání).

Uspokojením určité potřeby v Maslowovské teorii se její význam ztrácí. Ovšem dle Alderferova, pokud jsou uspokojeny potřeby vztahové nebo existenční, pak jejich význam klesá, ale jakmile dojde k uspokojování růstových potřeb, poté jejich význam je-t stoupá (B. Lohlávek, Kořán a Müller, 2001, s. 136 a 137).

Dle Nakonečného je motivace jednou ze složek psychické regulace činnosti, která zabezpečuje fungování uvnitř, aktivizuje kognitivní a motorické systémy k dosahování

ur itých cíl . Motivace vystihuje nesoulad mezi tím, co člověk nyní prožívá, a tím, co by chtěl prožívat. Její hlavní funkcí je uspokojování potřeb člověka, v tomto smyslu zajišťuje motivace ústřední chování, udržující vitální a sociální funkce individua, tj. podobně jako jednoduché fyzické a psychické funkce (Nakonečný, 1996, s. 8-16).

## 2.2 Motivace a její význam ve vzdělávání dospělých

Lidé se snaží během celého života stále vzdělávat. Mnohdy je ke studiu motivuje okolí, zvláště možnost se něco nového, nutnost zvýšit si kvalifikaci, aby mohli i nadále vykonávat zaměstnání, které mají rádi a v něm se mu celý život. Senioři především ve městech často vyhledají vzdělávání dospělých. Motivuje je možnost se něco nového, naučit se jazyky, protože v dnešní době si je mohou procvičit v zahraničí na dovolených. Hlavním cílem většiny aktivit je setkávání se s ostatními vrstevníky. Během léta, kdy vyučování neprobíhá, jsou osamělí, trpí frustrací, uzavírají se do sebe s myšlenkou, že jim nejsou potřební a to má mít vliv na jejich zhoršující se zdravotní stav.

Dle Palána můžeme z hlediska potřeb seniorů motivaci shrnout do tří okruhů, jsou to potřeby:

- vzdělávací,
- sociální,
- potřeba seberealizace.

Vzdělávání seniorů vyžaduje respektování toho, že jde o vyzrálé osobnosti, které mají již na základě zkušeností ustálené názory na věci, které v nich vzbudí zájem. Je nutné při vzdělávání této skupiny lidí mít promyšlený přístup, který by je motivoval ke studiu během všech vzdělávacích fází. V této životní etapě lidé vyhledávají sociální kontakty, potřebují se seberealizovat a právě vzdělávání dává jejich životu smysl, nebo se zapojují do skupiny lidí se stejným hodnotovým zaměřením. Tato aktivita mnohdy napomáhá rozvíjet i sebevědomí (Palán, 2003, s. 178).

Podle Vladimíra Smékala lze podstatu motivace shrnout do čtyř skupin:

- **homeostatický model** předpokládá, že každý organismus usiluje o udržení stability svého vnitřního prostředí a tak každé chování směřuje k obnově rovnováhy, která byla někdy narušena, lze říci, že základem motivace je tendence vrátit se do výchozího stavu,

- **pobídkový model** – jedinec vybírá podmínky, které navozují libost, a vyhýbá se tomu, co způsobuje nelibost,
- **kognitivní model** – vychází ze základu, že orientace v prostředí je základním předpokladem úspěšnosti, poznání dává jednotlivci možnost aktivně zacházet s prostředím, základní hnací silou a potřebou je potřeba poznání, závad, nezbytnost redukovat neurčitost a nejednoznačnost,
- **innostní model** – je považován za zdroj motivace innosti, která není jenom prostředkem k dosažení cíle, ale je sama sobě cílem (Smékal, 2009, s. 260 a 262).

*Z hlediska individuální psychologie osobnosti můžeme usuzovat, že někteří lidé fungují podle jednoho, jiní podle jiného modelu a že tedy každý z uvedených modelů platí pro ně které lidi jako klíč k pochopení jejich motivační dynamiky (Smékal, 2009, s. 262).*

Motivaci není v psychologii předepisován jednotný obsah. Dle Nakonečného, J. Nuttin, 1987, s. 1403 n. uvádí, že motivace je hypotetický proces, který se především zabývá energetizací a zaměřením chování. Dle různých teorií pojem motivace vysvětluje psychologické důvody chování, jeho subjektivní význam a zároveň interpretuje pozorovanou variabilitu chování, pro které lidé orientují na různé cíle. Dříve motivace byla oddělena od učení, zastávala funkci energetizovanou a učení funkci zaměřování chování. Dnes již máme empiricky doloženo, že motivace je podmínkou učení. Podmínkou úspěšného výcviku a studia je přítomná motivace (Nakonečný, 1996, s. 12, s. 52).

Společnost prochází mnoha změnami, které ovlivňují životní styl, nebo se mění vztahy jak mezigenerační tak i mezilidské. Dochází k prolínání různých kultur a to ovlivňuje i uplatnění lidí na trhu práce, pro které jejich zkušenost a v domoví zaměřené pouze na jednu oblast profese se stávají neuplatnitelné. Dnešní doba vyžaduje neustále vzdělávání životní, aby našel uplatnění v zaměstnání, což jim umožní udržet si stávající kvalitu života. Především lidé ve vyšším věku se hojně sobě rychle se vyvíjejícím změnám ve společnosti, a proto je nutné, aby se vnovali různými aktivitám, které je budou motivovat k další sebevýchově a sebevzdělávání se. Pokud lidé chtějí dosáhnout určitý cíl, musí vyvíjet vnitřní silou působit právě tím směrem, kterým chce dosáhnout a tento směr lze nazvat motivací. Každý životník má možnost si zvyšovat kvalifikaci nebo se vzdělávat v jiném oboru, nebo je vytvořeno mnoho podpůrných programů, které jsou hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu (Matulík ed. in Gora-Ferko, 2013, s. 167 a 175).

### 2.3 Motivace a vy—í v k

Motivace dosp lých k dal—ímu vzd lávání p etrvává afl do vy—ího v ku. Otázkou z stává, co je vy—í v k a ím je specifický. Dle Vágnerové star—í dosp lost mezi 50-60 lety je spojena s postupným uzavíráním profesní kariéry a lov k dokáfle vyufflvat dovednosti, které získal v rámci vzd lávání. V tomto období se m ní postoj ke sv tu, kdy star—í lov k se p estává zajímat o nové v ci, nové zku-enosti, p ednost dává stereotypu, nebo je pro n j lépe zvladatelný. Dochází ke zm n postoje k jiným lidem, stárnoucí lov k má jiné názory a kritéria neff mladí lidé a -patn se mu navazují nové kontakty. Cítí pot ebu seberealizace jak v profesi i v pé i o vnou ata. Dal—ím významným obdobím je rané stá í od 60 ó 75 let, které se vyzna uje pocitem napln ní, moudrostí a úbytkem energie. V raném stá í dochází ke zm nám daným stárnutím, ty v-ak je-t nemusí star—ímu lov ku zm nit i znemofnit nezávislý a aktivní flivot. V tomto období dochází ke zhor-ení pam ových funkcí, které nezávisí na biologických zm nách. *Uchování pam ových funkcí závisí na vzd lání a sním souvisejících faktorech, jako je úrove rozumových schopností a míra uffvání pam ti. Ukázalo se, fle pam funguje h e u lidí s nífl—ím vzd láním a z toho vyplývajícími flivotními stereotypy . Pokud je pam trénovaná, uchovávají se její funkce na p ijatelné úrovni del—í dobu* (Vágnerová, 2008, s. 232 ó 322).

Jak uvádí TMorová a Fukan, je moflné v k d lit:

- **Chronologický v k** ó neboli kalendá ní v k, *asto je vnímán jako reprezentativní v k s ohledem na jednoduchost a akceptovatelnost, protofle z chronologického hlediska stárneme v-ichni stejným tempem. Z tohoto dvodu se pojem š stárnutíõ chápe jako normativní proces, který se týká kafldeho stejn a poskytuje tedy logický základ pro definování stárnutí. Lidé nestárnou stejn , je to individuální a n kdy m fle být chronologický v k svazující nap . v rámci pracovního flivota.*
- **Biologický v k** ó je hodn ovlivn n flivotním stylem jedince, nebo je spojován se zm nami fyzickými, sociálními a mentálními, které zp sobují stárnutí. Pokud jedinec je neustále ve stresu, nesportuje, stravuje se nezdrav , jeví se mnohdy star—í i o deset let neff ve skute nosti je. Biologický v k je dán geneticky, ale m fleme ho z ásti ovlivnit zm nou flivotního stylu. *Krom genetických faktor , které ovlivnit nejdou, ur uje délku na-eho flivota to, co jíme, jak odpo íváme, jaký máme vztah k flivotu, zda kou íme, ale také vn j—í vlivy jako flivotní prost edí, slune ní zá ení apod. V pracovním flivot se mnohdy setkáváme s názory, zda star—í lov k je*

schopen zvládnout fyzicky náročnější práci stejně kvalitně jako jeho mladší kolegové. Ovšem fyzicky aktivní 60letý jedinec je mnohdy v lepší fyzické kondici než například 40letý pasivní pracovník.

- **Kritéria psychologického věku** jedná se o subjektivní pocit z našeho věku, jak se cítíme být staří.
- **Sociální věk** vyjadřuje, jak by se měl jedinec určitého biologického věku chovat dle společenských měřítek. Zahrnuje všechny sociální stránky našeho života.

Nelze chronologický věk změnit, ale máme zásadní změnou životního stylu ovlivnit ukazatele našeho věku a ufl psychické i biologické (Töröková a Fukan, 2012, s. 9).

Daleko za padesátku se dnes posunul střední věk, jak uvádí Sheehyová. Oproti předcházející generaci, která se jí po dovršení 50 let věku cítila stará a připravovala se na odchod. Souasní jedinci přitom vyhledávají a starší se tím a připravují na nový začátek. Mají více možností, jak smysluplně trávit volný čas. Společnost za jiných lidí po 50+ vnímá jinak. Za jiných si váží jejich zkušeností, vytváří pro ně různé vzdělávací, naučné programy apod. Vě souvisí i s délkou života, nebo lidé se dožívají vyššího věku než dříve.

Autorka dělí dospělost na 3 období:

- prozatímní dospělost (18 až 30 let),
- první dospělost (30 až 45 let),
- druhá dospělost (45 až 85 let a více).

Podle autorky má každé z těchto období své problémy a svůj nový sen. V každém nás budou zejména provázet různí lidé, ale po celou dobu máme možnost se dále vzdělávat a snažit se o osobní rozvoj. (Sheehyová, 1995, s. 20 a 30)

Také Gruss uvádí, že i po padesátce je možné se učit a vzdělávat. Setkáváme se s lidmi, kteří jsou i ve vysokém věku rozumní a stále kreativní. S prodlužující se délkou života a narůstajícím tlakem změny ve společnosti a její modernizací máme sledovat jak dynamiku, ale také stagnaci. Lidský život má stanovené tři fáze, což je učení (vzdělávání), práce (výdělečná činnost) a odchod do důchodu. Poslední fáze se za jiných rozvíjí velmi pozdě a pomalu. Přestože učení a práce se za jiných stále více překrývají, lidé nad 50 let ztrácejí zájem se dále profesně vzdělávat, nebo podlehli stereotypu práce. Jen malá část si uvědomuje nutnost se dále vzdělávat, jsou to především osoby s vyšším dosaženým vzděláním, které se snaží stále se zdokonalovat. Je překvapivé, že s blížícím se odchodem do důchodu klesá ochota se dále vzdělávat i u jedinců s vyšším vzděláním (Gruss in Ursula M. Staudinger a Jürgen Baumert, 2007, s. 150 a 169).

Vyší v k p iná-í r zná úskalí, ale i p esto mají tito lidé v sob touhu a motivaci poznat a nau it se novým v cem bez ohledu na to zda je jim 50 let nebo více. Cítí se být stále prosp -ní pro spole nost.

### 3 VZD LÁVÁNÍ VE VYTVRZENÍ V KU

*Mimo-kolní vzdávání trvá celý život. Celý život se musíme vzdávat.*

Anatolij Luna arskij

Jak uvádí Hagemann, souasný demografický trend poukazuje na zvyšující se počet starších lidí a snižující se procenta mladších lidí schopných učit se a vykovávat různé profese. Do budoucna dojde k poklesu kvalifikovaných pracovních sil, proto je potřeba lidi motivovat k učení a to po celý život (Hagemann, 1993, s. 21 a 30). Celoživotní učení dle Vetešky je obsahem všech vzdávacích aktivit člověka, které rozvíjí jeho dovednosti, znalosti a kompetence a souasně dává možnost osobního růstu, také uplatnění jak profesního i občanského (Veteška, 2010, s. 10).

Různí autoři mají na tento problém rozdílný názor. Muffík upozorňuje na individuální okolnosti a podmínky možnosti vzdávání, které se během života jedince mění, patří k nim nezaměstnanost, snížení pracovní schopnosti, odchodový věk apod. Přesto se v systému výchovy a vzdávání prosazují fáze rozvoje jedince od dětství až do seniorského věku člověka. Z mnoha výzkumů vyplývá, že v současné společnosti by měl člověk mít možnost se vzdávat během různých vývojových stádií, protože schopnost se učit v dospělém věku trvá. Dospělého je nutné vzdávat jiným způsobem než dříve mládež, nebo dospělí se nechtějí ve výuce podřízovat autoritě přednášejícího a respektovat bez výhrad jeho poznatky, zkušenosti a stanoviska. Člověk se chce stále učit, zdokonalovat nebo pocítuje rozdíl mezi tím, čím je a čím by chtěl být. Během života se mění nároky kladené na jedince, které mu nepostaří. Proměnlivé podmínky člověka nutí a motivují se vzdávat i v dospělém věku. Je si vědom, že vzdávání je nástroj, který mu umožní získat postup v zaměstnání, větší prestiž, pokud je nezaměstnaný, možnost zaměstnání (Muffík 2004, s. 22 a 29).

Touha po vzdávání přetrvává až do seniorského věku. Podle Mühlpachra seniorská populace vykazuje některé charakteristické rysy, je velmi heterogenní především ve své zdatnosti a životních podmínkách, tak ve svých potřebách a nárocích. K těmto rozdílům přispívají jedinečné vlohy rozvíjející se během mládí a dospělosti, s přibývajícím věkem se neztrácejí. Seniorská populace je proměnlivá a neustále se vyvíjí. Vzhledem k tomu, že ve stáří převaluují individuální nadobecná stáveckým, senioři přinášejí nové generální zkušenosti, znalosti, návyky, potřeby i nároky. Rozvojem vzdávání a výchovy seniorů se zabývá pedagogický obor *gerontopedagogika*. V širším slova smyslu je možné tuto

empirickou teoretickou disciplínu chápat jako pomoc a podporu senior m. M flé se v ní prolínat mnoho obor , hlavn poznatky ze sociální práce, práva, lékařství, andragogiky a psychologie. Z výzkum vyplývá, flé vzd lávání se v seniorském v ku vede k pocitu d stojnosti, flivotní spokojenosti, k fyzickému a du–evnímu zdraví. Spolu s prodlufováním se lidského v ku je pot eba, aby se starý lov k dokázal orientovat v nových flivotních situacích a byl schopen se samostatn rozhodovat (Mühlpachr, 2004, s. 11 ó 39).

Bene– pokládá za nutnost dal–í vzd lávání, nebo poskytuje mofnost profesního vývoje, av–ak produkuje i obavy ze ztráty kompetencí. Získané kvalifikace jsou jen asov omezeny; pokud si je lov k nebude prohlubovat, nelze zaru it stálé jistoty a doflivotní uplatn ní (Bene–, 2014, s. 159).

S p ílivem nových technologií a modernizací stává se nutností se stále vzd lávat i ve vy–ím v ku. Tato pot eba vychází z motiva ního stavu, *v jehofl obsahu se odráflí n jaký deficit ve fyzickém i sociálním bytí jedince, a sm uje k odstran ní tohoto deficitu, které je považováno jako ur itý druh uspokojení*, jehofl smyslem je udržet lov ka ve velmi dobrém sociálním nebo fyzickém fungování (Nakone ný, 1996, s. 27).

Dle TMorové a Fukana je nutné p í plánování vzd lávání pro star–í pracovníky vzít do úvahy n které aspekty jako jsou:

- *posílení motivace u it se,*
- *vzít do úvahy r znou výchozí úrove znalostí ú astník ,*
- *p íblíflení vzd lávání ú astník m,*
- *posílení sebed v ry,*
- *výchozím bodem je zuffitkování znalostí, které ú astníci ufl mají,*
- *zuffitkování znalostí a zku–eností,*
- *p ízp sobení tempa výuky jedinci (TMorová a Fukan, 2012, s. 57 ó 58).*

Neprávem jsou podce ovány programy, které se v nují p íprav úsp –ného stárnutí a aktivního stá í. Do vysokého v ku z stávají zachovány tv r í schopnosti, p estofle je známo, flé nadaní lidé své objevy vytvo ili do 45 afl 50 let svého v ku. Není to sníflením tv r ích schopností, ale spí–e úbytkem energie, nebo s p íbývajícím v kem organismus slábne a jedinec pot ebuje více asu se zotavit po únav . Ve stá í je tvo ivá produkce ovliv ována nej ast ji zdravotním stavem a sociálními podmínkami, kdy jedinec ztrácí motivaci dále n co tvo it (Mühlpachr, 2004, s. 133 ó 134).



### 3.1 Vzdělávání dospělých

Dle Palána vzdělávání dospělých je pojem, který obsahuje všechny vzdělávací činnosti, realizované jako formální nebo jako další vzdělávání. Celý *vzdělávací proces* značí cílev domé a systematické zprostředkování, osvojování a upevnování znalostí, schopností, návyků osob, kteří ukončili formální vzdělávání a vstoupily na trh práce. *Vzdělávací systém* je systém organizovaných i sebevzdělávacích aktivit, které často doplňují, nebo mohou nahradit, inovovat, změnit nebo jinak obohatit vzdělávání dospělých (Palán, 2003, s. 12).

Dnes není vzdělávání chápáno pouze jako příprava na povolání, ale pohlížíme na něj jako na celoživotní proces, který nám pomáhá přizpůsobit se dnešním dobám. Od 70. let 20. století se začíná ve vzdělávací politice vyspělých států prosazovat myšlenka celoživotního vzdělávání, která našla podporu i na mezinárodním poli působení nadnárodních organizací a uskupení jako je UNESCO, OECD, Rada Evropy apod. Evropská unie definuje celoživotní vzdělávání jako jeden z prostředků zlepšení ekonomické situace, zvýšení konkurenceschopnosti na světovém trhu a také k přetvoření zdravého, sociálního a kulturního prostředí. Hlavní role vzdělávací politiky je zdůrazňovat celospolečenskou potřebu stále více podporovat vzdělávání a rozvoj člověka v průběhu celého jeho života (Vyhnánková, 2007, s. 21 a 22).

Pokud musíme nějakým, alespoň formálním způsobem určit pojem vzdělávání, dle Beneše je třeba vzdělávání přisoudit nejméně tři atributy:

- vzdělávání vyjadřuje určitou kvalitu, nejedná se jen o sumu a množství znalostí, dovedností a schopností,
- vzdělávání poukazuje na nějakou hodnotu samo o sobě, je jím méně nebo něco jiného nežli pojmy kvalifikace, kompetence, tedy schopnosti a ochoty vyplývající společenské role,
- vzděláváním se nutně označuje něco obecného, něco, co mohou alespoň potenciálně sdílet všichni bez ohledu na dosažené vzdělání, nemělo by být jen privátní či skupinovou záležitostí, musí vyjadřovat odraz nějaké společenské a především potenciálně všemi akceptovatelné kultury (Beneš, 2002, s. 76).

