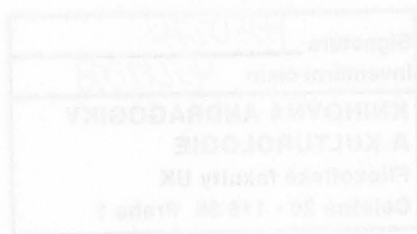


UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ
bakalářské kombinované studium
2005-2008



Romana Melicharová

Aspekty vzdělávání jedinců v období přechodu z produktivního do
postproduktivního období života

Aspects of education of those adults, who are ending their productive
period of life

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2008

Vedoucí práce:.....Doc. Dr. Milan Beneš

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

27.6.2008



OBSAH

| | | |
|----------|---|-----------|
| 0 | ÚVOD | 6 |
| 1 | Demografické ukazatele | 7 |
| 1.1 | Evropa | 7 |
| 1.2 | Česká republika | 8 |
| 1.3 | Zhodnocení důsledků stárnutí populace | 9 |
| 2 | Sociální aspekty stárnutí a jeho vliv na učení | 11 |
| 2.1 | Charakteristika cílové skupiny | 11 |
| 2.1.1 | Vymezení definice seniorů | 11 |
| 2.1.2 | Účast na vzdělávacích aktivitách starších dospělých | 13 |
| 2.1.3 | Vlastní průzkum | 14 |
| 2.1.4 | Strategie celoživotního učení | 16 |
| 2.1.5 | Profesní oblast | 16 |
| 2.1.6 | Rodinná oblast | 20 |
| 3 | Neurobiopsychologické vlivy na proces učení | 22 |
| 3.1 | Paměť | 23 |
| 3.2 | Inteligence | 24 |
| 3.3 | Vliv učení na neurologické procesy v mozku | 24 |
| 3.4 | Senzorické procesy | 26 |
| 3.5 | Motivace k učení | 28 |
| 4 | Postoj společnosti | 31 |
| 4.1 | Bílá kniha – Národní program rozvoje vzdělávání v ČR | 32 |
| 4.2 | Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku | 33 |
| 4.3 | Strategie celoživotního učení | 35 |
| 4.4 | Národní program přípravy na stárnutí | 37 |
| 5 | Popis několika vybraných projektů | 39 |
| 5.1 | Projekt Senior | 39 |
| 5.2 | Trénování paměti | 41 |
| 5.3 | Občanské sdružení 50+ | 41 |
| 5.4 | Občanské sdružení Ženy50 | 42 |
| 6 | Vzdělávání starších občanů prostřednictvím soukromých organizací | 44 |
| 6.1 | Jazykové kurzy | 44 |
| 6.2 | Počítačové kurzy | 46 |
| 6.3 | Manažerské kurzy | 46 |
| 6.4 | Projekt Třetí kariéra | 47 |
| 6.5 | Shrnutí | 48 |
| 7 | Úroveň vzdělání a vzdělávání generace 50+ v porovnání se zeměmi EU | 49 |
| 8 | Závěr | 51 |
| 9 | Seznam bibliografických citací | 53 |

RESUMÉ

Práce obsahuje shrnutí základních vědeckých náhledů na vzdělávání osob starších 50 let, kteří jsou stále ještě zaměstnáni.

Úvodní kapitola je věnována demografickému rozboru, kapitoly další pak obsahují charakteristiky tohoto životního období z hlediska psychologického, sociálního a neurobiologického a uvedená fakta uvádějí do souvislostí s možnostmi a postoji cílové skupiny ke vzdělávání. Argumentace je vedena se záměrem obhájit smysluplnost kontinuálního vzdělávání této generace a vyvrácení určitých myšlenkových stereotypů, které se vyskytují jak u samotných starších dospělých, tak celé společnosti.

Ve druhé části jsou blíže rozebrány současné oficiální postoje České republiky vůči vzdělávání této věkové kategorie, vyjádřené v dokumentech Ministerstva školství a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Závěr práce hodnotí zavádění uvedených postojů do praxe, zasazuje situaci v České republice do kontextu Evropské unie a prezentuje také vlastní zmapování současné nabídky vzdělávacích kurzů v tržním prostředí a to jak jazykových, počítačových a manažerských.

SUMMARY

This essay contains summation of basic scientific opinions related to persons older than 50 years who are still employed.

The introductory chapter is being dedicated to demography analysis, further chapters deal with characteristics of this period of life seen from psychological, social and neurobiological aspects. Facts, mentioned in this chapter, will be given into connection with possibilities and attitude shown by the target group toward education. Arguments are chosen with the purpose to vindicate needs of continuous education of this generation and refutation of their certain intellectual stereotypes, as well as intellectual stereotypes shown by the society.

Next part is discussing Czech Republic's official attitude toward older adult's education expressed in documents of Ministry of Education, Youth and Sports and Ministry of Labor and Social Affairs.

The last chapters show, in what way are mentioned attitudes implemented into real life, further, comparison with EU is mentioned as well as own research targeted on supply of education programs (language education, PC skills, managements skills) tailored for older persons.