Společnost se rychle vyvíjí, 21. století je často označováno jako století člověka, proto je velký důraz kladen na vzdělávání. Nutnost celoživotního vzdělávání si dnes uvědomuje téměř každý - jedinci, firmy i vládní představitelé v různých státech. Snahou se hledat možnosti, jak zabezpečit vzdělávání tak, aby bylo dostupné pro každého, kdykoliv a kdekoliv. Největší

zodpovědnost je na samotných jedincích. Musí si být sami v domě toho, kteří jsou asnou úroveň jejich znalostí, dovedností a schopností je potěeba pravidelně vylepšovat tak, aby neustrnuli a byli schopni vykonávat práci ke své vlastní spokojenosti i ke spokojenosti jiných.

Velmi důležitě pro studující je také vedení a odezva na to, jak si vedou. Zejména lidé, kteří mají silnou vnitřní motivaci ke studiu, mohou dosáhnout vlastní způsobilé vazby sami, ale oni těžně kdy potřebují podporu a pomoc z vnějšku. Studující musí být spokojeni se svým sebevzděláváním. Pokud učení uspokojuje potřebu jedince, pak je schopen se učít i za nejobtívnějších podmínek. Může ovšem nastat i opak, kdy nejlepší vzdělávací systém může selhat, jestliže ho studující nebudou považovat za užitečný. Učení patří k aktivním procesům, a proto se ho musí studující aktivně účastnit. Napomáhají jim k tomu nové techniky, které významně urychlují učení dospělých. K učení je potřeba používat vhodné metody učení, které je potřeba obměňovat. Vzdělávání by mělo být rozmanité, používání rozličných metod napomáhá učení tím, že udržuje zájem učících se osob. Platí, že nová látka se lépe zvládne, pokud navazuje na věci, které účastník zná. Vzdělávací programy musí počítat s tím, že na vstupování znalostí a dovedností je třeba poskytnout příslušný čas. Učení vyžaduje určitý čas na přípravu sobě, rozmyšlení a prověření si nových myšlenek a postupů i na akceptování učení. V určitém období dochází u vzdělávajících se ke stagnaci, dochází k minimalizaci pokroku a ke změně motivace. Jakmile dojde ke zlepšení této situace, je nutné změnit povahu učiva i technik. Naučenou látku si studující nejlépe uchová a upevní, je-li hned prakticky vyzkoušena a využita (Barešová, 2003, s. 7 a 13).

Touto problematikou se zabývá samostatný v oboru a studijní obor andragogika, zaměřený na všechny stránky edukace dospělých. Má svůj objekt, který se snaží poznávat a své metody, jejichž prostřednictvím objekt zkoumá. Mezi nejobtívnější výzkumné metody používané v oblasti výchovy a vzdělávání dospělých v andragogické praxi lze zařadit metodu pozorování, teoretickou analýzu, experiment, genetickou metodu a andragogickou statistiku (Palán, 2003, s. 82).

Pojem andragogika poprvé použil německý vysokoškolský učitel Alexandr Kapp ve svém díle *Platonova nauka o výchově jako pedagogika pro jednotlivce a jako státní pedagogika* z roku 1833, který se snažil odlišit pedagogiku a vzdělávání. Potřebu vzdělávání viděl především v oblasti profesní. Touto otázkou se zabýval Heinrich Hanselmann, který považuje andragogiku za samostatnou disciplínu zaměřenou na péči o výchovu a

vzdávání. Jedná se do určité míry o sociální andragogiku. V USA se setkáváme s koncepcí, kdy Malcolm Knowles *definuje andragogiku především jako sebe řízené učení, opírající se o zkušenosti učících se, kteří chtějí řešit vlastní životní problémy* (Beneš, 2014, s. 12). U nás se pojem andragogika začal používat až v roce 1990, kdy Vladimír Jochmann poprobí na olomoucké univerzitě poprvé doporučil označit takto studijní a vnitřní obor.

Dle Prusákové andragogika se zabývá zkoumáním problematiky edukace dospělých, jedná se o celou novou koncepci, kterou si vyřádala potřeby řešení problému dospělých člověka v souvislosti se změnami v jeho společenském prostředí. Jedná se o samostatnou vědu, která není součástí pedagogiky, ale stojí vedle ní. Obě dvě vycházejí z jednoho pramene, a proto se mohou navzájem překrývat a inspirovat. Andragogika se pomocí vdeckých metod seznamuje se skutečnostmi výchovy a vzdávání dospělých a zabývá se dospělým člověkem ve výchovných a vzdávacích situacích. K tomuto zkoumání je potřeba interdisciplinární přístup, nebo dospělý člověk do těchto situací vstupuje se svými vztahy ke skutečnosti.

Rozvoj andragogiky souvisí se třemi základními funkcemi:

- **poznávací** ó zkoumá vývoj a souasný stav vzdávání dospělých, komparaci vzdávacích systémů, zkoumá všechny stránky vzdávání dospělých, jeho cíle, obsahu, metody a formy,
- **diagnosticko-prognostická** ó vnuje se problému procesu vzdávání dospělých, hledá řešení dalšího rozvoje,
- **instrukční** ó formuluje doporučení, která lze využít v praxi (Prusáková, 2005, s. 7 ó 15).

Vzdávání dospělých má svoji historii; ufl když člověk začal lovit a obdávát pudu, zde vidíme první počátky učení. Vzdávání je součástí existence člověka, nebo je stále stavem před nezodpovězené otázky a učení se dokonce stává jeho existenční nutností. V 19. a začátkem 20. století vznikla celá řada vzdávacích institucí. *V souasných dobách je vzdávání dospělých stále pozorností všech politiků, prmyslníků, i lidí samotných, protože všichni pochopili, že vzdávání je investicí nejnávratnější* (Palán, 2003, s. 42).

Andragogika je chápána jako věda, která napomáhá k vestrannému rozvoji člověka. Vzdávání dospělých představuje součást celoživotního učení a studium v nejdelší etapě života člověka. Vzdávání a vzdávání jsou dva pojmy, které nelze od sebe oddělit. Vzdávání prezentuje výsledek a produkt výchovy, vzdávání je nepřetržitý stálý a souvislý proces, kterým se tento výsledek dosahuje (Hotár, Šurí, Pajtinka, 2000, s. 499 ó 500).

*Systematická andragogika* patří k základním andragogickým disciplínám. Zabývá se v-obecnou charakteristikou a strukturou andragogiky. Definiuje v-obecné zásady, metody a podmínky zkoumání. Seznamuje nás se základními pojmy a významem systému, abychom pochopili jednotlivé jevy a procesy výchovy, vzdávání, sebevzdávání, sebezdokonalování dospělých. Jak uvádí Prusáková, *historie andragogického myšlení, výchovy a vzdávání dospělých* patří k nejdřívejším andragogickým disciplínám, nebo odkrývá p rovod souasných koncepcí a teorií. U nás je tradice české andragogiky založena dílem J. A. Komenského, který vzdání a výchovu chápal jako sociální funkci, která překračuje hranici děloství (Barto ková, Těmek, 2002, s. 9). Historie vzdávání p ináí pohled na skute né kulturní a národní odkazy, možnosti a p ístup ke vzdání dospělých v historii a inspirativní odkazy, které nebylo možné zrealizovat. Nelehkou úlohou je hledání společensko-ekonomických, kulturních a civilizačních souvislostí vývoje vzdávání dospělých (Prusáková, 2005, s. 17).

Dle Muffíka teorie orientující se na vzdávání dospělých je *didaktika dospělých*. Zkoumá schopnost učení, která je podmíněna a souasn limitována okolnostmi tohoto procesu. Zabývá se obsahem, procesem, metodami a prostředky vzdávání dospělých. Základní didaktickou metodou je metoda teoretická, která je nejvhodnější pro objasnění pojmu, principu; další je teoreticko-praktická, která se zabývá analýzou problémů a jejich řešení. Metoda praktická se zabývá praktickým zaučením, zácvikem, metoda transferu značí, flektor šshoraõ p enáí na vzdávajícího se dovednosti, v domosti a návyky. Poslední je metoda facilitace, kdy se lektor soust edí na podporu u ebních aktivit, jako je kou ink, e-learning apod. (Muffík, 2004, s. 69 ó 71).

*Komparativní andragogika* je jednou z nejmladších, základních a klí ových v dních andragogických disciplín, která se p vodn transformovala z porovnávací pedagogiky dospělých. Jejím hlavním p edm tem zkoumání je získávat zkušenosti a v domosti o vzdávání dospělých v zahrani í jejich studiem a vzájemným porovnáváním. Sou ástí tohoto zkoumání je studium, analýza, komparace rozdílných problémů, teorií, metod, koncepcí a prostředků vzdávání dospělých v jednotlivých zemích s p íhlédnutím na národní a historická specifika, kulturní, politické a společensko-ekonomické podmínky. První práce komparativního charakteru p iná-ely informace o zkušenostech se vzdáváním dospělých v zahrani í, ale v posledních letech se výzkum soust e uje spí-e na analýzu a komparaci teoretických p ístupů k výchově a vzdávání dospělých (Matul ík, 2004, s. 38 ó 51).

### 3.2 Age management

Age management dle Törövé a Fukana lze zjednodušeně definovat jako řízení s ohledem na schopnost, potenciál a věk pracovníků. Soustřeďuje se na všechny věkové kategorie od absolventů, až po pracovníky v důchodovém věku a dává všem možnost využít svého potenciálu. K hlavním zásadám *age managementu* zaměřeného na skupinu pracovníků staršího věku, s kterou je zejména spojován, patří především dobré znalosti o věkovém složení firmy, spravedlivé postoje ke stárnutí, pochopení pro individualitu a rozmanitost, ale zejména rovněž opatření na podporu pracovní schopnosti (Törövé, Fukan, 2012, s. 7).

Finsko byla první zemí, která se začala zabývat zaměřením starších pracovníků. Důvodem byl především demografický vývoj, který souvisel s *po etnou generací, která se v této zemi narodila již koncem druhé světové války*. K základní otázce kladené si finskými institucemi byla především, *jak dlouho mohou lidé pracovat a jaký je ten správný věk pro odchod do důchodu*. Pilotní studie *o pracovní schopnosti* tak vytvořila empirický základ, na jehož výsledcích bylo možné upravit programy pro stárnoucí pracovníky. *Finské úspěchy při řešení problematiky stárnoucích pracovníků inspirovaly mnoho evropských zemí i další země z celého světa* (Törövé, 2014, s. 11 a 12).

V období od září 2010 do července 2012 probíhal projekt s názvem *Strategie Age Managementu v České republice*, jehož hlavním cílem bylo inovativní nástroje, které jsou využívány na trhu práce ve Finsku u cílové skupiny 50+, aplikovat v ČR. Ze srovnávací analýzy vyplynulo, že postavení lidí 50+ na trhu práce v ČR se jeví jako problematické. *Ve věkovém rozmezí 55-64 let je u nás o 10% méně lidí zaměstnaných než ve Finsku. Hlavním důvodem nezaměstnanosti lidí ve věkové skupině 50+ je tedy ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale v tuzemsku zaměstnavatelé již o nich z důvodu věku nejeví zájem* (Törövé, Fukan, 2012, s. 12).

Setkáváme se s diskriminací starších pracovníků z důvodu věku nad 50 let, kteří nemají odpovídající kvalifikaci nebo vzdělání. Zaměstnavatelé mají k zaměstnancům z věku určité předsudky, kdy u mladých pracovníků jim vadí nezkušenost, nestabilita, nezodpovědnost, ale dokážou docenit jejich nadšení pro věc a energetičnost. V věkové kategorii lidí 30-40 let je pro zaměstnavatele nejvhodnější, nebo přistupují zodpovědně ke své práci, nejsou nemocní a mají již určité zkušenosti. Největší jsou na tom starší pracovníci nad 50 let, kde negativní předsudky převažují, patří mezi například nemocní, málo nadšení pro věc, vyšší finanční nároky (jako platové nároky), neochota učit se novým

v cem. Ovšem i tato skupina lidí má určitá pozitiva jako je zodpovědnost, zkušenost a především loajalita k zaměstnavateli. Zaměstnavatelé se snaží zavést určitou strategii age managementu na pracovišti a k tomu si musí vytýčit jednoduché pilíře, které jim pomohou určit směr a cíl rozvoje age managementu. Jak uvádí Töröková a Fukan patří k nim zejména:

*Pilíř 1: Dobré znalosti o včkovém slofení.*

*Pilíř 2: Vstřícný postoj vůči včku.*

*Pilíř 3: Dobrý management, který rozumí individualitu a rozdílnosti.*

*Pilíř 4: Kvalitní a funkční strategie.*

*Pilíř 5: Dobrá pracovní schopnost, motivace a včle pokračovat ve spolupráci.*

*Pilíř 6: Vysoká úroveň kompetencí.*

*Pilíř 7: Dobrá organizace práce a pracovního prostředí.*

*Pilíř 8: Spokojený život* (Töröková, Fukan, 2012, s. 61 a 62).

Velmi důležitá nejen pro jedince, ale i pro společnost a pracovišti je celoživotní učení. Je nutné lidi motivovat k prohlubování znalostí, nebo tak lze ovlivnit jejich poslední pracovní léta před odchodem do důchodu. Často období mezi 40 a 50-ti lety je spojeno se změnou zaměstnání. Lidé se dostávají do pracovních krizí, kdy jsou nespokojeni se svou současnou prací nebo mají obavy z pracovní budoucnosti. Tito jedinci se mnohdy rozhodnou pro kariérní změnu, nebo k tomu předchází zhodnocení současné situace, což je těžké a naplňuje jak v pracovním tak v osobním životě. K tomu, abychom mohli dokončit naši připravenou strategii, a motivovat zaměstnance ve firmě k vyšším výkonům, potřebujeme, aby lidé měli pocit, že se mohou realizovat, jsou obdivováni a hlavně mají pocit, že někde patří. Jak uvádí Hagemannová, pokud se chtěla dozvědět od zaměstnanců, jaká je jejich motivace, potřeby a důvody jednání, provedla průzkum, pomocí kterého zjistila, že více jak polovinu dotázaných motivují hlavně psychické a sociální potřeby. Mnozí manažeři se domnívají, že není nutné potřeby svých zaměstnanců brát v úvahu. Lidé nemají možnost vyúfilit svého potenciálu, to vede k poklesu produktivity, k jejich nespokojenosti a k nedostatku sebedůvěry (Hagemann, 1993, s. 22 a 38).

Dle Mayerové a Růžičkové na celou populaci nejen ve vyšším věku jsou dnes kladeny vysoké nároky. Nastává rychlý rozvoj technologií, urychluje se pracovní proces a na zaměstnance jsou kladeny nové požadavky. Tyto se netýkají pouze pracovníků na nižších a středních pozicích, ale také podnikatelů nebo vrcholových manažerů.

S nárstem pracovníků ve středním a vyšším věku dochází ke zvyšování požadavků na jejich kvalifikaci i vzdělávání. Současné změny ve společnosti vedou k motivaci se stále vzdělávat, nebo jen tak může být pracovník prospěšný pro firmu a může očekávat profesní růst (Mayerová a Růžičková 2000, s. 31–33).

Celá profesní dráha je spojena s jednotlivými obdobími, které si přiblížíme v přiložené tabulce:

	<b>příprava</b>	<b>rozvoj</b>	<b>udržování</b>	<b>útlum</b>
<b>pevaňující aktivity</b>	vyřadovaná pomoc následování	individualita nezávislost	–koleni tvorba směrnic	ústup
<b>vztahy</b>	učedník	kolega	učitel	poradce
<b>role</b>	závislost	samostatnost	přiměná odpovědnost	redukce postavení
<b>věk</b>	15-24	25-44	45-64	65-75

*Tabulka . 1: Průběh profesní kariéry člověka*

*(Zdroj: Mayerová, Růžičková, 2000, s. 93)*

Dle Törövé a Fukana během pracovní kariéry je nutné se soustředit na získávání nových poznatků, dovedností a snažit se je stále rozvíjet a aktualizovat. U starších osob se snižuje schopnost se učit. *Je třeba však počítat s faktem, že paměťová schopnost přechází z mechanické na logickou, rychlost duševních schopností je nahrazována jistotou a přesností. S věkem také klesá lehkost učení, kapacita pro zpracování informací, trvanlivost udržení informací v dlouhodobé paměti. Je známo, že osoby starší 50 let potěbují o 10-15 % více času na učení než jejich mladší kolegové. To vše jsou fakta, která vzdělávací instituce, je-li se zabývají vzděláváním jedinců starších 50 let, musí zohledňovat ve svých didaktických postupech* (Törövá, Fukan, 2012, s. 54).

Dle Cimbálkové důležitou oblastí pro zaměstnávání pracovníků nad 50 let je znalost a implementace nástrojů využitelných v Age Managementu, které jsou spojeny především s obsahem a formou práce.

K nástrojům spojeným s obsahem práce náleží:

- náplň práce přizpůsobit starším pracovníkům,
- podpořit samotné podnikání, které by mohlo nahradit klasické zaměstnání,

- snaha o pracovní pohodu a podpořit uspokojení ze zaměstnání,
- vzdělávat pracovníky nad 50+ dle jejich schopností,
- rozvíjet mezigenerační spolupráci.

Mezi nástroje, které jsou spojovány s organizací práce lze přidat:

- částečné úvazky,
- přizpůsobování organizace práce,
- různorodá práce,
- pohyblivá pracovní doba,
- přesouvání pracovníků na jiná pracovní místa,
- projektové zaměstnání,
- vhodné pracovní prostředí a podpora zdraví zaměstnanců,
- kombinovat práci jak z domova, tak v kanceláři,
- nepravidelná práce.

Přizpůsobením organizace práce se zaměstnavatel snaží vycházet vstřícně k dynamickému rytmu starších zaměstnanců a přizpůsobit se mu (Cimbálková, 2012, s. 105 a 106).

### 3.3 Institucionální a neformální vzdělávání ve vyšším věku

Možnost se vzdělávat mají lidé po celý život, a pokud se rozhodnou, mohou vybírat z více alternativ. U vzdělávání ve vyšším věku záleží mnohdy na potřebách a motivaci jedince k dalšímu vzdělávání. Současná generace si neuvědomuje nutnost učít se i ve vyšším věku. Populace stárne, ale prodlužuje se věk pro odchod do důchodu a to by měl být signál pro jedince nad 50 let, aby se stále snažili vzdělávat, nebo právě oni se často stávají nezaměstnanými, protože firmy preferují mladší zaměstnance. Stát spolu s EU se snaží tuto situaci řešit, vznikají různé projekty na podporu vzdělávání ve vyšším věku. Pro lidi zejména v postproduktivním věku vznikají různé specifické vzdělávací formy, které jsou rozmanitého charakteru. Patří k nim Lidové univerzity, které jsou převážně ve skandinávských a německých mluvčích zemích. Jejich předností je, že starší lidé se mohou vzdělávat spolu s mladými posluchači, dochází k propojení generací a ke vzájemné toleranci. U nás jsou rozšířené dvě formy vzdělávání tzv. Akademie třetího věku, která se vyznačuje vstřícností výkladu a dokáže se přizpůsobit potřebám posluchače, druhou formou jsou Kluby aktivního stáří, které mají podobné poslání, ale je to více se snaží rozvíjet osobní zájmy seniorů (Müllpachr, 2004, s. 139).