0 ÚVOD

Ke zvolení tématu vzdělávání stárnoucích jedinců mě inspirovaly některé demografické analýzy, jejichž výstupy dokazují, že poklidné stárnutí v zabezpečených sociálních jistotách nemusí být již pro mou generaci samozřejmostí. Z nepříliš příznivých demografických prognóz je nasnadě, že společenské změny související se systémem důchodového zabezpečení se budou týkat každého. Flexibilita, přístupnost změnám, schopnost orientovat se ve společnosti technologií, schopnost zvládat nároky společnosti nutící stále starší občany zvyšovat produktivitu práce, to vše povede k potřebě vzdělávat se celý život.

Nadále však bohužel platí Lindemanova teze, která říká, že „...většina dospělých nemá zájem vzdělávat se a není motivována pro řízené kontinuální vzdělávání...“ (Lindeman 1926, in Kalnický 2007, str. 24).

Jedním z cílů práce by tedy mělo být objasnit význam vzdělávání v období starší dospělosti, kdy již mnozí ztrácejí motivaci učit se novým dovednostem, právě v souvislosti s rostoucími nároky společnosti. Ráda bych také uvedla argumenty z oblasti psychologie, biologie a sociologie svědčící pro vzdělavatelnost generace starších dospělých, což je stále ještě zkreslované téma podléhající mýtům o tom, že oni už se učit nepotřebují, nemohou, paměť jim neslouží atd.

Proti argumentům obhajujícím nutnost vzdělávání generace 50+ bych ráda postavila fakta dokreslující skutečnou nabídku společnosti a v souvislosti s tím také zmapovala postoje vlády, ziskových a neziskových organizací v této oblasti.

1 Demografické ukazatele

1.1 Evropa

V současné době je nejstarším světadílem světa právě Evropa. Dle odhadů do budoucna si toto prvenství podrží a ještě upevní. Jak uvádí Mašková (2005, str. 1), v Evropě se podíl osob starších 65 let od roku 1950 zdvojnásobil, a to ze 46 milionů seniorů na 112 milionů v roce 2000. Podíl seniorů byl v roce 2000 13,9% a odhaduje se, že v roce 2030 to bude již 22% a v roce 2050 dokonce téměř 27%, tedy téměř 1/3 obyvatelstva. Stárnutí obyvatelstva se tak postupně stává dominantním demografickým procesem Evropy. Zároveň klesá počet dětí a prognózy na rok 2050 odhadují, že seniorů nad 65 let věku bude dvakrát více než dětí do 15 let věku.

Největší podíl seniorů byl v roce 2000 v Itálii (18,2%), Řecku (17,3%) a Švédsku (17,2%). Prognóza jednotlivých zemích je přehledně zobrazena v následující tabulce (Mašková, 2005, str. 1).

Tabulka č.1

Pořadí evropských zemí podle podílu osob ve věku nad 65 let (v %)

| 2000 | | 2015 | | 2030 | | 2050 | |
|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| 1. Itálie | 18,2 | 1. Itálie | 22,4 | 1. Švýcarsko | 30,2 | 1. Španělsko | 37,6 |
| 2. Recko | 17,3 | 2. Švédsko | 22,3 | 2. Itálie | 28,6 | 2. Itálie | 35,9 |
| 3. Švédsko | 17,2 | 3. Švýcarsko | 22,1 | 3. Rakousko | 27,9 | 3. Slovinsko | 34,8 |
| 4. Španělsko | 16,9 | 4. Recko | 21,2 | 4. Německo | 27,7 | 4. Recko | 34,1 |
| 5. Belgie | 16,7 | 5. Německo | 21,0 | 5. Švédsko | 27,0 | 5. Rakousko | 34,0 |
| 22. ČR | 13,9 | 12. ČR | 18,7 | 11. ČR | 24,4 | 6. ČR | 32,7 |
| 39. Moldávie | 9,4 | 39. Arménie | 10,3 | 39. Irsko | 16,9 | 39. Kypr | 23,2 |
| 40. Arménie | 9,4 | 40. Moldávie | 10,2 | 40. Moldávie | 16,5 | 40. Irsko | 21,9 |
| 41. Azerbajdžán | 5,9 | 41. Azerbajdžán | 8,1 | 41. Azerbajdžán | 15,1 | 41. Lucembursko | 19,7 |
| 42. Turecko | 5,6 | 42. Albánie | 8,1 | 42. Albánie | 13,1 | 42. Albánie | 18,4 |
| 43. Albánie | 5,6 | 43. Turecko | 7,2 | 43. Turecko | 11,1 | 43. Turecko | 17,9 |

1.2 Česká republika

Demografický vývoj v České republice probíhá srovnatelně jako v ostatních zemích Evropy. V roce 2000 činil podíl seniorů 13,9% a odhady do budoucnosti jsou následující: v roce 2030 to bude 18,7%, v roce 2050 pak 32,7%, což je více než odhadovaný evropský průměr (viz tabulka 1, Mašková, 2005).