V rámci celoživotního vzdělávání je u nás stále vyhledávanější možnost vzdělávání se na Univerzitě třetího věku, i když se jedná o jeden z nejnovějších způsobů studia pro lidi nad 50 let. Jde o oficiálně uznané instituce, kdy lidé ve vyšším věku mohou studovat na vysokoškolské úrovni a v nejrozličnějších oborech. V roce 1973 vznikla první U3V ve Francii v městě Toulouse. Jejím zakladatelem byl profesor P. Vellase, který chtěl vytvořit pro stárnoucí a starou populaci vzdělávací možnost, která by odpovídala potřebám a předpokladům pro tuto populaci. U nás k rozvoji U3V dochází v druhé polovině devadesátých let minulého století, kdy v Olomouci vzniká v roce 1986 první U3V u nás. Jejím posláním v současné době je především sociálně psychologická funkce. Důraz je kladen na prevenci možného sociálního napětí vznikajícího mezi starší a mladou generací. Vzdělávací aktivity na U3V mají za cíl vytvořit předpoklady pro vzájemné setkávání generací a nalezení východisek pro výměnu zkušeností (Müllpachr, 2004, s. 138–141).

Evropský sociální fond (ESF) je jedním z tří strukturálních fondů EU, jehož hlavním posláním je, aby všichni měli stejné možnosti na trhu práce a snížila se nezaměstnanost. Mezi jeho hlavní cíle lze zařadit celoživotní vzdělávání, rovné příležitosti na trhu práce a rozvoj kvalifikované pracovní síly. Na podporu vzdělávání jsou vytvořeny různé projekty. Jeden z nich je zaměřen na věkovou skupinu lidí nad 50 let, kteří jsou bez zaměstnání. Realizují se různé vzdělávací a rekvalifikační kurzy, které jsou z 85 procent hrazeny EU a jen 15 procent ze státního rozpočtu ČR. Po absolvování jsou lidé starší 50 let umísťováni na nově vznikající pracovní místa (MPSV, Bez práce je čtvrtina lidí nad padesát let, 2013).

Evropská asociace pro vzdělávání dospělých (EAEA) je evropská nevládní organizace, která se věnuje podpoře vzdělávání dospělých pro všechny, ale zejména pro skupiny málo zastoupené ve vzdělávání jako jsou lidé nad 50 let, senioři, hendikepovaní apod. K hlavním cílům této organizace patří prosazování celoživotního učení na evropské úrovni a rozvoj praxe pomocí setkání, projektů a publikací. V roce 2015 vytvořila Týdny vzdělávání pro dospělé v ČR, které byly realizovány na celorepublikové úrovni. Letovní motto je *Vzděláváním k pestřejšímu životu* (AIVD, Týdny vzdělávání dospělých, 2015).

Do projektu ENTITLE zaměřeného na celoživotní vzdělávání se zapojily veřejné knihovny. Snahou je rozšíření celoživotního vzdělávání pomocí knihoven, které jsou nejdostupnější pro širokou veřejnost. Velkým přínosem pro vzdělávání je, že se jedná o prostřednictvím neformálních vzdělávacích míst. Hlavním cílem je podpořit potřebu vzdělávajících se osob, pomoci jednotlivcům dále se vzdělávat, umožnit lidem získat práci,

dovednost i kvalifikaci. Tento program má dva hlavní cíle jako je *nacházet a rozvíjet* úspěšné příklady a poskytnout na základě každého rámce metod, které budou sloužit ke srovnání výsledků mezi zeměmi a jejich využití (Marvanová, Knihovny a celoživotní vzdělávání v rámci iniciativ a projektů EU, 2009).

## **II. PRAKTICKÁ ÁST**

## 4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

V první části práce jsme se zabývali odbornou literaturou, hlavními pojmy a teoretickými východisky, které jsou platformou pro praktickou část bakalářské práce.

Tématem výzkumu je motivace lidí ve vy—ím v ku ke vzdávání.

### 4.1 Výzkumný cíl

Hlavním výzkumným cílem mé práce je *zjistit, co motivuje lidi ve vy—ím v ku ke vzdávání.*

K docílení hlavního výzkumného cíle jsme vytýčili další dílčí cíle.

1. Zjistit, jestli jsou lidé vy—ího v ku ochotni se dále vzdávat.
2. Zjistit, zda zaměstnavatel motivuje lidi vy—ího v ku ke zvýšení si kvalifikace.
3. Zjistit, zda se lidé vy—ího v ku účastní vzdávacích akcí.
4. Zjistit, co může motivovat lidi vy—ího v ku k dalšímu vzdávání.
5. Zjistit, zda by lidé vy—ího v ku dojížděli za vzdáváním i n kolik kilometrů .
6. Zjistit, zda existují nějaké důvody bránící lidem vy—ího v ku vzdávat se.
7. Zjistit, jaká oblast by motivovala lidi vy—ího v ku ke vzdávání.
8. Zjistit, jestli nejvyšší dosažené vzdání souvisí s ochotou dále se vzdávat i ve vy—ím v ku.
9. Zjistit, jestli bydlení lidí ve vy—ím v ku má souvislost s účastí na vzdávacích akcích.

Při stanovení zásadního výzkumného cíle jsme vytýčili výzkumné cíle, kdy hledáme odpovědi prostřednictvím určených dílčích otázek:

1. Jsou lidé ochotní se dále vzdávat?
2. Motivuje zaměstnavatel lidi vy—ího v ku ke zvýšení si kvalifikace v dané profesi?
3. Účastní se lidé vy—ího v ku vzdávacích akcí?
4. Co motivuje lidi vy—ího v ku k dalšímu vzdávání?
5. Dojížděli by lidé vy—ího v ku za vzdáváním i n kolik kilometrů ?
6. Jaký je důvod, který brání lidem vy—ího v ku ve vzdávání?

7. Která oblast by motivovala lidi vyřhnout z vzdání, a cht li by ji lépe poznat?
8. Existuje spojitost mezi nejvyšším dosaženým vzdáním a ochotou se dále vzdávat i ve vyšším vku?
9. Existuje spojitost mezi bydlením a účastí na vzdávacích akcích i ve vyšším vku?

## 4.2 Druh a metody výzkumu

Pro dosažení stanovených cílů této bakalářské práce jsme se rozhodli použít kvantitativní výzkum, kdy pomocí výzkumných otázek se snažíme docílit výsledku k výzkumnému problému.

Ke sběru dat byl použit dotazník, který výběrem a stylizací otázek byl připraven dané v konkrétní kategorii. Kladené otázky se často vztahují k jevům vnitřním nebo vnějším. *Samotný dotazník je soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně sestaveny, a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně* (Chráška, 2007, s. 163). Dotazníkové šetření má své výhody a nevýhody. K hlavním výhodám patří poměrně rychlé a ekonomické shromáždění dat od velkého počtu respondentů. Jeho hlavní nevýhodou je, že získaná data pomocí dotazníku mají *jen podmíněnou platnost a vyžadují velkou opatrnost při interpretaci, abychom odlišili objektivní zjištění od subjektivních soudů* (Chráška, 2007, s. 164).

## 4.3 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor respondentů je možné vybírat podle různých znaků. Pro naši bakalářskou práci byl zvolen jako základní znak věk a to nad 50 let. Dotazníky byly rozděleny lidem nad 50 let především v okrese Vsetín, část byla rozdána ve firmě Ekobal Rofnov, spol. s r. o., bývalým absolventům U3V v Karolince a zbývající dotazníky rozdali známí, rodina a kolegové ve svém okolí lidem nad 50 let. Pro výzkum se účastnili lidé rozličného vzdání a různých sociálních vrstev.

## 4.4 Organizace výzkumu

Výzkum byl proveden formou dotazníku s patnácti otázkami, které byly anonymní. Obsahoval pětácti poloopené/uzavřené/strukturované a polouzavřené. Pouze otázka číslo 5 byla filtrovaná. Dotazovaní odpovídající na tuto otázku šle, pokračovali otázkou číslo 7. Než jsme rozdali dotazníky, bylo nutné provést předvýzkum, ve kterém jsme si ověřili

formulaci a srozumitelnost jednotlivých otázek v dotazníku. Bylo rozdáno 10 kus dotazník známým, soused m a rodinným p íslu-ník m a na základ jejich reakce a p ipomínek byly n které otázky upraveny, zm n ny nebo nahrazeny úpln novými, tak aby byly srozumitelné pro v kovou kategorii nad 50 let. Dotazníkové –et ení prob hlo v období od 22. 2. do 16. 3. 2016. Bylo rozdáno 110 kus dotazník a návratnost byla v po tu 93 kus , kdy 5 kus bylo nutné vy adit z d vodu neúplného vypln ní. K vyhodnocení z stalo 88 kus dotazník .

## 5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Dotazníkovým –et ením jsme získali data, která v této ásti bakalá ské práce zpracujeme a interpretujeme. Otázky budou vyhodnocovány postupn , jak byly se azeny v dotazníku. Pouze u filtra ní otázky íslo 5, pokud dotazovaný odpov d l šNEø, tak neodpovídal na otázku íslo 6. U této otázky bude pracováno pouze s respondenty, kterých se tato oblast týká. Od otázky íslo 7 dojde k úprav dat a následn budeme vyhodnocovat i nadále v–echny respondenty. Otázky 1 a fl 4 nám p iblifují, o jaký vzorek zkoumané skupiny obyvatel se jedná. K dal–ímu vyhodnocování dotazníkového –et ení byl poufít program MS Excel, pomocí kterého jsme následn demonstraci získaných dat vytvo ili tabulky a grafy.

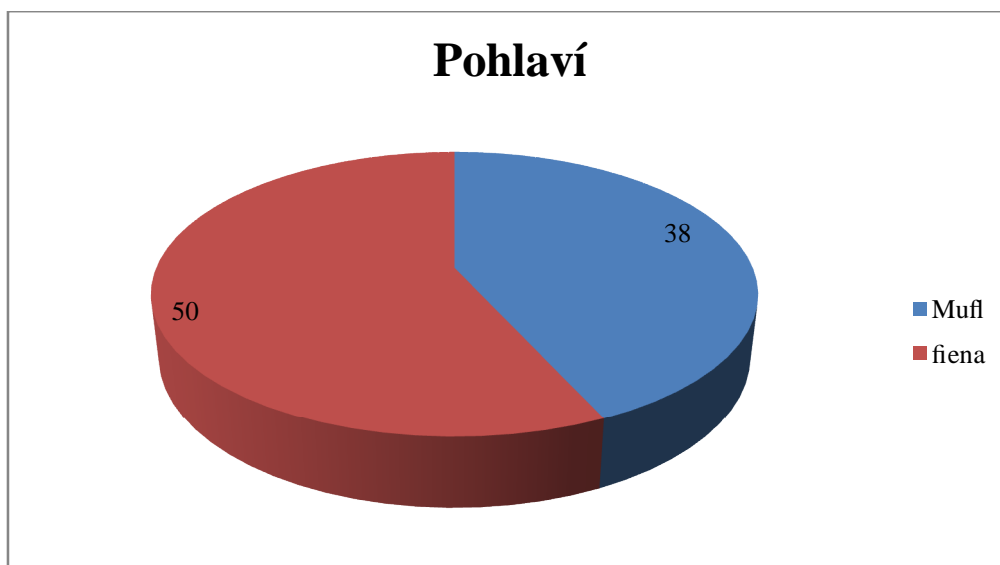
### 5.1 Analýza dat dotazníku

#### Otázka . 1 : Pohlaví

Tabulka . 2: Pohlaví

Pohlaví	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Mufl	38	43,18
fiena	50	56,82
Celkem	88	100

*zdroj: vlastní*



*Graf . 1: Pohlaví (vlastní zdroj)*

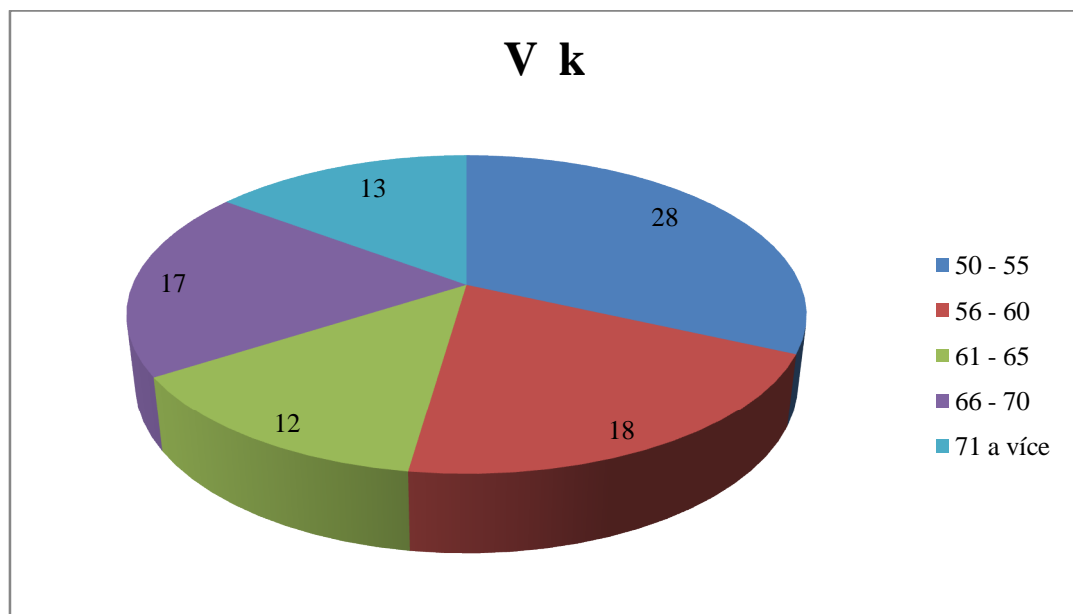
Dotazníkového –et ení se zú astnilo celkem 88 respondent ve složení 38 (43,18 %) mužů a 50 (56,82 %) žen.

### Otázka .2: Vá–v k?

Tabulka .3: V k

V k	Absolutní etnost	Relativní etnost %
50 ó 55	28	31,82
56 ó 60	18	20,45
61 ó 65	12	13,64
66 ó 70	17	19,32
71 a více	13	14,77
Celkem	88	100

Zdroj: vlastní



Graf .2: V k (vlastní zdroj)

Druhou otázkou jsme zjistili v kové rozložení respondent . Nejv t-í po et byl z v kové kategorie **50 ó 55**, celkem 28 (31,82 %), poté druhou skupinu tvo ilí lidé od **56 ó 60** s po tem 18 (20,45 %), ob adíme dle Vágnerové do star-í dosp losti. Mén respondent pat ících k období raného stá í, jak uvádí Vágnerová, bylo zastoupeno ve v kovém



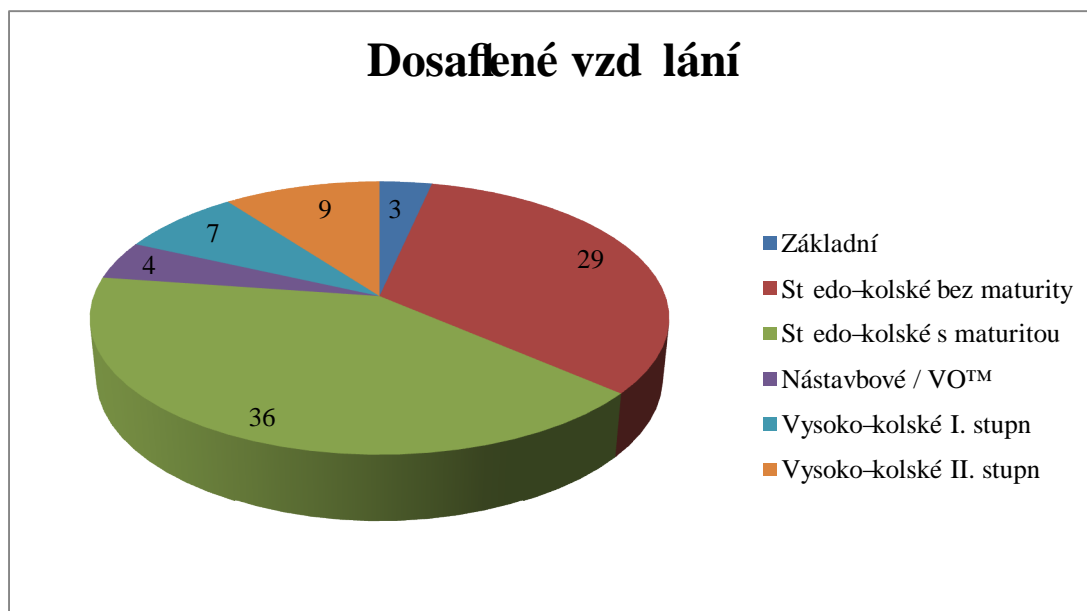
rozmezí 66 ó 70 s po tem 17 (19,32 %), dále 71 a více s po tem 13 (14,77 %) a nejmén 61 ó 65 s po tem 12 (13,64 %) oslovených.

### Otázka . 3: Jakého jste dosáhl/a nejvyššího vzdání?

Tabulka . 4: Dosážené vzdání

Vzdání	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Základní	3	3,41
St edo-kolské bez maturity	29	32,95
St edo-kolské s maturitou	36	40,91
Nástavbové / VO <sup>TM</sup>	4	4,55
Vysoko-kolské I. stupn	7	7,95
Vysoko-kolské II. stupn	9	10,23
Celkem	88	100

Zdroj: vlastní



Graf . 3: Dosažené vzdání (vlastní zdroj)

Z výše uvedených údaj vyplývá, že nejvíce oslovených respondentů má st edo-kolské vzdání s maturitou celkem 36 (40,91 %) lidí, další velkou skupinou jsou lidé se

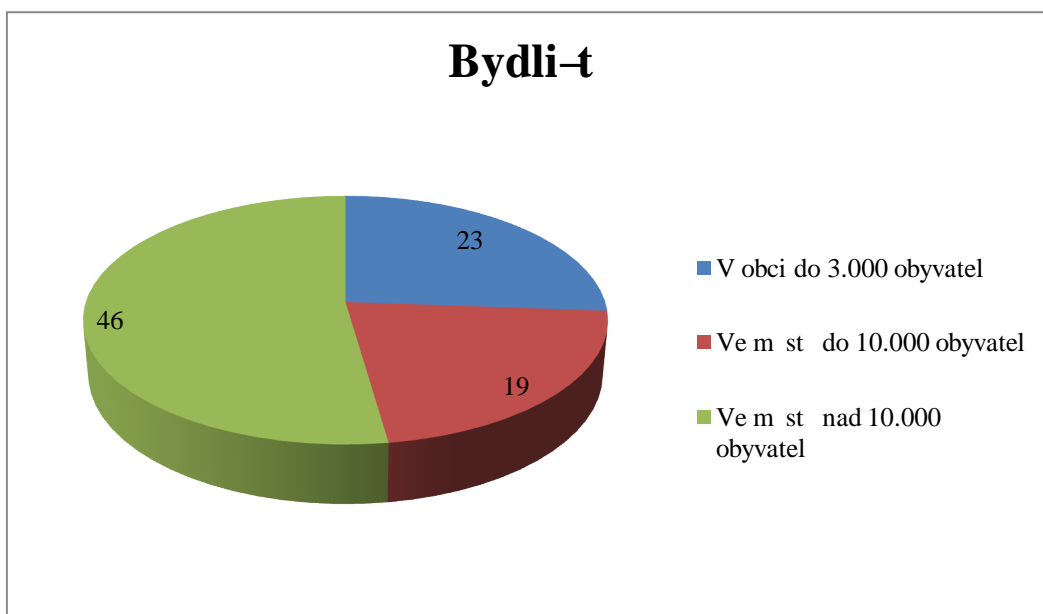
st edo-kolským vzd láním bez maturity 29 (32,95 %) oslovených. Poté lidé s vysoko-kolským vzd láním II. stupn v po tu 9 (10,23 %) a vysoko-kolsky vzd laných I. stupn v po tu 7 (7,95 %) respondent . Malá ást oslovených má VO™celkem 4 (4,55 %). Nejmen-í skupinou byli lidé se základním vzd láním v po tu 3 (3,41 %).