Dle dokumentu „Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku“ (viz podrobněji kapitola 4) bude mít ČR za 50 let (t.j. cca v roce 2050) pouze 7,8 milionu obyvatel oproti dnešním cca 10 milionům. Odhaduje se, že v této době bude v naší zemi žít 41% osob starších 60 let a že budeme druhou nejstarší zemí Evropy (MPSV, 2003, str. 9). Dokument uvádí následující strategické alternativy, které by měly pomoci zabezpečit fungování společnosti:

„Spoléhat se především na vlastní rozvojové síly, tj. maximálně posilovat vzdělanost, dovednosti, morální zralost, životní vitalitu, kondici a zdraví české populace, aby byla schopna zabezpečit v přijatelném poměru všechny nezbytné funkce fungování společnosti a státu i dostatek nových pracovních sil. Při volbě této strategie by se zvýšil význam orientace programů RLZ na mladší střední a **zejména starší střední generaci**, aby se podařilo dosáhnout její vyšší atraktivity pro investory a její schopnosti i vůli pracovat co nejdéle. Bude třeba počítat i se zvyšováním důchodového věku a s pružnými a s výhodnými pravidly pro zaměstnávání důchodců“ (MPSV 2003, str. 9, zvýraznění přidáno, R.M.).

1.3 Zhodnocení důsledků stárnutí populace

Demografie používá pojem „demografické stárnutí“, který lze vysvětlit jako výrazné převýšení postreprodukční složky populace ve věku 50 a více let nad složkou dětskou ve věku do 15 let v poměru zhruba 2:3 (Žofka, 2006). Jak je uvedeno výše, začíná se s tímto jevem potýkat celá Evropa, ČR nevyjímaje, neboť s sebou nutně přináší široké spektrum vzájemně provázaných problémů.

Jedním z problémů, kterým bude nutno čelit, se může stát snížená produktivita společnosti, protože starší osoby mohou být překážkou ekonomickým a technologickým inovacím. Vyšší podíl seniorů bude zároveň nárokovat čerpání většího objemu finančních prostředků vyplácených formou starobních důchodů. Dále bude narůstat počet lidí vyžadujících zdravotní péči, neboť paradoxním následkem kvalitní zdravotní péče je prodlužování života, a to mnohdy neaktivního. Tyto budoucí nároky na systém zdravotního a sociálního zabezpečení mohou vést až k hypotézám o jeho možném zhroucení.

Žofka (2006) uvádí dvě oblasti řešení, jak odvrátit budoucí kolaps stávajícího systému, a to jednak prostřednictvím ovlivnění socioekonomické situace a dále prostřednictvím ovlivnění demografického vývoje. Z hlediska cíle této práce je důležité první z uvedených. Socioekonomickou situaci lze ovlivnit třemi základními způsoby:

1) zajištěním vyššího ekonomického růstu, který pokryje náklady budoucího podílu stárnoucí populace a zajistí pokračující sociální a ekonomický rozvoj

2) snížením výdajů sociálního zabezpečení, což by prakticky vedlo ke snížení životní úrovně cílové skupiny

3) zvyšováním věku odchodu do důchodu, což jinými slovy znamená rozšířením produktivní složky obyvatelstva.

Zejména body 1 a 3 jsou spojeny s problematikou vědeckotechnického rozvoje a nových technologií, kvalifikací, kompetencí, flexibility a schopností lidí učit se novým dovednostem. Může vůbec tak velký počet budoucích důchodců stačit nárokům zaměstnavatelů a jsou tito zaměstnavatelé připraveni na to, že se změní věková struktura zaměstnanců, kterým bude třeba zajistit specifické pracovní podmínky? Jaké jsou biologické, neurologické a psychologické hranice starších dospělých ve vztahu k celoživotnímu učení, bude popsáno především v kapitole č. 3.

2 Sociální aspekty stárnutí a jeho vliv na učení

2.1 Charakteristika cílové skupiny

V této kapitole bude nejprve pojednáno o otázce definice stáří. Kdy začíná skutečné stáří, je značně individuální. Jak uvádí Haškovcová, podle WHO lidé do 59 let patří do kategorie středního a zralého věku a teprve od 60 let nastupuje rané stáří neboli vyšší věk. S touto klasifikací tedy padá jedna z falešných představ o stáří, a to ta, že člověk v předdůchodovém věku je „starý“. Může být takto společností označován, může být „starým na něco“, ale skutečnou definici vlastního stáří nenaplnuje. Významným mezníkem, který přispívá ke zvýraznění pocitu „jsem starý“, se stává odchod do důchodu, na který se většina lidí již několik let předem těší, ale s postupujícím se přibližováním tohoto životního zlomu se jej snaží stále odsouvat a zůstat v pracovním procesu. Jak píše Haškovcová – „Společným a skrytým jmenovatelem všech těchto obranných reakcí je: nechci se stát důchodcem, protože se nechci stát starým... Proto odmítají představu biologicky i psychicky vyvrátěho obrazu stáří „dokud je čas“ (Haškovcová, 1989, str. 24-25).

2.1.1 Vymezení definice seniorů

Jako problematické se mi ve světle uvedených skutečností jeví to, jak souhrnně nazývat generaci lidí, kteří stále ještě pracují, blíží se důchodovému věku a jejichž vnímání vlastního věku je roztržité, neboť někteří se za staré považují již v 50 a jiní ne. Nejsou staří, nejsou to důchodci. S pojmem senior je také potíže. Kdo je senior a od kolika let se tak člověk má nazývat? Objektivně jsou cílovou skupinou této bakalářské práce starší pracující, starší dospělí. Toto označení však stále obsahuje poněkud stigmatizující a leccos naznačující základ slova „starý“.