#### Otázka . 4: Kde v sou asné dob bydlíte?

Tabulka . 5: Bydli-t

Bydli-t	Absolutní etnost	Relativní etnost %
V obci do 3.000 obyvatel	23	26,14
Ve m st do 10.000 obyvatel	19	21,59
Ve m st nad 10.000 obyvatel	46	52,27
Celkem	88	100

Zdroj: vlastní



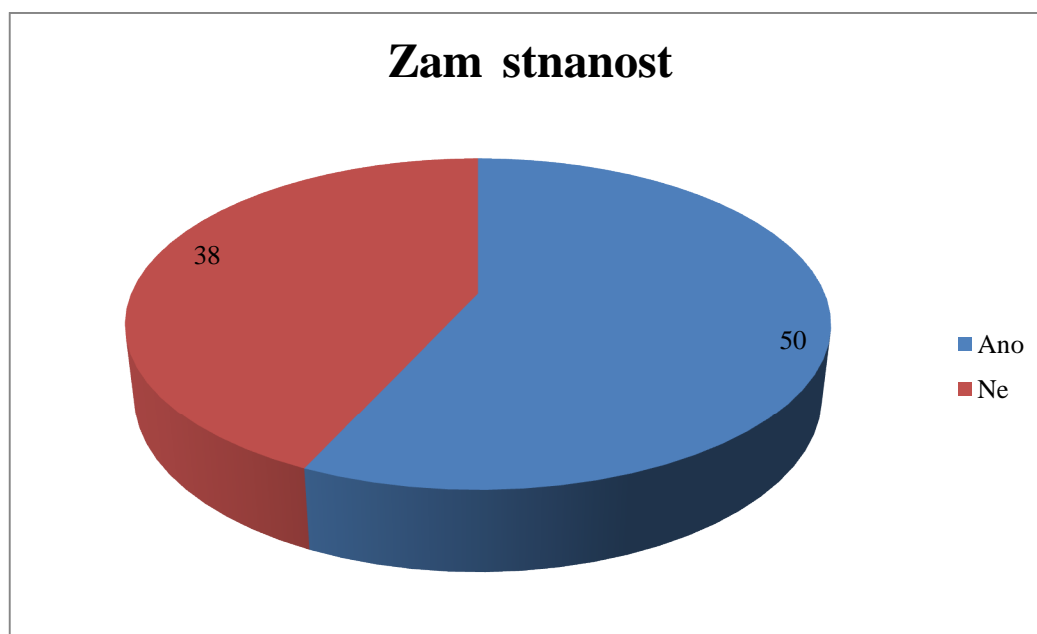
Graf . 4: Bydli-t (vlastní zdroj)

Z dosafených údaj jsme zjistili, že nejvíce respondent žije ve m st nad 10.000 obyvatel celkem 46 (52,27 %). Dal-í po etnou skupinou jsou obyvatelé žijící v obci do 3.000 obyvatel a to 23 (26,14 %), a nejmén 19 (21,59 %) námi oslovených bydlí ve m st do 10.000 obyvatel.

**Otázka . 5: Jste zam stnán?**

Tabulka . 6: Zam stnanost

Odpov	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Ano	50	56,82
Ne	38	43,18
Celkem	88	100

*Zdroj: vlastní**Graf . 5: Zam stnanost (vlastní zdroj)*

Dotazník byl rozdán lidem nad 50 let. Ze zpracovaných výsledků vyplynulo, že 50 (56,82 %) respondentů stále pracuje, na které i ve vyšším věku chtějí využít své nabyté zkušenosti a zaměstnání je jejich koníčkem. Z těchto 88 oslovených 38 (43,18 %) je buď v důchodu, nebo nemohou najít práci, protože zaměstnavatelé se bojí zaměstnat lidi nad 50 let.

**Otázka . 6: Motivuje Vás váš zaměstnavatel ke zvyšování si kvalifikace v dané profesi?**

Tabulka . 7: Motivace ke zvyšování si kvalifikace zaměstnavatelem

Odpov	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Ano	14	25,93
Spíše ano	13	24,07
Ne	18	33,33
Spíše ne	9	16,67
Celkem	54	100

*Zdroj: vlastní*



*Graf . 6: Motivace ke zvyšování si kvalifikace zaměstnavatelem (vlastní zdroj)*

Celkem 54 lidí námi oslovených z 88 je stále zaměstnáno. Hlavním zájmem této otázky bylo zjistit, zda mají lidé nad 50 let podporu a motivaci od svého zaměstnavatele možnost aktivně a stále se vzdělávat, zdokonalovat v dané profesi. Z výzkumu vyplynulo, že 14 (25,93 %) respondentů odpovědělo, že ano, dalších 13 (24,07 %), že spíše ano. Následovala poměrně velká skupina lidí celkem 18 (33,33 %), kteří odpověděli ne a 9 (16,67 %) spíše ne.

**Otázka . 7: Jste ochoten/a se dále vzd ívat?**

Tabulka . 8: Ochota dále se vzd ívat

Odpov	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Ano	51	57,95
Ne	15	17,05
Nevím	22	25
Celkem	88	100

*Zdroj: vlastní**Graf . 7: Ochota dále se vzd ívat (vlastní zdroj)*

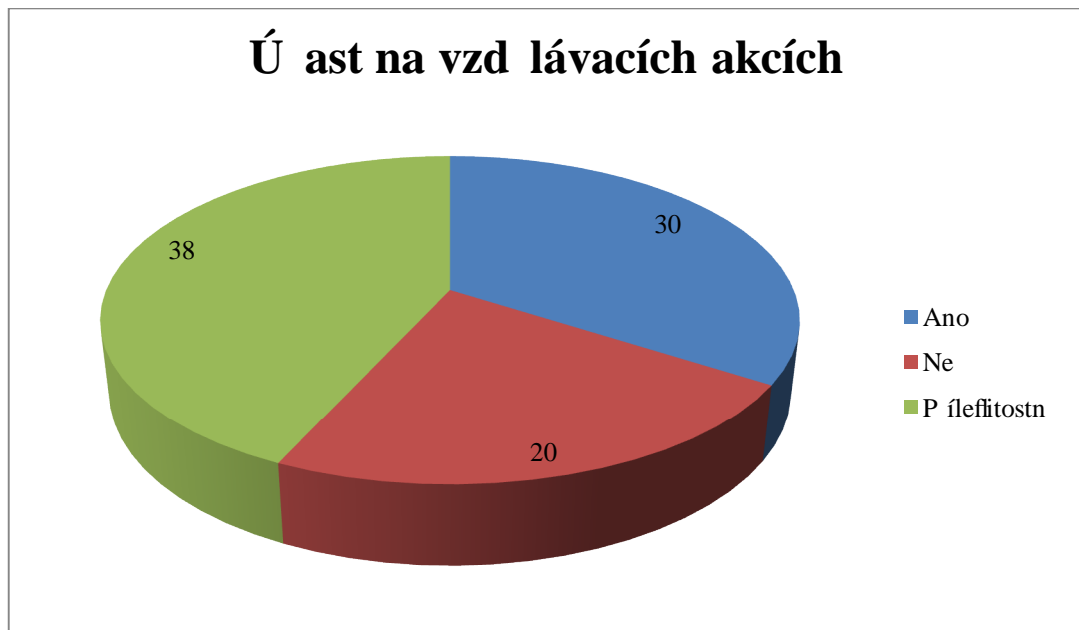
Touto otázkou jsme se cht li dozv d t, zda lidé vy—ího v ku jsou ochotni se dále vzd ívat. Velmi p ekvapivé bylo, íe více jak polovina respondent odpov d la ano, celkem 51 (57,95 %). Dal-í skupina odpov d la ne 15 (17,05 %). Stále je-t z stává dosti velká skupina námi oslovených, kte í se nemohou rozhodnout, moínná mají n jaké závaínné d vody, nebo je-t nad dal-ím vzd íváním nep emý-leli, ale výsledek 22 (25 %) lidí, kte í odpov d li neví, je nad jí, íe je-t ást z nich to zváfí a rozhodne se pro náv-t vu nap . n jakého krouíku, p edná-ky apod.

## Otázka . 8: Ú astníte se vzd lávacích akcí?

Tabulka . 9: Ú ast na vzd lávacích akcích

Odpov	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Ano	30	34,09
Ne	20	22,73
P ílefitostn	38	43,18
Celkem	88	100

Zdroj: vlastní



Graf . 8: Ú ast na vzd lávacích akcích (zdroj vlastní)

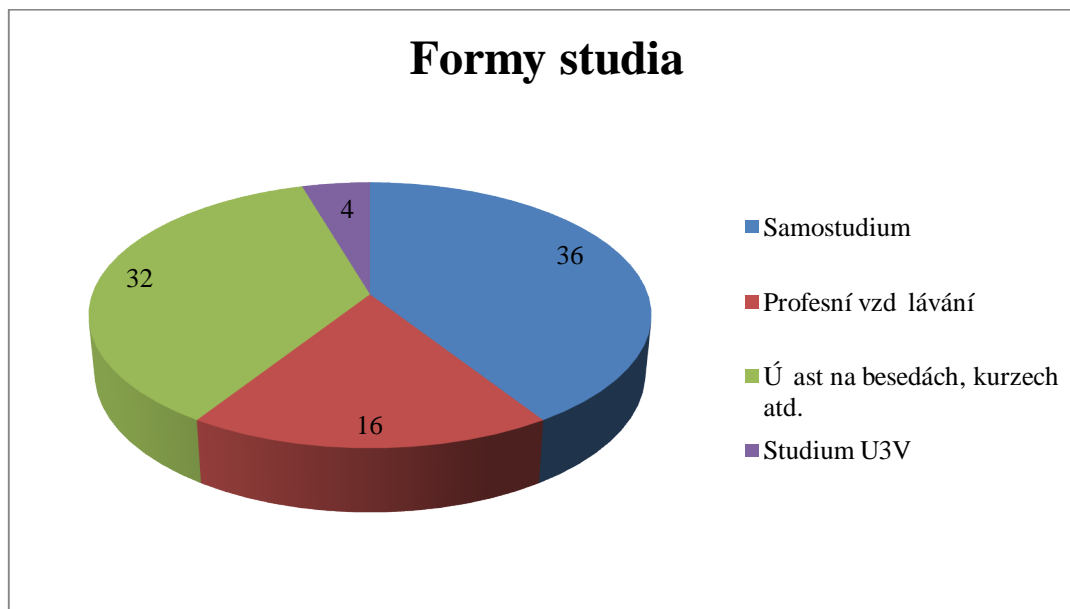
Z výzkumu vyplývá, že 30 (34,09 %) respondentů se zúčastňuje vzdělávacích akcí, dále 20 (22,73 %) odpovědělo ne. Stále je to velká skupina lidí vyřazených 38 (43,18 %) se účastní takových akcí jen p íležitostn ě. ěsto u lidí nad 50 let jsou p ekážkou k ú asti na vzdělávání jejich fyzické mořnosti, vzdálenost po ádané akce, pop ípad ě finan ní náro nost.

## Otázka . 9: Jakou formu studia preferujete?

Tabulka . 10: Formy studia

Formy studia	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Samostudium	36	40,91
Profesní vzd lávání	16	18,18
Ú ast na besedách, kurzech atd.	32	36,36
Studium U3V	4	4,55
Celkem	88	100

Zdroj: vlastní



Graf . 9: Formy studia (vlastní zdroj)

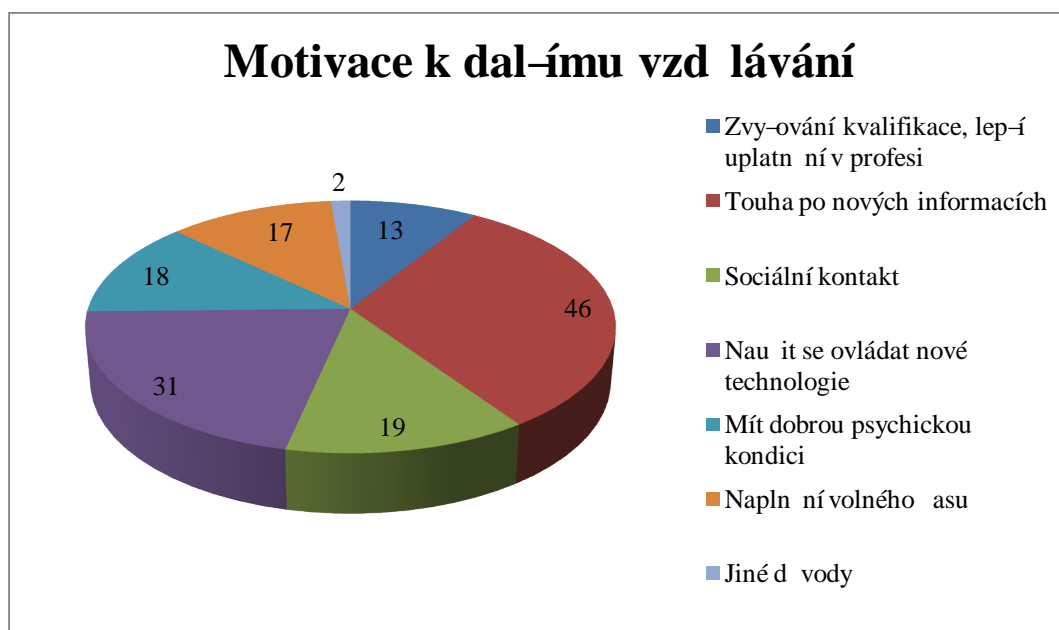
Z dotazníkového –et ení vyplynulo, že lidé vy–ího v ku nejvíce preferují samostudium 36 (40,91 %), dále mají velice v oblib ú ast na r zných besedách, kurzech atd. Těto formy studia se ú astní 32 (36,36 %) dotázaných. Velmi d lefité, p edev–ím pro pracující lidi, je profesní vzd lávání, které jim slouží k prohlubování v domostí v dané profesi; tuto odpov zvolilo 16 (18,18 %) respondent . Nejmén lidí preferuje studium na U3V jen 4 (4,55 %). Je to z ejm z d vodu malé dostupnosti a obav z neúsp chu.

## Otázka . 10: Co Vás motivuje k dal-ímu vzd lávání?

Tabulka . 11: Motivace k dal-ímu vzd lávání

Odpov	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Zvy-ování kvalifikace, lep-í uplatn ní v profesi	13	8,90
Touha po nových informacích	46	31,51
Sociální kontakt	19	13,01
Nau it se ovládat nové technologie	31	21,23
Mít dobrou psychickou kondici	18	12,33
Naplň ní volného asu	17	11,64
Jiné d vody	2	1,37
Celkem	146	100

Zdroj: vlastní



Graf . 10: Motivace k dal-ímu vzd lávání (vlastní zdroj)

Touto otázkou jsme zji-ovali, co motivuje lidi nad 50 let k dal-ímu vzd lávání, respondenti mohli volit i více odpov dí. Nejvíce je motivuje touha po nových informacích, celkem bylo zvoleno 46 (31,51 %) odpov dí, pak se cht jí nau it ovládat nové technologie 31 (21,23 %). Cht jí být také v dobré psychické kondici 18 (12,33 %), mnoho lidí vy-ího



v ku se cítí být osamocených, a proto hledají sociální kontakt 19 (13,01 %) a také mnozí další vnímají vzdáváním jako naplnění volného času 17 (11,64 %). Dobrou motivací je vidina lepšího uplatnění v profesi, a proto se snaží zvyšovat si kvalifikaci 13 (8,90 %). Pouze 2 (1,37 %) uvedli jiné důvody.

### Otázka . 11: Dojíte/a byste za vzdáváním i n kolik kilometrů ?

Tabulka . 12: Dojíte/a byste za vzdáváním

Dojíte/a byste za vzdáváním	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Ne	29	32,95
Do 10 km	17	19,32
Do 20 km	12	13,64
Do 30 km	10	11,36
Nad 30 km	5	5,68
Nevím	15	17,05
Celkem	88	100

Zdroj: vlastní



Graf . 11: Dojíte/a byste za vzdáváním (vlastní zdroj)

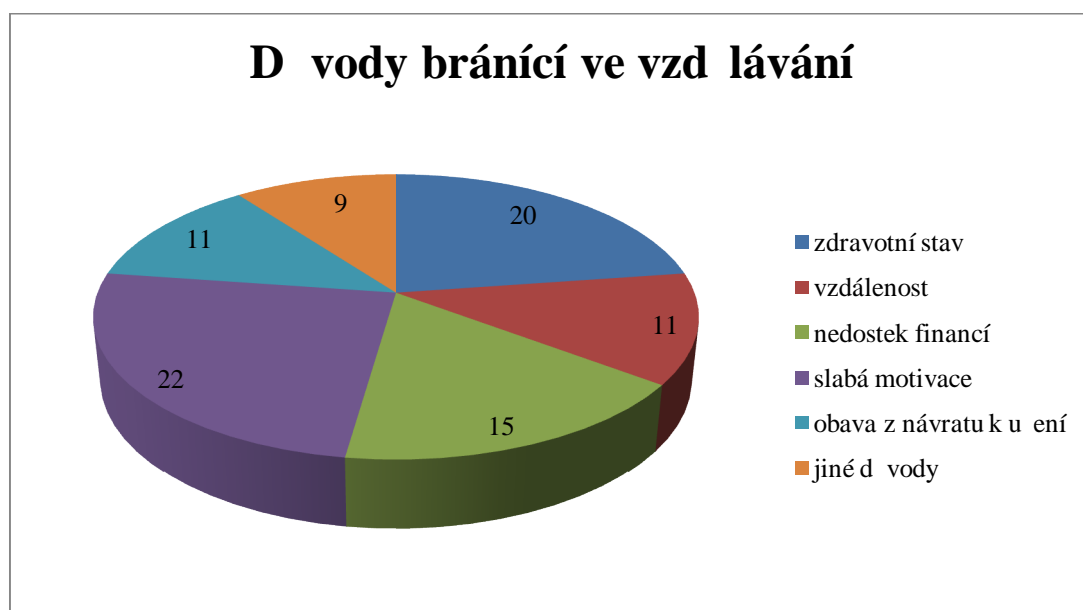
Respondenti byli osloveni s dotazem, zda by dojížděli za vzdáváním i n kolik kilometr . Nejvíce se vyjádilo, že ne 29 (32,95 %), je-t do 10 km by dojíždělo 17 (19,32 %) oslovených. Vzdálenost do 20 km by bylo ochotno absolvovat 12 (13,64 %) oslovených a jen men-in by nevadilo dojíždě ní do 30 km 10 (11,36 %) respondent m. Ov-em nad 30 km by zvařovalo dojíždě ní za vzdáváním jen 5 (5,68 %) lidí. Je-t zbylo 15 (17,05 %) t ch, kte í váhají a nev dí.