V médiích se však setkáváme i s pojmem senior jako označením lidí starších 50 let, já se však domnívám, že padesátiletí se za seniory dosud nepovažují. To, jak veřejnost tento pojem chápe, může naznačit přepis jednoho příspěvku z internetové diskuse pod článkem o telefonech speciálně určených pro starší lidi.:

„PetrF: Nechápu, koho vlastně redakce myslí pod pojmem senior - je to člověk nad 50, nad 60, nad 70 nebo kdo vlastně? A proč pořád děláte ze starších lidí blbce? Mám dost příbuzných, kterým už je přes 60, některým přes 70, a bez problémů používají normální telefony (a taky Internet, skype a ledacos dalšího) - neříkám, že využívají všechny funkce, které ty telefony nabízí, ale proč z nich dělat nějaké bezmála nesvéprávné, napůl hluché a slepé ubožáky?“ (Mobilmania, 2007, diskusní fórum str. 1)

Jelikož považuji za důležité tento termín definovat, zajímal mě také odborný názor. V příručce „Špatné zacházení se seniory“ je termín „senior“ vysvětlen takto:

„Je seniorem automaticky osoba, která dosáhla určitého věku, nebo osoba, jejíž zdravotní stav vykazuje určité změny? V obecném povědomí přetrvává představa seniora jako někoho, kdo dosáhl „vyššího věku“. Představa o tom, co je to „vyšší věk“, se však bude lišit u každého jednotlivce. Každý z nás jistě zná seniory, kteří na svůj věk „nevypadají“ – a naše představa zmiňovaného vyššího věku utrpí určitý otřes. V úvahu tedy přichází druhá možnost, a to označit za seniora osobu, jejíž zdravotní stav (ať již fyzický nebo psychický) vykazuje takové trvalé změny, pro které je zčásti nebo zcela závislá na pomoci jiných. Takto postiženou osobou ale může být např. i mladý člověk. Dostáváme se tedy k tomu, že seniorem je intuitivně chápán člověk, který dosáhl vyššího (přesně nespecifikovaného) věku, přičemž s rostoucím věkem se obecně předpokládá také celkově zhoršující se zdravotní stav“ (Macháčková, in Tošnerová 2002b, str. 38).

Macháčková dále ve svém rozboru termínu „senior“ uvádí, že tento pojem český právní řád nezná, pouze v v právních předpisech sociálního zabezpečení se vyskytuje termín „starý občan“, tento však není dále nikde vysvětlen. Dále upozorňuje na nebezpečí podvědomého směřování či zaměňování pojmů „senior“ a „důchodce“. Některé zdroje, jak již bylo uvedeno výše v tomto odstavci, užívají názvu „senior“ pro lidi starší 50 let, „...což je ve většině případů v ostrém kontrastu s tím, jakými fyzickými a psychickými silami disponují“ (Macháčková, in Tošnerová 2002b, str. 39).

V zahraničí se běžně užívá pro definovanou generaci neutrálnější označení „50+“, které budu dále v textu vedle termínu „starší dospělí“ též používat.

2.1.2 Účast na vzdělávacích aktivitách starších dospělých

Hovoříme-li o vzdělávání starších dospělých, je potřeba zmínit, jaké formy studia se jich mohou týkat. Oficiální dokumenty, jako je např. Bílá kniha: Národní program rozvoje vzdělávání v České republice z roku 2001, i další, zmíněné v kapitole 4, se touto věkovou kategorií nijak specificky nezabývají. Je zahrnuta pod „vzdělávání dospělých“. Již zmíněná Bílá kniha například při snaze vytvořit systém v jinak značně diferencované oblasti vzdělávání dospělých rozlišuje tyto tři hlavní součásti vzdělávání dospělých:

- vzdělávání dospělých, vedoucí k dosažení stupně vzdělání
- další profesní vzdělávání (povinné i nepovinné)
- ostatní součásti vzdělávání (zájmové, občanské, vzdělávání seniorů)

Dokument Strategie rozvoje celoživotního učení pak celoživotní učení představuje jako nepřetržitý proces, ve kterém jde „...spíše o neustálou připravenost člověka učit se než o neustálé studium“ (MŠMT 2007, str. 7). Pojem „celoživotní učení“ je zde definován následujícím způsobem:

- formální vzdělávání (probíhající ve vzdělávacích institucích zpravidla zakončené oficiálním osvědčením)
- neformální vzdělávání (rekvalifikační kurzy, vzdělávací instituce, školení, kurzy, nutná je zde účast odborného lektora)
- informální učení (nesystematické a institucionálně nekoordinované učení v rodině, volném čase, sebevzdělávání).

2.1.3 Vlastní průzkum

Pro dokreslení představy o zájmech a situaci lidí generace 50+ bych chtěla uvést výsledky vlastní sondy, provedené v roce 2006 v rámci studia předmětu Metodologie sociologických výzkumů na Katedře andragogiky a personálního řízení FF UK. Tato sonda byla zaměřena na zjišťování počítačové gramotnosti generace 50+ a také na to, zda a jakých vzdělávacích aktivit se lidé v předdůchodovém věku v současné době účastní. Prostřednictvím dotazníku jsem oslovila 55 lidí ve věku od 50 do 62 let. Jednalo se o rodiče moje a mých kolegů a přátel a dále o jejich známé, kterým oni sami dotazník distribuovali. Podmínkou bylo, aby všichni respondenti dosud pracovali na plný úvazek. Z počtu oslovených bylo 26 mužů a 27 žen. Kompletní dotazník je uveden jako příloha A.

Při konstrukci tohoto malého soukromého výzkumu jsem neočekávala, že např. počty návštěvníků knihoven a kurzů budou vysoké.

Skutečná čísla po vyhodnocení sebraných dotazníků mě však překvapila. Z 56 dotázaných navštěvuje knihovnu 15 žen a 3 muži. Kurzy – a to na základě odpovědí pouze jazykové, nikoli počítačové či dokonce manažerské – navštěvuje pouze 5 žen a 1 muž.

Dotazník obsahoval také otázky o tom, zda, a pokud ano, pak v čem, by se chtěli respondenti nadále vzdělávat. Zde bylo procento kladných odpovědí vyšší, než u otázek mapujících skutečné současné aktivity. Plné 2/3 by chtěly získat nějakou novou dovednost či schopnost. U žen převládalo přání naučit se cizí jazyk, u mužů zdokonalit se v práci na PC. Z činností, provozovaných „pro radost“, se objevila přání naučit se společenské tance, pěstovat vinnou révu, proniknout do psychologie, léčitelství, naučit se odborně provádět masáže, či zvládnout bojové umění tai-chi. 2/3 dotázaných se také v současnosti věnuje nějakému koníčku, přičemž průměrný počet hodin věnovaných koníčku je 16,5 hodiny týdně.

Zajímalo mě také, zda tito lidé vědí, kde hledat nabídky kurzů, budou-li mít o ně v budoucnu zájem. Jelikož sonda byla zaměřená spíše na získání přehledu o tom, zda a nakolik se lidé od 50 let výše připravují na to, čím se budou zabývat v důchodu, zněla otázka přesně takto: „Víte, jaké jsou v současné době nabídky kurzů a vzdělávání pro seniory?“ 78% dotazovaných odpovědělo, že neví. A následující otázka zněla: „Pokud byste v penzi chtěli studovat nějaký kurz či se účastnit jiné vzdělávací formy, víte, kde a jak hledat konkrétní nabídky?“ Zde naopak 60% dotazovaných ví, kde by je hledalo. Uvedené dvě skutečnosti korespondují se současnými poznatky o tom, že informační politika a poradenství v této oblasti vzdělávání je stále slabě vyvinutá.

2.1.4 Strategie celoživotního učení

Dokument, o němž bude ještě pojednáno dále v textu, uvádí, že ze strany seniorů – dle tohoto dokumentu se jedná o osoby starší 55 let – je velký zájem o univerzity třetího věku, které jsou součástí nabídky programů a kurzů celoživotního vzdělávání. „Podle údajů UIV, v období od 1. 11. 2004 do 31. 1. 2005 bylo do **celoživotního vzdělávání na VŠ zapsáno celkem 38 393 osob**, z toho 65 % žen“, (MŠMT 2007, str. 37). Tento údaj je nutno považovat pouze za orientační, neboť je závislý na tom, co jednotlivé vysoké školy zahrnou do statistik.

2.1.5 Profesní oblast

V profesní roli se člověk ve starším dospělém věku stává členem generace, která předává zkušenosti generaci další. Pocit vlastní sebehodnoty se zvyšuje, jsou-li tyto snahy o předávání zkušeností přijímány a oceňovány.

Dle studie STEM (2006), vypracované na podporu projektu Třetí kariéra (viz kap. 6.4), je předdůchodová fáze charakterizována jako fáze, kdy se mění profesní chování a větší důraz je kladen na nové hodnoty, například zdraví a životní pohodu.

I procesy stárnutí a jeho jednotlivé projevy jsou zcela individuální. V příručce „Starší pracovník“ jsou popsány dva krajní typy staršího pracovníka:

První typ je charakterizován spíše zhoršenou pracovní výkonností, rychlejší unavitelností, nedůtklivostí vůči kolegům, obtížně se přizpůsobuje novotám a změnám. O svých možnostech sebeuplatnění spíše pochybuje, do práce chodí především proto, že potřebuje výdělek, a nezáleží vcelku na

tom, jakou práci vykonává. Do důchodu se těší, protože už nebude muset pracovat.

Druhý typ má také určité tělesné potíže spojené se stárnutím. Jeho osobnost je však stále vyrovnaná, nepodléhá depresím, náladám, zachovává si elán, dokáže se přizpůsobit změnám a nebrání se využívání nových technologií. Ochtově a rád předává znalosti a zkušenosti. Tento typ člověka si příliš nepřipouští, že by měl odejít do důchodu, a pokud ano, uvažuje o tom, čím se bude v důchodu zabývat“ (Matoušek, Maclová, 2002, str. 6-7).

Myslím, že z hlediska uvažování o vzdělávání starších dospělých je nezbytně nutné uvědomit si šíři individuálních rozdílů, a při tvorbě kurzů či profesních školení dbát na to, že motivace všech lidí není stejná, a zvláště v perspektivě blízkého se období přechodu do postproduktivního věku může být snažení o cílené vzdělávání těchto lidí velmi komplikováno právě osobnostními charakteristikami daného jedince.