### Otázka . 12: Jaký je d vod, který Vám brání ve vzdávání?

Tabulka . 13: D vody bránící ve vzdávání

Odpov	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Zdravotní stav	20	22,73
Vzdálenost	11	12,50
Nedostatek financí	15	17,04
Slabá motivace	22	25,00
Obava z návratu k u ení	11	12,50
Jiné d vody	9	10,23
Celkem	88	100

*Zdroj: vlastní*



Graf . 12: D vody bránící ve vzdávání (vlastní zdroj)

Cht li jsme zjistit d vodu, které brání lidem ve vy—ím v ku ve vzd lávání. Nejvíce respondent uvedlo slabou motivaci a to 22 (25 %), jedním z dal—ích hlavních d vod je zdravotní stav, ten uvedlo 20 (22,73 %) lidí, pak následuje dle oslovených nedostatek financí 15 (17,04 %), obava z návratu k u ení 11 (12,50 %) a vzdálenost 11 (12,50 %). Pouze 9 (10,23 %) má jiné d vody bránící ve vzd lávání.

**Otázka . 13: Která oblast by Vás motivovala ke vzd lávání, a cht li byste ji lépe poznat?**

Tabulka . 14: Motivace ke vzd lávání Vámi zvolené oblasti

Odpov	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Kultura	24	12,31
Historie	25	12,82
Po íta	27	13,85
Zahrada	22	11,28
Sport	10	5,13
Chovatelství	8	4,10
Cizí jazyk	24	12,31
Lé itelství	11	5,64
Gastronomie	11	5,64
Cestování	19	9,74
Právo	9	4,62
Jiné, uve te	5	2,56
Celkem	195	100

*Zdroj: vlastní*



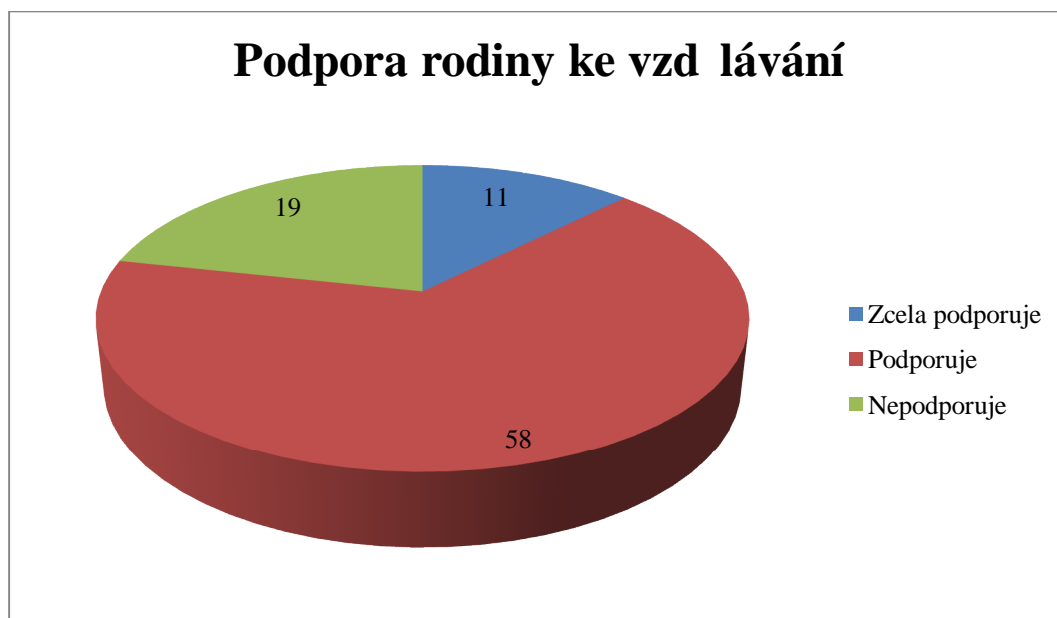
Graf . 13: Motivace ke vzdělávání Vámi zvolené oblasti (vlastní zdroj)

V našem průzkumu si mohli respondenti zvolit i více oblastí, které by pro ně byly zajímavé a motivovaly by je k dalšímu vzdělávání. Největší zájem byl o pořítka 27 (13,85 %), poté historie 25 (12,82 %) a těmi nejzajímavějšími oblastmi se staly kultura 24 (12,31 %) a cizí jazyk 24 (12,31 %). Hodně respondentů by se chtělo dozvědět a naučit nové trendy o zahradě 22 (11,28 %) a láká je také cestování 19 (9,74 %). V současné době se hodně lidí vrací k bylinkám, a proto by 11 (5,64 %) zajímalo léčitelství, kterému by se chtěli věnovat. Stejně lákavou je i oblast gastronomie 11 (5,64 %) a i ve vybraných věku stále zůstává důležitou pohybová aktivita, proto 10 (5,13 %) volilo sport. Motivaci ke vzdělávání se v oblasti práva volilo 9 (4,62 %) respondentů. Pouze 8 (4,10 %) oslovených chce věnovat více v oboru chovatelství a 5 (2,56 %) uvedlo jiné oblasti.

**Otázka . 14: Podporuje Vás rodina k dal-ímu vzd lávání?**

Tabulka . 15: Podpora rodiny ke vzd lávání

Odpov	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Zcela podporuje	11	12,50
Podporuje	58	65,91
Nepodporuje	19	21,59
Celkem	88	100

*Zdroj: vlastní**Graf . 14: Podpora rodiny ke vzd lávání (vlastní zdroj)*

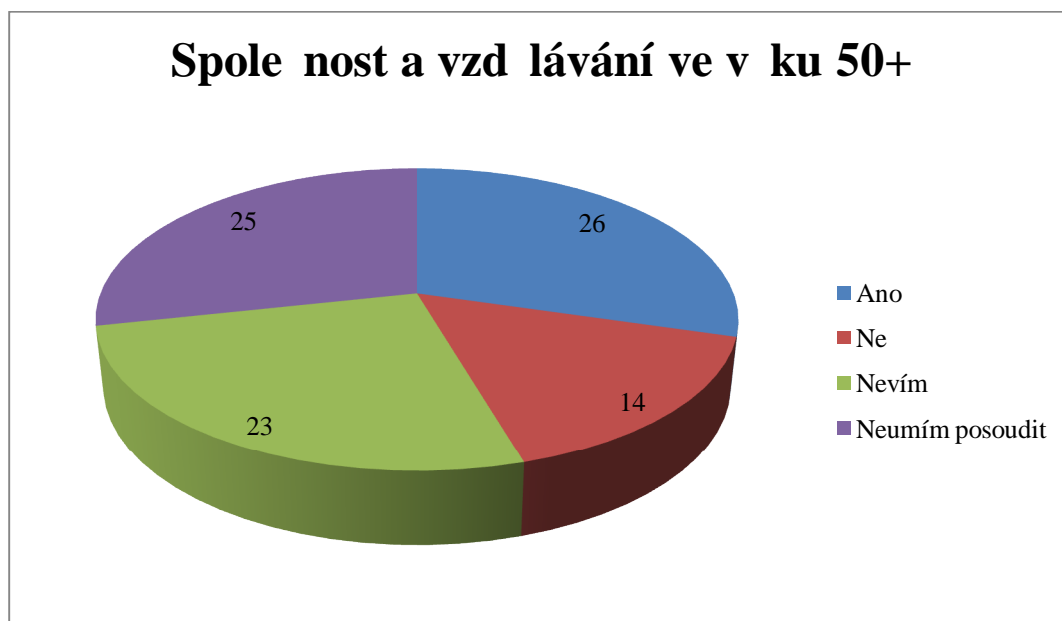
Z námi oslovených respondent 58 (65,91 %) uvedlo, že je rodina podporuje k dal-ímu vzd lávání, 19 (21,59 %) nepodporuje a jen 11 (12,50 %) je rodinou zcela podporováno.

Otázka . 15: Myslíte si, že společnost je nakloněna podpoře vzdělávání ve věku 50+?

Tabulka . 16: Společnost a vzdělávání ve věku 50+

Odpov	Absolutní etnost	Relativní etnost %
Ano	26	29,54
Ne	14	15,91
Nevím	23	26,14
Neumím posoudit	25	28,41
Celkem	88	100

Zdroj: vlastní



Graf . 15: Společnost a vzdělávání ve věku 50+ (vlastní zdroj)

Touto otázkou jsme zjišťovali, zda je společnost nakloněna vzdělávání ve věku 50+. Z námi oslovených respondentů jich 26 (29,54 %) odpovědělo ano, 25 (28,41 %) neumí posoudit, dalších 23 (26,14 %) neví. Pro ne se vyjádřilo 14 (15,91 %) námi oslovených lidí věku 50+.

## 5.2 Komparace stanovených cílů s výsledky výzkumu

Potřebné údaje získané analýzou dílčích polofek dotazníku nám pomohou k zodpovězení dílčích výzkumných otázek a následně k dosažení odpovědi na stanovený cíl bakalářské práce.

Hlavním výzkumným cílem bylo:

### *Zjistit, co motivuje lidi vyřho v ku ke vzdávání.*

Dotazníkového šetření se účastnili lidé nad 50 let. Celkem bylo osloveno 88 (100 %) respondentů z toho 38 (43,18 %) mužů a 50 (56,82 %) žen. Lidé vyřho v ku jsou ochotni se dále vzdávat, odpovědělo 51 (57,95 %) dotázaných. Z výzkumu jsme zjistili, že nejvýše motivací je pro ně touha po nových informacích - 46 (31,51 %), chtějí se naučit ovládat nové technologie 31 (21,23 %), sociální kontakt 19 (13,01 %), udržet se v dobré psychické kondici 18 (12,33 %), na které vzdávání berou jako naplnění volného času 17 (11,64 %). Lidé nad 50 let motivuje ke vzdávání vidina zvýšení kvalifikace, lepší uplatnění v profesi 13 (8,90%) a jen 2 (1,37 %) mají jiný důvod.

Dále byly vytyčeny dílčí výzkumné cíle:

### *1. Zjistit, jestli jsou lidé vyřho v ku ochotni se dále vzdávat.*

Jedním z hlavních dílčích cílů bylo zjistit, zda lidé vyřho v ku jsou ochotni se dále vzdávat. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak polovina odpověděla ano 51 (57,95 %), chce a je ochotno se vzdávat. Stále váhají, nejsou rozhodnutí, možná je tato otázka překvapila, protože ve svém v ku nad tím neuvážovali, proto 22 (25 %) odpovědělo neví. Jen malá část se nechce nic učít, proto vybrali ne 15 (17,05%).

### *2. Zjistit, zda zaměstnavatel motivuje lidi vyřho v ku ke zvyšování si kvalifikace.*

Návýzkum se týkal lidí nad 50+, kteří jsou i zaměstnaní, bylo nutné zjistit, zda zaměstnavatel podporuje a tím i motivuje své zaměstnance ve výřím v ku ke vzdávání. Z celkového počtu 54 pracujících, odpovědělo 18 (33,33 %) ne, dále 14 (25,93 %) ano, 13 (24,07 %) spíše ano a 9 (16,67 %) spíše ne. Z odpovědí vyplývá, že velmi záleží na zaměstnavateli a jeho postoji k zaměstnancům. Některým zaměstnavatelům starší pracovníky diskriminují z důvodu jejich věku. Výřím zájem ze strany zaměstnavatelů může vést k větší motivaci učít se novým věcem, dochází k výřím produktivitě práce a ke spokojenosti jak z důvodu zaměstnání, tak zaměstnavatele.

### 3. Zjistit, zda se lidé vy–ího v ku ú astní vzd lávacích akcí.

Nejvíce lidí ve vy–ím v ku 38 (43,18 %) se jen p ílefitostn ú astní vzd lávacích akcí, které se konají nap . v jejich okolí, pom rn hodn respondent 30 (34,09 %) odpov d lo ano. Je to velmi pozitivní zji–t ní, fle více jak polovina respondent se pravideln nebo aspo p ílefitostn ú astní vzd lávacích akcí. Jen u 20 (22,73 %) byla odpov ne.

### 4. Zjistit, co m fle motivovat lidi vy–ího v ku k dal–ímu vzd lávání.

Z dotazník jsme se dozv d li, fle lidi vy–ího v ku motivuje k dal–ímu vzd lávání p edev–ím touha po nových informacích 46 (31,51 %), cht jí se také nau it ovládat nové technologie 31 (21,23 %), které je v sou asné dob zcela obklopují, nap . od televize afl po ovládaní bankovního ú tu p es internet. Ov-em i to p iná–í mnohým pocit osam losti, a proto dávají p ednost sociálnímu kontaktu 19 (13,01 %), motivuje je vzd lávání v rámci kroufk , U3V, ú astní se na r zných besedách apod., a to souvisí s motivací mít i ve vy–ím v ku dobrou psychickou kondici 18 (12,33 %). Zejména senio i ve vzd lávání nacházejí napln ní volného asu 17 (11,64 %), naopak lidé stále je–t pracující motivuje ke vzd lávání vidina zvý–ení kvalifikace a lep–í uplatn ní v profesi 13 (8,90 %). Pouze 2 (1,37 %) uvedli jiný d vod, jeden respondent napsal, fle k dal–ímu vzd lávání jej motivuje zam stnavatel a druhý uvedl, fle chce být dobrý ve svém oboru.

### 5. Zjistit, zda by lidé vy–ího v ku dojífld li za vzd láváním i n kolik kilometr .

Z na–eho výzkumu jsme se dozv d li, fle velký po et 29 (32,95 %) respondent odpov d lo ne, nedojífld li by za vzd láváním. Skupin 17 (19,32 %) by nevadila vzdálenost do 10 km a do 20 km by dojífld lo 12 (13,64 %) respondent . Jen pro malou ást oslovených by motivace ke vzd lávání byla tak vysoká, fle by za ním byli ochotni dojífld t i do 30 km ó celkem 10 (11,36 %), a 5 (5,68 %) by nevadila ani vzdálenost nad 30 km. ást námi tázaných je–t neví 15 (17,05 %).

### 6. Zjistit, zda existují n jaké d vody bránící lidem vy–ího v ku vzd lávat se.

Jsou r zné d vody, které brání p edev–ím lidem vy–ího v ku ve vzd lávání. Jak ukázal ná– výzkum, pat í mezi n p edev–ím slabá motivace 22 (25 %) a hned na druhém míst respondenti uvedli zdravotní stav 20 (22,73 %). Mnoho lidí vy–ího v ku se potýká s r znými druhy onemocn ní, ke kterým pat í p edev–ím problémy s pohybovým ústrojím, cofl je pro n velkou p ekáfkou. Zejména pro lidi flijící osamoceni v domácnosti, pobírající d chod nebo nezam stnané, je asto bránícím faktorem ve vzd lávání nedostatek financí



15 (17,04 %), dále se respondenti obávají návratu k u ení 11 (12,50 %) a n které odrazuje vzdálenost 11 (12,50 %). Zbývajících 9 (10,23 %) z celkem 88 námi oslovených uvedlo jiné d vody, jako: *v k, fládný, nic mi nebrání, nemám fládný d vod, vzd lávám se, chci se vzd lávat, ale zam stnavatel to nedoporu í.*

#### 7. Zjistit, jaká oblast by motivovala lidi vy—ího v ku ke vzd lávání.

U této otázky m li respondenti možnost vybrat více odpovědí. Nejvíce lidí vy—ího v ku m lo zájem zdokonalit nebo nau it se práci s počítačem 27 (13,85 %), dal—í po etná skupina má zájem dozv d t se víc o historii 25 (12,82 %). O oblast kultury a zájem o cizí jazyk by m lo shodn 24 (12,31 %) námi oslovených. N emu novému se nau it nebo dozv d t se ohledn zahrady m lo zájem 22 (11,28 %) a 19 (9,74 %) by cht lo cestovat a poznávat jinou kulturu, zvyky apod. Do pop edí se dostává lé itelství, které by motivovalo 11 (5,64 %) respondent k u ení nových v cí a také gastronomie se t —í velkému rozmachu a tuto oblast ozna ilo 11 (5,64 %) respondent . Pro lidi ve vy—ím v ku z stává d lefitý sport 10 (5,13 %) a také mají zájem mnozí o vzd lávání v oblasti práva 9 (4,62 %). Láska ke zví at m motivuje ke vzd lávání v oblasti chovatelství 8 (4,10 %) respondent . Jiné d vody zvolilo 5 (2,56 %) respondent , m li by zájem vzd lávat se v oblasti *technické, elektro, psychologie, historie m sta a historické a foto dokumentace.*

Ov ení a stanovení pracovních hypotéz bylo zvoleno u díl ích cíl . 8. a . 9. Statistické hypotézy nelze ov it přímo, ale proti tvrzení jinému, v t—inou proti tzv. nulové hypotéze ( $H_0$ ), která konstatuje, že mezi prom nnými není vztah. Jestli se u statistické analýzy ukáže, že lze nulovou hypotézu odmítnout, přijmeme tzv. alternativní hypotézu ( $H_A$ ). Abychom mohli vyhodnotit získaná data z dotazníku a ur it pravdivost hypotéz, použijeme jednu ze statistických metod, kterou je test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingen ní tabulku. Tento test významnosti lze použít, pokud se rozhodujeme, zda existuje spojitost mezi dv ma pedagogickými jevy. (Chráška, 2007, s. 69 ó 76)

V této bakalá ské práci jsme postupovali p í výpo tu následovn . Nejprve jsme zapsali získaná data do kontingen ní tabulky a následn v každém poli kontingen ní tabulky vypo ítali o ekávanou etnost, která je uvedena v kulaté závorce. Dle vzorce:  $(P ó O)^2/O$  (P je etnost a O je o ekávaná etnost) vypo ítáme hodnotu  $x^2$ , která je ukazatelem velikosti rozdílu mezi skute ností a vyslovenou nulovou hypotézou. K posouzení vypo ítané hodnoty  $x^2$  je zapot ebí ur it po et stup volnosti tabulky ( $f$ ), který vypo ítáme dle vzorce  $f=(r-1)*(s-1)$ , kdy  $r$  - zna í po et ádku a  $s$  - po et sloupc v kontingen ní tabulce.

Pro testování významnosti byla námi zvolena hladina významnosti 0,05 (Chráška, 2007, s. 77 ó 78).

8. Zjistit, jestli nejvyšší dosažené vzdání souvisí s ochotou dále se vzdávat i ve vyšším vku.

1H: Nejvyšší dosažené vzdání souvisí s ochotou dále se vzdávat ve vyšším vku.

1H<sub>0</sub>: Mezi nejvyšším dosaženým vzdáním a ochotou ke vzdávání ve vyšším vku neexistuje statisticky podstatná závislost.