Profesní vzdělávání je v důsledku společenských a technologických změn provázejících naši dobu nezbytností. To, že jeho význam bude do budoucna ještě zesilovat, je mimo jiné zapříčiněno také stále se prodlužující dobou produktivního života. Jestliže do konce roku 1995 odcházeli do důchodu muži v 60 a ženy v 53-57 letech (v závislosti na počtu vychovaných dětí), od 1.1.2013 bude pro muže platit jako věková hranice pro odchod do důchodu 63 let a pro ženy 59-62 let (opět v závislosti na počtu vychovaných dětí, přičemž ženy, které nevychovaly žádné dítě, půjdou stejně jako muži do důchodu v 63 letech). Osobně se domnívám, že pro generaci současných třicátníků, které se týká v úvodu naznačená demografická „hrozba“, bude tato hranice ještě zvýšena, a to nikoli zanedbatelně.

Otázkou tedy zůstává, zda podniky a firmy nějakým způsobem již dnes přizpůsobují své vzdělávací programy svým starším pracovníkům. Česká příručka „Starší pracovník“ (rok vydání 2002) připouští to, že dle vědeckých poznatků se psychické funkce ve srovnání s fyzickými mění podstatně pomaleji a celkově se zaměřuje spíše na potřebu přizpůsobení pracoviště po stránce fyzikální (osvětlení, pracovní prostor, omezení či zákaz práce v nočních směnách pro starší 50 let atp.) Konstatuje dále, že „Starší člověk většinou určité smyslové a motorické nesnáze kompenzuje rozvážností, zpomalením pracovního tempa, opatrností, větším racionálním úsilím při řešení obtížných situací. Naopak někdy má jisté potíže zvládnout nové informace a pohotově je využívat, což souvisí se sníženou schopností učit se“ (Matoušek, Maclová, 2002, str. 12). Dále se příručka problematikou učení starších zaměstnanců nezabývá.

Oproti tomu německá příručka „Ältere Mitarbeiter im Betrieb“, vydaná v roce 2003, tedy téměř ve stejné době jako český „Starší pracovník“ (v roce 2002), věnuje vzdělávání starších zaměstnanců podstatně větší prostor a výrazně akcentuje specifické vzdělávací potřeby této věkové skupiny. Je zde požadována změna personální politiky ve prospěch uvědomování si specifík věkových rozdílů a respektování potřeb starších pracovníků a systematicky a cíleně plánovat jejich personální rozvoj a přizpůsobit ho jejich potřebám. Další zajímavá myšlenka se týká prevence, a to zejména u mladé generace, kterou je již dnes potřebné vědomě připravovat na proces celoživotního učení tím, že bude vedena neustále se vzdělávat, což jí v budoucnosti umožní lépe se přizpůsobit novým požadavkům, a nutnost učit se ve starším věku díky tomuto „tréninku“ bude přijímána ochotněji a snáze.

Celoživotní vzdělávání má také přímý vliv na zaměstnavatelnost, a to se týká i generace 50+. Věk je dokonce všeobecně vnímán jako faktor, který nejvíce diskriminuje uchazeče na trhu práce. Dle výzkumu agentury STEM (2006) jsou lidé starší 50 let řazeni na první místo v žebříčku diskriminujících faktorů. Za nimi následují tělesně postižení, ženy s malými dětmi, absolventi, Romové, těhotné ženy a lidé mladší 25 let. Grafy skutečné míry nezaměstnanosti však hovoří o opaku – naposledy jmenovaná skupina tvoří největší procento nezaměstnaných, naopak starší 50 let spadají do průměrných hodnot celkově nezaměstnané populace. Všeobecné vnímání a skutečnost se tak diametrálně rozchází.

Agentura STEM se ve svém výzkumu také zabývala otázkou vzdělávání zaměstnanců 50+. Uvádí, že v našich podmínkách je vzdělávání a získávání odbornosti stále záležitostí mladého věku a počátku profesní dráhy. Respondenti na otázku „Jak důležité je podle Vašeho názoru průběžné, další vzdělávání pro lidi starší padesáti let?“ odpovídali následovně (STEM, 2006, str. 10).

- | | |
|---|-----|
| ▪ je to nezbytné | 18% |
| ▪ je to užitečné | 53% |
| ▪ nemá to příliš smysl | 23% |
| ▪ v tomto věku je to již zcela zbytečné | 6% |

Vědomí potřeby dalšího rozšiřování kvalifikace pro padesátileté a starší pracovníky tedy není příliš silné. Většina ji považuje sice za důležitou, nikoli již za nezbytnou.

Otázka důležitosti vzdělávání lidí 50+ v závislosti na dosaženém stupni vzdělání je zcela v souladu s obecně přijímaným názorem, že potřebu

doplňovat si vzdělání si uvědomují spíše lidé s vyšším vzděláním, přičemž maturanti ji považují „za spíše užitečnou“ a vysokoškoláci častěji za „nezbytnou“.

Výzkum oslovoval nejen zaměstnance, ale i firmy (v šetření byly osloveny firmy se sídlem ve Středočeském kraji mající více než 50 zaměstnanců). Kapitola „Chování firem“ ohledně personální politiky zaměřené na generaci 50+ doslovně uvádí: „*Zaměstnavatelé prohlašují, že jsou ochotni investovat, a v rámci svých stávajících programů také investují, do zaměstnanců starších padesáti let, ovšem stejně jako do ostatních pracovníků. Otevřené programové zaměření na jednu věkovou skupinu by podle nich mohlo narušit zavedenou a deklarovanou politiku rovného přístupu ke všem zaměstnancům. Neutrálně nastavená personální politika, která otevřeně neupřednostňuje žádnou kategorii zaměstnanců, je považována za přednost firemní kultury...*“ (STEM, 2006, str. 15). Tento výsledek je zcela v rozporu se směrem propagovaným již v roce 2003 v Německu, kde se naopak požaduje zaměření na potřeby této skupiny a vytvoření speciální personální politiky. Pro zachování objektivity však musím dodat, že požadavek uvedený v německé příručce ještě nutně nemusí odrážet skutečný stav obecného povědomí zaměstnavatelů. Přinejmenším je však již vysloven a racionálně zdůvodňován.

2.1.6 Rodinná oblast

I v rodinné oblasti dochází k posunu. Ve většině případů jsou již vlastní děti vychovány a žijí samostatně a pro staršího dospělého se k roli rodiče přidává navíc role prarodiče, což potvrzuje pozici člověka v rámci generační kontinuity. Role prarodiče uspokojuje život stárnoucího člověka a

dává mu specifický smysl. Rovněž potřeba intimity je uspokojena, protože cit vůči vnoučatům bývá velmi hluboký.

Člověk se na konci svého produktivního období dostává do tzv. „sendvičové pozice“ (Vágnerová, 2007). Nachází se mezi dvěma generacemi, které jej potřebují. Jsou to jednak dospělé děti, které zakládají vlastní rodinu a přímo či nepřímo požadují plnění role prarodiče, a na straně druhé jsou to stárnoucí rodiče, kteří také často potřebují zvláštní péči a pozornost. Volného času na návštěvu kurzů a na psaní domácích úkolů tak mnoho nezbyvá.

Tyto protichůdné role, společně s nároky, které jsou na stárnoucího člověka kladeny vlastním aktivním životem mimo rodinu (zaměstnání, koníčky, obecně prospěšné činnosti), mohou snadno způsobit pocit vyhoření a vyčerpání vlastních sil, neexistuje-li oblast, ve které se jedinec může tzv. „dobít“ a kde i on sám něco dostává.

Celkově lze říci, že období starší dospělosti je etapou, kdy je člověk pro své znalosti a životní zkušenosti respektován a jeho obecná sociální pozice je stále ještě dobrá, nicméně její uchování do budoucna je velmi nepravděpodobné a brzy dojde k odsunu do pozice méně významné (Vágnerová, 2007).

3 Neurobiopsychologické vlivy na proces učení

V období starší dospělosti dochází k postupnému zhoršování tělesné i duševní kondice. Přesto, že člověk v tomto věku ještě není výrazně omezen fyzickými změnami provázejícími stárnutí, jeho symptomy se již začínají projevovat a ovlivňovat psychiku staršího dospělého. Toto období života je tak spojeno s uvědomováním si již přítomných, ale i budoucích tělesných změn, a tedy i se změnou vnímání další vlastní perspektivy, s vyrovnáváním se s nejistotou, obavami ze selhání. Je také potřeba naučit se vyrovnat se všemi těmito uvědomovanými změnami a odhadovat své vlastní aktuální možnosti, což vždy není reálně možné, neboť do hry vstupuje kromě racionální složky i složka emocionální, která může objektivitu sebehodnocení značně snížit (Vágnerová, 2007, str. 229).

Myslím, že s pocity ubývajících sil a ve společenském prostředí, které starší osoby spíše znevýhodňuje, je snadné propadnout do zajetí mýtů o stáří, tak jak je popisuje Tošnerová ve své práci „Ageismus – Průvodce stereotypy a mýty o stáří“. Mezi nejčastější mýty, ke kterým máme sklony se přiklánět a jednat podle nich, patří například to, že staří lidé jsou všichni stejní, že stáří je křehké – potřebují péči, že staří nemají čím společnosti přispět a stáří je ekonomickou zátěží společnosti (Palmore, 1990, in Tošnerová, 2002a, str. 7).

Tošnerová dále uvádí a zároveň vyvrací předsudky, které jsou v západní společnosti běžnými myšlenkovými stereotypy o stárnoucích lidech. Z 10 uvedených argumentací bych ráda uvedla alespoň tu, která se přímo vztahuje k učení:

„Pokles duševních schopností – představa, že od středního věku schopnosti klesají, především schopnost učit se, zapamatovat si, poznávat, a

že se jedná o nevyhnutelný proces v rámci stárnutí. **Skutečnost:** většina starších si udržuje normální duševní schopnosti. Reakční doba se zpomaluje, což má za následek delší dobu učení. Nicméně, rozdíl mezi staršími a mladšími osobami může být vysvětlen, kromě věku a nemocí, motivací k učení se, nedostatkem praxe nebo úrovní vzdělání. Jsou-li tyto proměnné vzaty v úvahu, chronologický věk nemá výrazný vliv na schopnost učení...“ (Palmore, 1990, in Tošnerová, 2002a, str. 7-8).