1H<sub>A</sub>: Mezi nejvyšším dosaženým vzdáním a ochotou ke vzdávání ve vyšším vku existuje statisticky podstatná závislost.

Tabulka . 17: Kontingenční tabulka - hypotéza 1

Ochota ke vzdávání		Základní	Vyu en/a	Vyu en/a s maturitou	VO <sup>TM</sup>	V <sup>TM</sup> . stupe	V <sup>TM</sup> I. stupe	Σ
ANO	P	1	13	22	3	5	7	51
	O	(1,74)	(16,81)	(20,86)	(2,32)	(4,06)	(5,22)	
	$\chi^2$	<b>0,31</b>	<b>0,86</b>	<b>0,06</b>	<b>0,20</b>	<b>0,22</b>	<b>0,61</b>	
NE	P	2	16	14	1	2	2	37
	O	(1,26)	(12,19)	(15,14)	(1,68)	(2,94)	(3,78)	
	$\chi^2$	<b>0,43</b>	<b>1,19</b>	<b>0,09</b>	<b>0,28</b>	<b>0,30</b>	<b>0,84</b>	
Σ		3	29	36	4	7	9	88

Zdroj: vlastní

$$\chi^2 = 0,31 + 0,86 + 0,06 + 0,20 + 0,22 + 0,61 + 0,43 + 1,19 + 0,09 + 0,28 + 0,30 + 0,84 = \mathbf{5,39}.$$

$$\chi^2_{0,05}(5) = \mathbf{11,07}$$

$\chi^2 = 5,39 < \chi^2_{0,05}(5) = 11,07$ , proto  $H_0$  přijímáme a odmítáme alternativní hypotézu.

**Záv rem:** Mezi dosaženým nejvyšším vzdáním a ochotou dále se vzdávat ve vyšším vku neexistuje statisticky podstatná závislost. Z výzkumu vyplývá, že dosažené vzdání

nemá žádný vliv na ochotu ke vzdělávání ve vybraných věku, záleží pouze na jedinci, zda se chce stále vzdělávat bez ohledu na předchozí dosažené vzdělání.

9. Zjistit, jestli bydlí lidé ve vybraných věku má souvislost s účastí na vzdělávacích akcích.

2H: Bydlí lidé ve vybraných věku má souvislost s účastí na vzdělávacích akcích.

2H<sub>0</sub>: Mezi bydlí lidmi a účastí na vzdělávacích akcích neexistuje statisticky podstatná závislost.

2H<sub>1</sub>: Mezi bydlí lidmi a účastí na vzdělávacích akcích existuje statisticky podstatná závislost.

Tabulka . 18: Kontingenční tabulka o hypotéza 2

Účast na vzdělávacích akcích		Bydlí v obci do 3.000 obyvatel	Bydlí ve městě do 10.000 obyvatel	Bydlí ve městě nad 10.000 obyvatel	Σ
ANO	P	4	7	19	30
	O	(7,84)	(6,48)	(15,68)	
	$\chi^2$	<b>1,88</b>	<b>0,04</b>	<b>0,70</b>	
NE	P	19	12	27	58
	O	(15,16)	(12,52)	(30,32)	
	$\chi^2$	<b>0,97</b>	<b>0,02</b>	<b>0,36</b>	
Σ		23	19	46	88

Zdroj: vlastní

$$\chi^2 = 1,88 + 0,04 + 0,70 + 0,97 + 0,02 + 0,36 = \mathbf{3,97}.$$

$$\chi^2_{0,05}(2) = \mathbf{5,99}$$

$\chi^2 = 3,97 < \chi^2_{0,05}(2) = 5,99$ , proto přijímáme hypotézu nulovou a odmítáme alternativní hypotézu.

**Závěr:** Mezi bydlí lidmi a účastí na vzdělávacích akcích neexistuje statisticky podstatná závislost. Z výzkumu jsme se dozvěděli, že bydlí lidé nesouvisí s účastí na vzdělávacích akcích, které navštěvují lidé ve vybraných věku.

## 6 SHRNUTÍ VÝZKUMU

### 6.1 Diskuse k výsledkům

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit, zdali mají lidé ve vy–ím v ku motivaci ke vzdávání. K tomu nám posloužila odborná literatura a námi realizované dotazníkové –et ení. Na základ získaných dat z dotazník bylo provedeno jejich zpracování do p ehledných tabulek a graf .

#### *Po et dotazovaných*

Celkem se výzkumu formou dotazníku zú astnilo 88 (100%) respondent , z toho bylo 38 mužů a 50 (56,82 %) žen. Jelikož 50 (56,82%) oslovených respondent stále je–t je zaměstnáno, byl pro nás d ležitý jejich názor nebo i zku–enost s možností vzdávání v zaměstnání, jestli jsou ze strany zaměstnavatele motivováni ke zvy–ování si kvalifikace v profesi, kterou zastávají. P estofe je velká podpora zejména ze strany ministerstva práce a sociálních v cí zaměstnávat lidi nad 50+, z na–eho výzkumu vyplynulo, že téměř polovina (33,33 % ó ne, 16,67% spí–e ne) nemotivuje své zaměstnance k dalšímu vzdávání. Druhá ást (25,93 % ó ano, 24,07 % ó spí–e ano) je p esv d ena, že zaměstnavatel má zájem i o zaměstnance ve vy–ím v ku, umožní jim vzdávat se, a tím motivuje k lepší spolupráci, vy–ím výkon m a spokojenosti jak ze strany zaměstnanc , tak i zaměstnavatele.

Je velmi pozitivní, že více než polovina námi dotazovaných je ochotna se dále vzdávat, bylo to 57,95 % a je–t 25 % neví, možná, pokud by m li dobrou motivaci a ufl od známých, rodiny nebo médií, také by se ú astnili vzdávacích akcí. S rozvojem moderních technologií je také více možností jak se vzdávat. Mnozí respondenti preferují samostudium 40,91 %, kdy se mohou nau it nebo dozv d t poslechem rozhlasových po ad , sledováním televize nebo si vyhledávají informace na internetu, mohou se také on-line ú astnit rozli ných kurz . Tento zp sob je také vhodný pro lidi zdravotn postížené. Velmi po etnou skupinou jsou lidé ve vy–ím v ku, kte í dávají p ednost besedám, kurz m apod., je to 36,36 % respondent . Jen 4 (4,55 %) preferují studium na U3V. Možná tato forma studia není tak známá, p estofe se vysoké –koly snaží být star–ím lidem blífl a ve spolupráci s mnohými m sty je možné toto studium nav–t ovat p ímo na m stském ú ad v daném bydli–ti. Nebo , jak vyplývá z na–eho výzkumu, 32,95

% lidí nechce dojíždět za vzdáváním, je pro nepřijatelná je hranice do 10 km 19,32 %, ale pouhých 5 (5,68 %) by za vzdáváním dojíždělo i více jak 30 km.

### ***Oblasti motivující ke vzdávání***

Při zjišťování oblastí, která by respondenty motivovala ke vzdávání a chtěli by ji lépe poznat, byly odpovědi dosti vyrovnané. Největší zájem byl o práci s počítačem 27 (13,85 %), nebo právě lidé nad 50+ mnohdy neměli možnost se naučit pracovat s počítačem, naučit se psát emaily, používat různé sociální sítě, aby se například spojili s rodinou, která žije v zahraničí, nebo se naučili pracovat se svým útem přes internetové bankovníctví apod. Hned jako druhá byla historie 25 (12,82 %), dále byl uveden cizí jazyk 24 (12,31 %), což souvisí s možností cestování (to zvolilo 9,74 % respondentů), také je u nás možnost přečíst si různé zahraniční tisky nebo nějakou knihu v originálním vydání.

Vedle oblastí ke vzdávání je důležitá i samostatná motivace, kdy 31,51 % respondentů uvedlo touhu po nových informacích, vzdávání je také spojeno s navazováním nových přátelství, a proto 13,01 % označilo sociální kontakt; je také důležitá se především s přibývajícím věkem udržovat v dobré psychické kondici 12,33 %, což je také velkou motivací ke vzdávání. Také Palán uvádí, že především senioři se snaží právě přes vzdávání vyhledávat sociální kontakty, seberealizují se a to jim často pomáhá k rozvoji sebedůvěry (Palán, 2003, s. 178).

### ***Problémy související s věkem***

Ve věku se mnozí potýkají s různými problémy, a proto jsme chtěli vědět, zda jsou nějaké důvody, které jim brání ve vzdávání. Nejvíce nás překvapilo, že jedním z hlavních důvodů je slabá motivace 25 %, mají pocit, že mají splněny své potřeby, jsou se věkem spokojeni a přestávají být motivováni pro další výkon (Adair, 2009, s. 25–32). Hned za ní zdravotní stav 22,73 %, což jsme předpokládali. Vzhledem k tomu, že se v kromě prodlužuje, přibývá ovšem množství civilizačních nemocí, zejména pohybového aparátu a tyto lidé mají omezené možnosti vzdávání a mnohdy nemají touhu dozvědět a naučit se něco nového. Často se tyto lidé spokojí s tím, co mají, myslí si, že mají splněny všechny potřeby.

Na otázku, jestli je rodina podporuje k dalšímu vzdávání, odpovědělo více než polovina 65,9 %, že ano. Snaží se je podporovat a motivovat k nějakým aktivitám mimo domov, aby se udržovali v dobré fyzické i psychické kondici. Dále nás zajímalo, co si myslí o společnosti, zda je nakloněna podporě vzdávání ve věku 50+. Pouze 29,54 % je

přesvědčeno, že ano, ale většina váhá, neví nebo neumí posoudit; byla to více než polovina námi oslovených.

Dílčí cíle 8. a 9. jsme ověřili pomocí dvou hypotéz, kdy 1H jsme očekávali, jestli nejvyšší dosažené vzdělání souvisí s ochotou dále se vzdělávat ve vyšším věku. Naše hypotéza nebyla potvrzena, tzn., že dosažené vzdělání nemá žádný vliv na ochotu vzdělávat se i ve vyšším věku. U hypotézy 2H jsme se domnívali, že bydliště lidí ve vyšším věku má souvislost s účástí na vzdělávacích akcích. Také tato hypotéza se nám nepotvrdila, znamená to, že bydliště nesouvisí s účástí na vzdělávacích akcích navrhovaných lidmi ve vyšším věku.

## 6.2 Doporučení pro praxi

Z výzkumu zaměřeného na respondenty nad 50 let vyplynulo, že více než 57,95 % je ochotno se dále vzdělávat, ovšem je to zůstává dosti velká skupina těch, kteří nejsou rozhodnutí, nebo nemají zájem o další vzdělávání. Příčinou může být, jak bylo již uvedeno, slabá motivace, která souvisí s tím, že lidé ve vyšším věku ztrácejí zájmy, nebo mají špatné zkušenosti ze zaměstnání, kdy byli kvůli svému věku diskriminováni. Uzavírají se do sebe, a proto je potřeba se jim věnovat a organizovat pro ně různé vzdělávací akce. V mnohých aktivitách jim brání zdravotní stav, potýkají se s nedostatkem financí, což souvisí se vzdáleností, která je pro ně také překážkou.

Jelikož se výzkumu účastnili i respondenti stále ještě pracující, bylo zajímavé zjistit, jestli je motivuje zaměstnavatel ke vzdělávání, ke zvyšování si kvalifikace. Jen malá část odpověděla, že ano, ale více odpovědí bylo ne. Zaměstnavatelé nejsou nakloněni k dalšímu vzdělávání lidí nad 50 let, diskriminují je z důvodu jejich věku, domnívají se, že tyto lidé nemohou podávat stejné výkony nebo ještě lepší než mladší generace. Mají pocit, že nemají motivaci a chuť se zdokonalovat nebo učít něco nového. Je potřeba soustředit se na tuto oblast a podpořit rozvíjející se projekt age management, který definujeme jako řízení s ohledem na potenciál, věk a schopnost pracovníků. Pokud bude tento projekt fungovat, podpoří pracovníky, aby mohli uplatnit své nabyté v domosti, bude je motivovat k dalšímu vzdělávání, aby žili kvalitní život a nebáli se budoucnosti. Pokud tento poklep je plynule do předchozího, bude mít stále motivaci a potřebu se nějakým způsobem vzdělávat a bude sám vyhledávat možnosti dalšího vzdělávání.

Nkte i lidé se i ve vy—ím v ku v nují samostudiu. Jiní preferují spí-e sociální kontakt, a proto vyhledávají zejména r zné besedy, kurzy, náv-t vu divadla, koncert apod., jiní rádi cestují. Bohužel hodn senior se nem fle ú astnit t chto aktivit z finan ních d vod a zde vzniká prostor pro spolupráci s m sty, obcemi, podnikateli, kte í mají mofnost pomocí finan ních dar , p ípadn formou dotací, p isp t na vzd lávací akce pro lidi ve vy—ím v ku. P íkladem jsou n která men-í m sta, která poskytují zdarma své prostory a zprost edkovávají vzd lávání na U3V.

Ov-em je je-t nutné soust edit se na informovanost o vzd lávacích akcích. O po ádání r zných vzd lávacích akcí nebo kurz se lidé ve vy—ím v ku dozv dí zejména od rodiny, z internetu nebo z novin. Je pot eba roz-ít informovanost nap . pomocí leták rozdáváných do schránek, vyv -ením na zastávkách, v obchodech apod. O t chto aktivitách mohou informovat také regionální televize, lidé se o nich dozv dí z rádia nebo místního rozhlasu, který v obcích je-t stále funguje. Ke vzd lávání si ú astníci volí oblast, kterou by cht li více poznat. asto mají zájem nau it se pracovat na po íta i, nebo je to oblast, která je pro n zcela nová a poskytuje jim mnoho mofností, jako je nap . samostudium cizích jazyk , mohou se v novat historii, dnes velmi oblíbené gastronomii atd.

Vzhledem ke zvy-ujícímu se v ku populace je nutné, aby se politické spektrum za alo zabývat otázkou dal-ího vzd lávání, aby byla vytvo ena koncepce, pop ípad zákony sloufící k podpo e vzd lávání zejména lidí nad 50 let a také celofivotního u ení.

Velmi d leflitý je pro vzd lávání lidí ve vy—ím v ku kvalifikovaný lektor. Musí si um t p izp sobit a vytvo it vzd lávací plán pro danou v kovou skupinu, aby je zaujal a motivoval k dal-ímu vzd lávání. Proto je nutné finan n podpo it i dal-í vzd lávání lektor a -kolitel .

## ZÁV R

Zvoleným tématem jsme cht li zjistit motivaci ke vzd lávání osob ve vy—ím v ku. Je nutné, aby se lidé 50+ snažili vzd lávat, nebo to mnohdy vyřaduje jejich zam stnavatel. N kte í jsou sami motivováni k dal—ímu vzd lávání, v dí, fle jsou na n ze strany společnosti kladeny požadavky, a také to vyřaduje jejich náro ná profese nap . léka i, právníci atd. se musejí vzd lávat celý flivot. Společnost za íná lidi nad 50+ vnímat jinak, nebo jsou vitáln j—í nejl p ede—lá generace, zam stnavatelé si za ínají uv domovat jejich zku—enost a loajalitu k firm . Jsou stále schopni u it se a vzd lávat, stále dokážou být kreativní. Pokud jde o seniory, n které vede ke vzd lávání touha po nových v domostech, jiní vyhledávají společnost, nebo se asto cítí osam lí a proto rádi tráví as ve společnosti svých vrstevník .

V teoretické ásti bakalá ské práce jsme se zabývali odbornou literaturou související s motivací, s etapami lidského flivota a seznámili jsme se s pojmem andragogika. Druhá kapitola je v nována motivaci, p edstavili jsme si n které její teorie a dozv d li jsme se, jak je d leflitá ke zvládnutí úsp —ného studia, což je dnes jifl empiricky doloženo. Motivace ke vzd lávání je nutná v kařdém v ku, my jsme se soust edili na lidi 50+. Na jejich flivotní etapy, které jsou spojeny se zam stnáním a poté odchodem do d chodu a trávením volného asu se svými vrstevníky p i r zných besedách, kulturních akcích apod. Ve t etí kapitole jsme se zam íli na vzd lávání, na jeho možnosti, seznámili jsme se s age managementem, který e—í zam stnávání lidí 50+. Snaží se o potla ení diskriminace star—ích pracovník s neodpovídající kvalifikací nebo vzd láním. Je pot eba podpo it celoflivotní u ení, motivovat tyto lidi k prohlubování znalostí. V záv ru jsou uvedeny možnosti vzd lávání, které požádají ve ejné knihovny nebo nevládní organizace.

Výzkumným cílem v praktické ásti bakalá ské práce bylo zjistit motivaci lidí ve vy—ím v ku ke vzd lávání. Prost ednictvím kvantitativního výzkumu jsme zji—ovali, jestli jsou lidé ve vy—ím v ku ochotni se dále vzd lávat, jestli se ú astní vzd lávacích akcí, co je motivuje ke vzd lávání. Poté nás zajímala oblast, která by je motivovala ke vzd lávání, zda jsou n jaké d vody bránící ve vzd lávání a jestli je zam stnavatel motivuje ke zvy—ování si kvalifikace. Z výsledk vyplývá, fle lidé ve vy—ím v ku jsou ochotni a cht jí se vzd lávat. Rádi se ú astní r zných vzd lávacích akcí, najdou se zam stnavatelé, kte í motivují a podporují vzd lávání a tím i zvy—ování kvalifikace zam stnanc nad 50+.



Celofivotní vzd lávání ve vy—ím v ku má vliv zejména na lep—í psychickou, ale také fyzickou kondici t chto lidí. Je velmi d leflité, aby spole nost, známí a rodinní p íslu—níci podporovali a motivovali lidi ve vy—ím v ku k dal—ímu vzd lávání zejména v oblasti, která je jim blízká a cht li by se o ní dozv d t více.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- ADAIR, John Eric, 2004. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing. ISBN 80-86851-00-1.
- BAREŠOVÁ, Andrea, 2003. *E-Learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: VOX. ISBN 80-86324-27-3.
- BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika 2.*, aktualiz. a rozšíř. vyd., Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4824-5.
- BENEŠ, Milan a kolektiv, 2002. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-864-3240-8.
- BLOHLÁVEK, František, ČUDIL, Oldřich a KOTRAN, Pavol, 2001. *Management*. Olomouc: Rubico. ISBN 80-85839-45-8.
- CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka, 2012. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*, Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. ISBN 978-80-904531-5-9.
- ČURK, Ladislav, HOTOŠ, S. Viliam, PAJTIKA, Ľubomír, 2000. *Výchova a vzdelávanie dospelých: Andragogika: Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava: Slovenské Pedagogické Nakl. ISBN 80-080-2814-9.
- DÍUKA, Jozef, 2005. *Motivácia a emócie človeka*. Prešov: Filoz. Fak. Prešovskej Univ. ISBN 978-808-0683-245.
- GRUSS, Peter, 2009. *Perspektivy stárnutí: z pohledu psychologie celoživotního vývoje*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-605-6.
- HAGEMANN, Gisela, 1993. *The motivation manual*. Pbk. ed. Aldershot: Gower. ISBN 978-056-6076-183.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4.
- KALNICKÝ, Juraj, 2007. *Systémová andragogika.*, Ostrava: Repronis. ISBN 978-807-3684-891.
- KIM, Sang H., 1999. *Tisíc a jeden způsob jak motivovat sebe i druhé*. Praha: Management Press. ISBN 80-859-4396-4.
- MADSEN, Kristen Bent, 1972. *Teorie motivace*. Praha: Academia. ISBN neuvedeno.

- MASLOW, Abraham Harold, 2014. *O psychologii bytí*. Praha: Portál. ISBN 978-802-6206-187.
- MATUL ÍK, Július, 2004. *Teórie výchovy a vzdelávania dospelých v zahraničí*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-02-8.
- MATUL ÍK, Július (ed.), 2013. *Acta andragogica 3*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-223-3369-6.
- MAYEROVÁ, Marie a Jiří Růžička, 2000. *Moderní personální management*. Jinoany: H & H. ISBN 80-860-2265-X.
- MÜHLPACHR, Pavel, 2004. *Gerontopedagogika*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3345-2.
- MUFIK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika* Vyd. 2., přeprac., Praha: ASPI. ISBN 80-735-7045-9.
- NAKONEČNÝ, Milan, 1996. *Motivace lidského chování*, Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.
- PALÁN, Zdeněk, 2003. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského. ISBN 80-86723-03-8.
- PALÁN, Zdeněk a LANGER Tomáš, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PRŮCHA, Jan a VETEK, Jaroslav, 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-802-4739-601.
- PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky I*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.
- SHEEHY, Gail, 1996. *New passages: mapping your life across time*. 1st Ballantine Books ed. New York: Ballantine. ISBN 03-454-0445-9.
- SMĚKAL, Vladimír, 2009. *Pozvání do psychologie osobnosti: lov k v zrcadle v domě a jednání*. 3., Brno: Barrister & Principal. ISBN 978-808-7029-626.
- STUART-HAMILTON, Ian, 2006. *The psychology of ageing: an introduction*. ed. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers. ISBN 18-431-0426-1.

TRTOROVÁ, Ilona a FUKAN Jiří, 2012. *Zaměstnanec a v k, aneb, Age management na pracovišti*. Těmperk: Jena. Informační brožura, . 6. ISBN 978-808-7137-352.

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

VETEŠKA, Jaroslav a TURECKIOVÁ Michaela, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. ISBN 978-808-6723-983.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina, 2007. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*, Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-808-6723-46-4.

### **Elektronické zdroje a další zdroje:**

ASOCIACE institucí vzdělávání dospělých ČR, o s. *Týdny vzdělávání dospělých* [online]. AIVD, © 2015 [cit. 2015-11-09]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/tvd>

ASOCIACE univerzitních a vědeckých zájemců o studium [online]. AU3V, © 2015. [cit. 2016-01-09]. Dostupné z: <http://www.au3v.org/zajemci-o-studium>

CITÁTY: *AZcitaty.cz* [online], © 2015. [cit. 2015-11-09]. Dostupné z: <http://azcitaty.cz/citaty/aristoteles/2/>

CITÁTY: *AZcitaty.cz* [online], © 2015. [cit. 2015-11-09]. Dostupné z: <http://azcitaty.cz/citaty/john-bruner/>

CITÁTY SLAVNÝCH OSOBNOSTÍ: *Anatolij Luna arskij* [online], © 2010. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: [http://citaty-slavnych.cz/autor/Anatolij\\_Luna%20Darskij](http://citaty-slavnych.cz/autor/Anatolij_Luna%20Darskij)

MARVANOVÁ, Eva. *Knihovny a celoživotní vzdělávání v rámci iniciativ a projektů EU. Knihovna plus* [online]. © 2009, . 2 [cit. 2015-11-09]. Dostupný z: <http://full.nkp.cz/nkkr/knihovnaplus92/marvan.htm>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Bez práce je tvrtina lidí nad padesát let* [online]. MPM, © 2013 [cit. 2015-11-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14290>

TRTOROVÁ, Ilona, 2015. *Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky*. Praha: Svaz práce a dopravy ČR. ISSN CZ.1.04/1.1.01/95.00001.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

angl.	anglicky
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
AU3V	Asociace univerzit t etího v ku
.	íslo
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
lat.	latinsky
nap .	nap íklad
OSN	Organizace spojených národ
OECD	Organizace pro hospodá skou spolupráci a rozvoj
PC	osobní po íta
UNESCO	Organizace OSN pro výchovu, v du a kulturu
U3V	Univerzita t etího v ku
V™	vysoká ťkola
©	Copyright ó autorské právo

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka . 1: Průběh profesní kariéry člověka.....	39
Tabulka . 2: Pohlaví.....	47
Tabulka . 3: Věk.....	48
Tabulka . 4: Dosážené vzdělání.....	49
Tabulka . 5: Bydliště.....	50
Tabulka . 6: Zaměstnanost.....	51
Tabulka . 7: Motivace ke zvýšení si kvalifikace zaměstnavatelem.....	52
Tabulka . 8: Ochota dále se vzdělávat.....	53
Tabulka . 9: Účast na vzdělávacích akcích.....	54
Tabulka . 10: Formy studia.....	55
Tabulka . 11: Motivace k dalšímu vzdělávání.....	56
Tabulka . 12: Dojídlnost za vzdáváním.....	57
Tabulka . 13: Důvody bránící ve vzdělávání.....	58
Tabulka . 14: Motivace ke vzdělávání Vámi zvolené oblasti.....	59
Tabulka . 15: Podpora rodiny ke vzdělávání.....	61
Tabulka . 16: Společnost a vzdělávání ve věku 50+.....	62
Tabulka . 17: Kontingenční tabulka - hypotéza 1.....	66
Tabulka . 18: Kontingenční tabulka o hypotéza 2.....	67
Tabulka . 19: Seznam U3V na jednotlivých V <sup>TM</sup> které jsou členy AU3V.....	99

**SEZNAM GRAF**

Graf . 1: Pohlaví.....	47
Graf . 2: V k.....	48
Graf . 3: Dosafené vzd lání.....	49
Graf . 4: Bydli-t .....	50
Graf . 5: Zam stnanost.....	51
Graf . 6: Motivace ke zvy-ování si kvalifikace zam stnavatelem.....	52
Graf . 7: Ochota dále se vzd lávat.....	53
Graf . 8: Ú ast na vzd lávacích akcích.....	54
Graf . 9: Formy studia.....	55
Graf . 10: Motivace k dal-ímu vzd lávání.....	56
Graf . 11: Dojífd ní za vzd láním.....	57
Graf . 12: D vody bránící ve vzd lávání.....	58
Graf . 13: Motivace ke vzd lávání Vámi zvolené oblast.....	60
Graf . 14: Podpora rodiny ke vzd lávání.....	61
Graf . 15: Spole nost a vzd lávání ve v ku 50+.....	62

**SEZNAM OBRÁZK**

Obr. . 1 : Maslowova pyramida pot eb (B lohlávek, Ko– án, Třler, 2001, s. 136).....	24
Obr. . 2 : Alderferova ERG teorie (B lohlávek, Ko– án, Třler, 2001, s. 136).....	25



## SEZNAM P ÍLOH

P ÍLOHA P I: Re-er-e poufíté literatury

P ÍLOHA P II: Slovník pojrn

P ÍLOHA P III: Dotazník

P ÍLOHA P IV: Seznam U3V v eské republice

## **P ÍLOHA P I: RE FER EN CE POU ÍTÉ LITERATURY**

### **Efektivní motivace - John Adair**

ADAIR, John Eric, 2004. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing. ISBN 80-86851-00-1.

Autor seznamuje s novými poznatky vhodnými především pro manaflery, aby se nau ilí efektivn ě pracovat s lidmi, dokázali je motivovat, lze ji využít i v jiných oblastech, jako například je stimulování dosp ělých k dal ěmu vzd ělávání. U í nás, abychom porozum ěli sami sob ě, byli schopni pochopit ostatní a um ěli je motivovat. Prezentuje Maslowovu teorii pot ěb, kdy východiskem je p edstava, že jedince nemotivuje vn ější podn ět jako je trest ě odm ěna, ale vnit ění program pot ěb. V záv ěru jsou p edstaveny praktické strategie, které slouží jako návod, jak dostat z druhých lidí to nejlep ěší. Autor nám p ěiná ě množství d ělefitých znalostí, p ěklad ě z praxe. Jeho hlavním cílem je: jakým prost ědkem lze zvý ěit svou schopnost motivovat ě i inspirovat jiné lidi.

### **E-Learning ve vzd ělávání dosp ělých - Andrea Bare ěová**

BARE ěOVÁ, Andrea, 2003. *E-Learning ve vzd ělávání dosp ělých*. Praha: VOX. ISBN 80-86324-27-3.

Kniha podrobn ě seznamuje s výhodami a nevýhodami e-Learningu, hledá p ěvod a mořnosti využít této technologie pro vzd ělávání, která je nezbytnou sou ěstí vzd ělávání dosp ělých vyuříváná především v organizacích. P ěiná ě sou asné trendy a zamý ělí se nad vývojem a budoucností vzd ělávání pomocí e-Learningu. Ukazuje mořnosti rozvoje technologií na vysokých ěkolách v ě R. Sou ěstí této publikace je také výtah z Autorského zákona, slovník a zdroje e-Learningu. P ěestofe je kniha zam ěna p ěevším na vyuřítí e-Learningu ve firmách, nebo zde je zatím nejv ět ěší vývoj, m ěže se do budoucna stát velkou výzvou a p ěleřitostí pro na ě ěkolství.

### **Andragogika - Milan Bene ě**

BENE ěM, Milan, 2014. *Andragogika 2.*, aktualiz. a roz ě. vyd., Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4824-5.

Autor se v knize v ěnuje základním andragogickým pojm ěm, cílovým skupinám a jednotlivým sm ěr m. Zabývá se smyslem vzd ělávání dosp ělých z historického hlediska a

sociálních poměrů. Jedná se o tematicky kompaktní a formálně přístupné dílo, které poskytuje obsáhlou orientaci v oblasti vzdělávání dospělých.

### **Idea vzdělávání v současných společnostech - Milan Beneš a kolektiv**

BENEŠ, Milan a kolektiv, 2002. *Idea vzdělávání v současných společnostech*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-864-3240-8.

Dílo je sborník příspěvků, které probíhaly na Vyšší odborné škole publicistiky na FF UK v Praze. Jednotliví autoři se zabývali pojmy jako vzdělání a vzdělávání, které se používají v každodenní mluvě, ve vzdělávací politice, ve filozofii a v sociálních vědách. Každý příspěvek se vztahuje k oblasti, která je mu nejbližší. Bylo možno se zde seznámit s postmodernem a v něm Porter, filozofií výchovy, především hledáním předpokladů výchovného působení. Zajímavá je také idea vzdělávání spolu se soudobým pojetím seberealizace. Dali nám nahlédnout také do minulosti, kdy je možno se dozvědět o vzdělávání lidstva v Herderov, Schillerov a Hegelov filozofii a jin. Velmi zajímavé je seznámení se s českým vzděláváním dospělých ve světle tradice a při pohledu do budoucnosti. Závršem byla uskutečněna diskuse o vzdělávání, která je vždy i diskusí s filozofickým rozměrem.

### **Management - František Bohlávek, Pavol Koman, Oldřich Tužile**

BOHLÁVEK, František, TUŽILE Oldřich a KOMAN Pavol, 2001. *Management*. Olomouc: Rubico. ISBN 80-85839-45-8.

Jedná se o učebnici, ve které se autoři snažili o přehledný, úplný a obecně srozumitelný výklad principů managementu. V úvodu se seznámíme s pojmy jako management a manažer. Od historického vývoje managementu se dostáváme k plánování, organizování, vedení a kontrolování, poté se vracíme k strategickému řízení, marketingu atd., což jsou hlavní oblasti managementu. Součástí je také objasnění jak používat manažerských dovedností, ke kterým patří vedení porad, týmů, komunikování, řízení času apod. Příklady z praxe a případových studií současných českých a slovenských firem. Kniha je určena především odborně veřejnosti, může se stát oporou pro všechny, kteří chtějí pracovat efektivně a úspěšně.

### **Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+ - Lenka Cimbálníková**

CIMBÁLŇÍKOVÁ, Lenka, c2012. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*, Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. ISBN 978-80-904531-5-9.

Metodická příručka zabývající se Age Managementem, což je řízení, kdy se přihlíží na věk. Setkáváme se s ním v práci podnikových personalistů, kolektívů nebo poradců na úřadech práce. První modul se zabývá obecnými věcmi, jako je stárnutí společnosti, nezaměstnanost, specifika starších zaměstnanců, zdravotním rizikem apod. Další dva moduly jsou určeny především pro poradce úřadů práce a kolektivy ve firmách, kde jsou uvedeny i příklady z praxe. Každá část příručky prezentuje dané téma, nabízí úkoly a cvičení pro účastníky vzdělávacích aktivit. Svým obsahem a formou je velmi zajímavá a může sloužit nejenom odborníkům, ale i laické veřejnosti.

### **Výchova a vzdělávání dospělých: Andragogika: Terminologický a výkladový slovník - Ladislav Uri, Viliam S. Hotár, Ľubomír Pajtínka**

URI, Ladislav, HOTÁR, S. Viliam, PAJTINKA, Ľubomír, 2000. *Výchova a vzdělávání dospělých: Andragogika: Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava: Slovenské Pedagogické Nakl. ISBN 80-080-2814-9.

Jedná se o první ucelený terminologický a výkladový slovník z oblasti výchovy a vzdělávání dospělých na Slovensku. Autoři se pokusili o vysvětlení základních andragogických pojmů, ale také souvisejících disciplín jako je didaktika, psychologie, sociologie, personalistika, právo filozofie atd. Slovník je určen jak andragogům a vzdělávatelům dospělých, tak i široké veřejnosti.

### **Motivácia a emócie ľloveka - Jozef Dfuka**

DfUKA, Jozef, 2005. *Motivácia a emócie ľloveka*. Prešov: Filoz. Fak. Prešovskej Univ. ISBN 978-808-0683-245.

Knih se zabývá základními pojmy psychologie motivace, jako je motiv, motivace a motivační řízení. Upozorňuje, že člověk není schopen sám rozpoznat příčiny motivace. Okolí je však možné rozeznat pomocí určitých způsobů chování. Autor hledá odpověď, proč je člověk motivován k němu.

### **Perspektivy stárnutí: z pohledu psychologie celoživotního vývoje - Peter Gruss**

GRUSS, Peter, 2009. *Perspektivy stárnutí: z pohledu psychologie celoživotního vývoje*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-605-6.

Kniha pojednává o stárnutí, jeho perspektivách z hlediska psychologie celoživotního vývoje. Je sestavena z příspěvků odborných pracovníků zabývajících se stárnutím, délkou života, která je často ovlivněna životním stylem jedince. Současná generace lidí od tředesáti do osmdesáti let je mnohem zdravější než předcházející, vyznačuje se dobrou výkonností, která se neliší od padesátníků, což ukazuje nový a nadřazený pohled na stárnutí. Jedna z částí knihy se zabývá vzděláváním po padesátce, kdy schopnost se učit zůstává stále velká. Poukazuje na problém lidí s nízkým vzděláním, kteří se přibývají v kem vyvíjejí možnosti studovat jen z úsporky. V současné době by mělo být samozřejmostí pro všechny pracující celoživotní studium bez ohledu na věk a dosažené vzdělání. Dílo vychází z nejnovějších výzkumů o procesu stárnutí, které za pomoci genové analýzy umožňují snížení rizika onemocnění jedince a tak přispívá k řešení mnoha problémů souvisejících se stárnutím.

### **The motivation manual - Gisela Hagemann**

HAGEMANN, Gisela, 1993. *The motivation manual*. Pbk. ed. Aldershot: Gower. ISBN 978-056-6076-183.

Kniha nás seznamuje s problémy vzájemné komunikace mezi managementem a zaměstnanci. Učí vedoucí jak komunikovat s podřízenými, aby je uměli dostatečně motivovat. Spokojení zaměstnanci se více zajímají o práci v podniku, kolem sebe a snaží se přizpůsobit chystaným změnám. Toho je možné dosáhnout pouze dobrým vedením. V knize nalezneme praktická cvičení a dotazník, pomocí kterého dokážeme zjistit, co snižuje či zvyšuje motivaci zaměstnanců a tak přispívá k prosperitě celé organizace.

### **Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu - Miroslav Chráska**

CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4.

Učební text objasňuje podstatu kvantitativně orientovaného výzkumu v pedagogice a jeho hlavní fáze. Autor seznamuje s metodami sběru dat, stanovením problému a formulací

hypotéz. Objasňuje, jak ze získaných dat vyvodit závěr. Nalezneme zde příklady a statistické tabulky, které pomohou nejená i při výzkumu.

### **Systémová andragogika - Juraj Kalnický**

KALNICKÝ, Juraj, 2007. *Systémová andragogika.*, Ostrava: Repronis. ISBN 978-807-3684-891.

Autor se v knize, zejména z důvodu metodologického, vnuje systému andragogiky jako samostatnému vnitřnímu oboru. Poukazuje na potřebu systémového přístupu k aktuálním otázkám z pedagogické sféry, v etnometodologických východiskách, a dělá je v souvislosti s celoživotním vzdáváním.

### **Tisíc a jeden způsob jak motivovat sebe i druhé - Sang H. Kim**

KIM, Sang H., 1999. *Tisíc a jeden způsob jak motivovat sebe i druhé.* Praha: Management Press. ISBN 80-859-4396-4.

V knize autor předkládá pohled motivací doporování. V úvodu nás seznamuje s motivací, která je silou vyvolávající chování zaměřené na uspokojení určité potřeby, jedná se o sílu, která je příčinou našeho jednání a s jejími zdroji. Uvádí množství způsobů sebe-motivace, najdeme zde jak motivovat svého šéfa, tým, zaměstnance, studenty, kolegy a spolupracovníky nebo klienty a zákazníky. Pomocí této publikace se také můžeme naučit pokračovat pokračovat, nebo v její druhé části se naučíme jak pokračovat změny, zvládat a řešit konflikty, jak se správně rozhodnout nebo dosáhnout úspěchů. Publikace je zajímavá a prospěšná pro širokou veřejnost.

### **Teorie motivace - Kristen Bent Madsen**

MADSEN, Kristen Bent, 1972. *Teorie motivace.* Praha: Academia. ISBN neuvedeno.

Knihu se zabývá problémem motivace, který patří k základním praktickým, ale i teoretickým otázkám psychologie. Seznamujeme se s nejdůležitějšími teoriemi motivace, které srovnává a analyzuje. Teorií existuje daleko více než je zde uvedeno, nebo autor nerpá pouze teorie z prostě anglicky psané literatury. Na základě studií hledá společné pojmy, definice a základní proměnné motivace, které mu slouží k vypracování jednotné teorie motivace. Kniha je určena především odborné veřejnosti, ale je přínosná i pro studenty.

### **O psychologii bytí - Abraham Harold Maslow**

MASLOW, Abraham Harold, 2014. *O psychologii bytí*. Praha: Portál. ISBN 978-802-6206-187.

Kniha je souborem přednášek, kdy autor předkládá lidskou motivaci jako novou teorii a nový pohled na každodenní realitu. Lidské potřeby uspořádá od nejnižších k nejvyšším. Maslowova teorie potřeb je nejčastěji citovanou teorií o lidské motivaci.

### **Teórie výchovy a vzdelávania dospelých v zahraničí - Július Matulík**

MATULÍK, Július, 2004. *Teórie výchovy a vzdelávania dospelých v zahraničí*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-02-8.

Publikace zkoumá různé teoretické směry ve výchově a vzdělávání dospělých a předkládá pohled na vývoj andragogiky v zahraničí. Seznamuje se s jiným chápáním andragogiky, kdy poukazuje na specifika dospělosti, na vzdělávání a učení se v tomto v době období.

### **Acta andragogica 3 - ed. Július Matulík**

MATULÍK, Július (ed.), 2013. *Acta andragogica 3*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-223-3369-6.

Dílo je sborníkem obsahujícím vědecké studie, které vznikly na základě dvouletého výzkumu v oblasti vzdělávání. Jednotliví autoři nás seznamují s vývojem andragogiky na jednotlivých fakultách, věnují se analýze rozvoje této vědy a praxi vzdělávání dospělých v České republice. Zabývají se také vzděláváním v Rakousku a Itálii, motivací vzdělávání dospělých. Věnují se také seniorům, kdy se je snaží vzdělat především ze zdravotní stránky, aby předcházeli nemocem. Kniha je přínosem pro odbornou veřejnost jako u nás tak ve světě.

### **Moderní personální management - Marie Mayerová, Jiří Růžička**

MAYEROVÁ, Marie a RŮŽIČKA, Jiří, 2000. *Moderní personální management*. Jinoany: H & H. ISBN 80-860-2265-X.

Kniha vychází z psychologického poznání jedince, skupiny i pracovního kolektivu v pracovních aktivitách v rámci hospodářské organizace. Zabývá se významem personálního útvaru pro organizaci, etikou a profesionalizací v personálním managementu, analýzou práce a profesní náročností. Důležitá oblast je výběr a přijímání pracovníků, jejich odborná

p íprava a profesionální rozvoj, snaží se je motivovat jak mzdovou politikou, tak motiva ními programy. Velmi d leflité pro organizaci je také hodnocení pracovník , se kterým souvisí organiza ní kultura a etika. Publikace je ur ena student m V<sup>TM</sup> personalist m a vedoucím pracovník m, kte í ve firm realizují personální management.

### **Gerontopedagogika - Pavel Mühlpachr**

MÜHLPACHR, Pavel, 2004. *Gerontopedagogika*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3345-2.

Knih se zabývá specifickými seniorské populace, vzd láním senior , klasifikací demencí, dále starými lidmi z pohledu sociální patologie, ústavní pé e jako formy socioedukativní pomoci. Setkáváme se také s tabuizovanými tématy v seniorském v ku, jako je ob domácího násilí, problém kontaktu senior s institucemi apod. S prodlufováním lidského flivota v posledních desetiletích se gerontologové snaží co nejvíce zmapovat postproduktivní etapu flivota. Kniha je zajímavá a také p ínosná jak pro odborníky, tak pro írokou veřejnost.

### **Androdidaktika - Jaroslav Mufík**

MUFIÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika* Vyd. 2., p eprac., Praha: ASPI. ISBN 80-735-7045-9.

Jedná se o p íru ku, ve které se seznámíme se základními didaktickými pojmy a procesy. Autor poukazuje na specifika u ení dosp lých a na rozdíly ve vzd lání a výchov dosp lých od u ení d tí a mládele. P estofle je publikace ur ena p edev ím pro lektory, manaflery, metodiky atd., stává se ú elnou pom ckou pro studenty a veřejny, kte í se zajímají o vzd lání dosp lých.

### **Motivace lidského chování - Milan Nakone ný**

NAKONE NÝ, Milan, 1996. *Motivace lidského chování*, Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.

Autor se v knize zabývá lidským chováním, objas uje pojem motivace, shromafduje moderní a aktuální poznatky. Nalezneme zde zajímavé informace vyplývající z konkrétních výzkum . Kniha je pokládána za základní ucelený celek o motivaci lidského chování, který p ehledným zp sobem seznamuje veřejnost s lidským chováním.



### **Základy andragogiky - Zdeněk Palán**

PALÁN, Zdeněk, 2003. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského. ISBN 80-86723-03-8.

Publikace seznamuje s problematikou andragogiky, s výzkumnými metodami používanými v andragogické praxi a s novými přístupy ke vzdělávání a výchově dospělých. Prosazuje moderní pojetí andragogiky, které je uplatňováno při vzdělávání lidí s postížením, seniorů, uprchlíků atd. Tato kniha je přínosem pro širokou veřejnost.

### **Základy andragogiky - Zdeněk Palán, Tomáš Langer**

PALÁN, Zdeněk a LANGER Tomáš, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.

Knihou navazuje na studijní text *Základy andragogiky* z roku 2003. Autoři se snaží novou formou seznámit studenty s andragogikou, neboť dochází stále ke změnám, které přibližují jak na běžném životě tak i na této disciplíně, která se neustále vyvíjí.

### **Andragogický slovník - Jan Průcha, Jaroslav Veteška**

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA Jaroslav, 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-802-4739-601.

Autoři poskytují sjednocený pohled pojmů, které používají pracovníci i studenti, zabývající se praxí a výzkumem vzdělávání dospělých. Jedná se o první slovník andragogiky, vzdělávání a lidských zdrojů, který obsahuje základní realie tématu seřazené dle abecedy. Analyzuje různé formy podnikového, obanského, profesního a zájmového vzdělávání.

### **Základy andragogiky - Viera Prusáková**

PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky I*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.

Autorka seznamuje čtenáře s neznámou mladou disciplínou jako je andragogika. S jednotlivými andragogickými prostředky, které mohou pomoci člověku ve všech oblastech jeho života.

### **New passages: mapping your life across time ó Gail Sheehy**

SHEEHY, Gail, 1996. *New passages: mapping your life across time*. 1st Ballantine Books ed. New York: Ballantine. ISBN 03-454-0445-9.

Autorka v díle shrnula výsledky sedmiletého výzkumu, kdy se zabývala především úskalími a –ancemi druhé poloviny života. e–í krizi st edního v ku, jednotlivá úskalí spojená s odchodem do d chodu. Na základ provedeného výzkumu do–la k záv ru, že i období druhé poloviny života je v mnohém fascinující, plně p ekvapení a –ancí.

### **Pozvání do psychologie osobnosti: lov k v zrcadle v domí a jednání ó Vladimír Smékal**

SMÉKAL, Vladimír, 2009. *Pozvání do psychologie osobnosti: lov k v zrcadle v domí a jednání*. 3., Brno: Barrister & Principal. ISBN 978-808-7029-626.

Tato kniha se zabývá osobnostní psychologií, která je jednou z nejd leflit j–ích obor psychologických v d. Pojem osobnost byl do psychologie zaveden afl na po átku na–eho století, kdy se ukázala nutnost studovat život lov ka jako celek, a ne jen jako pouhý soubor jednotlivých funkcí (jako vnímání, cht ní, my–lení aj.). Dílo se zabývá univerzálními znaky osobnosti, zkoumá vlastnosti osobnosti, její temperament, biologickou a sociokulturní determinací osobnosti, vznikem a vývojem já, utvá ením osobnosti. Ke struktu e osobnosti pat í také schopnosti, jako je inteligence a tvo ivost. V dynamice osobnosti se dozvíme základní dynamické tendence, dynamické funkce ega, v le atd. V záv ru se seznámíme s významem teorie osobnosti a s problémy, které e–í. Kniha je ur ena pro v–echny, kte í mají o tento obor zájem. Je to tematicky ucelené a formáln p ístupné dílo, které umofl uje rozsáhlou a hlubokou orientaci v problematice psychologie osobnosti.

### **The psychology of ageing: an introduction - Ian Stuart-Hamilton**

STUART-HAMILTON, Ian, 2006. *The psychology of ageing: an introduction*. ed. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers. ISBN 18-431-0426-1.

Kniha poukazuje z psychologického hlediska na základní problémy spojené se stárnutím a stá ím. Autor vysv tluje jednotlivá období stárnutí a v nuje se i úvahám o budoucích generacích starých lidí. Doufá, že si budou stát za svými názory a zvyky.

### **Zam stnanec a v k - aneb Age Management na pracovi–ti ó Ilona <sup>TM</sup>torová, Ji í Fukan**

<sup>TM</sup>TOROVÁ, Ilona a FUKAN Ji í, 2012. *Zam stnanec a v k, aneb, Age management na pracovi–ti*. <sup>TM</sup>umperk: Jena. Informa ní broflura, . 6. ISBN 978-808-7137-352.

P íru ka p iná–í d leflité poznatky o problematice v ku, upozor uje, že opat ení podporující zdravotní stav a profesní rozvoj lidí zejména nad 50 let m že být pro podnik

výhodnější než propouštění a případný odchod do důchodu. Je nutné si uvědomit, že se stárnoucí populací stárne také klientela a podobná vková kategorie dokáže lépe rozpoznat požadavky a preference klientů. Jsou zde uvedeny příklady z Finska, nebo je považováno za kolébku age managementu. Hlavním cílem příručky je uplatnění zásad age managementu, který může být přínosný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

### **Vývojová psychologie II. Dosplost a stáří o Marie Vágnerová**

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

Kniha je rozdělena na čtyři části, ve kterých se obeznámíme s jednotlivými etapami lidského života. Velkou pozornost autorka věnuje jak vývojovým proměnám, socializaci jedince tak i změnám v mezilidských vztazích.

### **Kompetence ve vzdělávání o Jaroslav Veteška, Michaela Tureckiová**

VETEŠKA, Jaroslav a TURECKIOVÁ Michaela, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. ISBN 978-808-6723-983.

Publikace nás seznamuje s problematikou kompetencí jak ve vztahu ke vzdělávání dospělých tak ke kolnímu vzdělávání mládeže. Poukazuje na význam slova kompetence a jeho vztah k dalším pojmům, které se vztahují k oblasti vzdělávání a managementu lidských zdrojů. Dále se zabývá změnami v přístupu ke vzdělávání a řízení, jejich identifikací a klíčovými děleními. Přibližuje strategické směry a cíle Evropské unie ve vzdělávání a zaměřuje se nad kurikulární reformou českého školství. Druhá část knihy se zabývá strukturou profesních kompetencí, kdy je vyúsťává k řízení a jako nástroj personálního rozvoje. Kniha přispívá k ujasnění pojmu kompetence, ale především přináší možnost provedení různých kompetenčních modelů do praxe.

### **Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii o Kateřina Vyhnánková**

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina, 2007. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*, Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-808-6723-46-4.

Publikace nás seznamuje se základním pojmoslovím souvisejícím se vzdáváním dospělých a uvádí nás do problematiky vzdávání dospělých v ČR a EU. Přibližuje mezinárodní trendy ve vzdávání a věnuje se historickému vývoji vzdávání dospělých v evropském kontextu. Seznamuje čtenáře s důležitými světovými a evropskými organizacemi mezi, které patří UNESCO, OECD, CoE a EAEA. Tyto organizace se

zabývají vzdáváním dospělých a významně přispívají k rozvoji vzdělávací politiky. Další kapitola je věnována vzdávání dospělých v ČR. Jaké jsou možnosti vzdávání dospělých v českém vzdělávacím systému, s tím souvisí také legislativa a strategické dokumenty. V závěru se dozvídáme o možnostech financování dalšího vzdávání, přínosy zdroje celoživotního vzdávání. Velmi důležitě je také uznávání učení a s tím souvisí i hodnocení kvality ve vzdávání. Jedná se o velmi zajímavou knihu, umocněnou rozsáhlou a hlubokou orientací v problematice vzdávání dospělých, kterou bych doporučila veřejnosti.

## **P ÍLOHA II: SLOVNÍK POJM**

**Age management** ó definujeme jako ízení s ohledem na v k, schopnosti a potenciál pracovník . Jeho hlavním cílem je podporovat *komplexní p ístup k e-ení demografické situace a demografických zm n na pracovi-ti* (Tobrová a Fukan, 2012, s. 7).

**Andragogika** ó v dní obor v systému v d o výchov a vyu ování, zam ený na ve-keré aspekty vzd lávání a u ení se dosp lých, jedná se také o studijní obor v programu pedagogických v d, sloufící p íprav budoucích odborník v oblasti vzd lávání dosp lých (Bene-, 2014, s. 11).

**Celofivotní vzd lávání** ó jde o koncepci, která p edpokládá kultivaci lov ka prost ednictvím cíleného vzd lávání b hem celého jeho ívota, má dva základní cíle a to podporu aktivního ob anství a podporu zam stnatelnosti (Prusáková, 2005, s. 73).

**Edukace** ó z lat. *educio* = vychovávat, p stovat, íivit, *educatio* = vychovávání, výchova, p es angl. *education* = vzd lávání, vychovávání, vyu ování. Jedná se soustavu aktivit zam ených na celofivotní rozvíjení získaných znalostí, schopností, hodnotových postoj a jiných osobních kvalit lov ka (uri , Pajtinka, Hotár, 2000, s. 119).

**Enkulturae** ó v domá nebo nev domá integrace jedince s kulturou, která jej obklopuje v sociálním útvaru, do n hoí náleí. Je téí jednou z dimenzí výchovy, vzd lávání a u ení v jejich kulturotvorné ásti (Pr cha, Vete-ka, 2012, s. 36).

**Gerontopedagogika** ó je chápána jako pedagogická disciplína zabývající se výchovou a vzd láváním senior . Jedná se o vzd lávání ve stá í a ke stá í (Mühlpachr, 2004, s. 11).

**Motivace** - pojem motivace vysv tluje psychologické d vody chování, jeho subjektivní význam a sou asn vysv tluje pozorovanou variabilitu chování, pro se r ní lidé orientují na r zné cíle. (Nakone ný, 1996, s. 12) Jedná se o jednu ze sloíek psychické regulace innosti, která zabezpe uje fungování u ení, aktivizuje kognitivní a motorické systémy k dosahování ur itých cíl a vystihuje nesoulad mezi tím, co lov k nyní proíívá, a tím, co by cht l proíívat. Její hlavní funkcí je uspokojování pot eb lov ka, v tomto smyslu zaji-uje motivace ú elné chování, udržující vitální a sociální funkce individua, tj. pon kud zjednodu-en e eno jeho fyzické a psychické funkce (Nakone ný, 1996, s. 8 - 16).

**Personální andragogika** ó je souborem teorií, strategií, zásad a pravidel zam ených na orientaci, vedení pomoc, pé i a aktivní utvá ení (profesionalizaci) lov ka v jeho pracovních rolích (Palán, 2003, s. 156).

**Sociální andragogika** *ó* jedná se o soubor teorií, strategií, zásad a pravidel, zaměřených na orientaci, vedení, pomoc, péči a udržování osobnostních kompetencí člověka v sociálně-třídní situaci (Palán, 2003, s. 159).

**Vzdělávání** *ó* je vyjádřením určité kvality, nejde tedy jen o sumu a množství znalostí, dovedností a schopností, vzděláváním se nutně označuje nic obecného, nic, co mohou alespoň potenciálně sdílet všichni a to bez ohledu na úroveň dosaženého vzdělání a jeho specializaci, na sociální působnost a světový pohled (Beneš, 2002, s. 76).

**Vzdělávání dospělých** *ó* je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity, realizované jako formální nebo neformální vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělání) nebo jako další vzdělávání (Palán, 2003, s. 12).

## **P ÍLOHA III: DOTAZNÍK**

Vážená paní, vážený pane,

Jsem studentkou oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Svou bakalářskou prací chci zjistit, zda lidé nad 50 let jsou motivováni se stále vzdělávat. Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci při mém výzkumu a zodpovězení několika otázek v přiloženém dotazníku, který je anonymní. Vyberte, prosím, vždy jen jednu odpověď, pokud není uvedeno jinak.

Dekuji za Vaše a ochotu při vyplnění dotazníku.

Eva Valchářová

---

### **1. Pohlaví**

- muž
- žena

### **2. Věk**

- 50 - 55
- 56 - 60
- 61 - 65
- 66 - 70
- 71 a více

### **3. Jakého jste dosáhl/a nejvyššího vzdělání?**

- základní vzdělání
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- nástavbové/ VO<sup>TM</sup>
- vysoké I. stupně
- vysoké II. stupně

### **4. Kde v současné době bydlíte?**

- v obci do 3.000 obyvatel

- ve městech do 10.000 obyvatel
- ve městech nad 10.000 obyvatel

**5. Jste zaměstnaný?**

- ano
- ne

Jestliže jste odpověděl/a šneďó pokračujte otázkou 7.

**6. Motivuje Vás váš zaměstnavatel ke zvyšování si kvalifikace v dané profesi?**

- ano
- spí-e ano
- ne
- spí-e ne

**7. Jste ochoten/a se dále vzdívat?**

- ano
- ne
- nevím

**8. Účastníte se vzdívacích akcí?**

- ano
- ne
- p íleflitostn

**9. Jakou formu studia preferujete?**

- samostudium (sledováním vzdívacích pořadí v TV, četbou apod.)
- profesní vzdívací
- účastí na různých besedách, kurzech, kulturních akcích atd.
- studiem Univerzity t etího v ku (U3V)

**10. Co Vás motivuje k dalšímu vzdívací? (lze vybrat více možností)**

- zvyšování kvalifikace, lepší uplatnění v profesi
- touha po nových informacích



- sociální kontakt
- naučit se ovládat nové technologie
- mít dobrou psychickou kondici
- naplnění volného času
- jiné důvody í í í í í í í .

**11. Dojíte/la byste za vzdáváním i n kolik kilometrů ?**

- ne
- do 10 km
- do 20 km
- do 30 km
- nad 30 km
- nevím

**12. Jaký je důvod, který Vám brání ve vzdávání?**

- zdravotní stav
- vzdálenost
- nedostatek financí
- slabá motivace
- obava z návratu k učení
- jiné důvody í í í í í í í .

**13. Která oblast by Vás motivovala ke vzdávání a chtěli byste ji lépe poznat? (lze vybrat více možností)**

- kultura
- historie
- počítač
- zahrada
- sport
- chovatelství
- cizí jazyky
- letectví
- gastronomie



## P ÍLOHA IV: SEZNAM U3V V ĚSKÉ REPUBLICĚ

<i>Seznam U3V na jednotlivých V<sup>TM</sup> v ěské republice</i>
<i>ěská zemědělská univerzita v Praze</i>
<i>ěské vysoké učení technické v Praze</i>
<i>Janáčkova akademie múzických umění v Brně</i>
<i>Jiho-ěská univerzita v ěských Budějovicích</i>
<i>Masarykova univerzita v Brně</i>
<i>Ostravská univerzita v Ostravě</i>
<i>Slezská univerzita v Opavě</i>
<i>Technická univerzita v Liberci</i>
<i>Univerzita Hradec Králové</i>
<i>Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem</i>
<i>Univerzita Karlova v Praze</i>
<i>Univerzita Palackého v Olomouci</i>
<i>Univerzita Pardubice</i>
<i>Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně</i>
<i>Veterinární a farmaceutická univerzita Brno</i>
<i>Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava</i>
<i>Vysoká škola ekonomická v Praze</i>
<i>Vysoká škola chemicko-technologická v Praze</i>
<i>Vysoká škola polytechnická Jihlava</i>
<i>Vysoké učení technické v Brně</i>
<i>Západo-ěská univerzita v Plzni</i>

Tabulka . 19: Seznam U3V na jednotlivých V<sup>TM</sup>, které jsou členy AU3V  
(Zdroj: AU3V, Zájem o studium, 2015)