Pokud platí, že „Osoby vystavené předsudkům a diskriminaci přijímají dominantní skupinový obraz a chovají se tak, jak tomu odpovídá negativní stereotyp“ (Palmore 1990, in Tošnerová 2002a, str. 15), bude dle mého názoru potřeba velkého úsilí ze strany společnosti k tomu, aby se obecné povědomí o schopnostech a možnostech generace 50+ změnilo. Myslím si, že uvedená myšlenka platí i v obráceném smyslu – totiž osoby, jimž je vyslovována důvěra, podpora a uznání, jsou schopny výkonu často většího, než si dokázaly představit.

3.1 Paměť

„Existence paměti je základním předpokladem učit se“ (Plháková 2004, str. 193). Paměť je schopnost zaznamenávat životní zkušenosti. K základním fázím procesu zaznamenávání patří vstípení, retence a reprodukce. Mezi základní modely paměti patří prchavá paměť senzorická, krátkodobá paměť s omezenou kapacitou a dlouhodobá s hypoteticky neomezenou kapacitou.

Jednou z představ patřících k vnímání stárnoucích lidí je i ta, že si nic nepamatují. Pokud k deterioraci paměti dochází, pak nejvíce je postižena krátkodobá paměť, a to až ve vyšším věku, přičemž „významná ztráta

paměti není součástí normálního stárnutí“ (Pařížská deklarace Alzheimer Europe, 2006, str. 3).

3.2 Inteligence

Jak je všeobecně známo, rozeznáváme 2 složky inteligence – fluidní a krystalickou. Jejich vývoj probíhá v pozdní dospělosti rozdílně. Zatímco schopnosti fluidní inteligence se udržují na stejné úrovni či začínají nepozorovaně slábnout, inteligence krystalická se v tomto období zpravidla nemění, a dokonce se může ještě rozvíjet. Je totiž závislá na zkušenostech a na celkovém komplexu získaných znalostí. V průběhu dospělosti se kognitivní dovednosti automatizují a mohu tak být efektivněji využívány než dříve.

Zde by bylo možno uplatnit Ciceronův výrok „Paměť slábne, pokud ji necvičíš“. Nejen paměť, ale i pozornost lze tréninkem udržovat tak, aby dokázaly kompenzovat úbytek rychlosti a přesnosti zpracování nových situací, klesající kapacity krátkodobé paměti a nekoordinovaného zpracování sensorických informací, jež jsou prvky již zmíněné fluidní inteligence.

3.3 Vliv učení na neurologické procesy v mozku

V této kapitole se budu věnovat několika jevům, které byly popsány neurology, mají přímou souvislost s učením a lze je využít jako argumenty v diskusi, nakořik je lidský mozek schopen učení i ve starším věku.

K prvnímu z těchto neurologických poznatků podporujících teorie o důležitosti tréninku mozku, patří studie R.J.Haiera (Goldberg 2006, str. 119) o tzv. expertním snížení míry námahy. Mozek je orgán s vysokými

metabolickými nároky. Haier ve své studii dokázal, že u lidí, kteří trénovali hraní videohry Tetris, po několikaměsíčním tréninku výrazně poklesly metabolické nároky mozku. Nejrozsáhleji poklesly u lidí, kteří se ve hře zlepšili nejvíce. Nejde ale pouze o snížení požadavků mozku na přísun glukózy. Schopnost vykonat dobře zadanou úlohu s co nejmenšími nároky na metabolické zdroje je zdrojem ochrany mozku proti neurologickému poškození, které je v průběhu stárnutí organismu běžným jevem, především v důsledku kornatění tepen a jejich zúžení, což vede k postupně stále omezenějšímu prokrvení. Trénovaný mozek tak dokáže i ve starším věku fungovat lépe, než netrénovaný a navíc svého „majitele“ může částečně ochránit od fatálních poškození.

K dalším zajímavým studiím z této oblasti vědy patří ty, které jsou v poslední době často publikovány v odborném tisku a týkají se růstu počtu neuronů. Goldberg užívá termín „plasticita mozku“. Donedávna platné paradigma o tom, že počet neuronů se během života pouze snižuje a žádné nové neurony nepřibývají, přestává během posledních let platit. Výzkumy totiž dokazují, že v mozku vystavenému duševní námaze neurony nejen neubývají, nýbrž dokonce přibývají, a to v těch oblastech, které jsou nejexponovanější. Jako příklad uvádí výsledky Wellcomova oddělení zobrazovací techniky londýnského Neurologického institutu. Studie prokázala, že u lidí bilingválních je angulární závit levé mozkové hemisféry větší a bílá hmota pod ním, tvořená myelinizovanými vlákny, hustší než u lidí monoligválních. Znamená to, že je zde více neuronů a také jejich vzájemné propojení je mnohem hustší než u monoligválních lidí. Studie zkoumala jak lidi, kteří v dvojjazyčném prostředí vyrůstali od narození, tak lidi, kteří se do něj dostali později, a je tak východiskem pro tvrzení, že

kognitivní činnost stimuluje růst neuronů a jejich migraci tam, kde je jich nejvíce zapotřebí (Goldberg, 2006, str. 214).

Studie tak dokazují, že mozek je schopen stále se vyvíjet a je-li trénován, může přispět i k oddálení nástupu určitých organických onemocnění, jako je kornatění tepen, či dokonce demencí, kam patří i Alzheimerova choroba. Jak dokazují další výzkumy, které uvádí Goldberg (2006), dokáže zvýšená mentální aktivita v mládí či dospělosti napomoci, v případě, že podobné organické onemocnění již nastoupí, alespoň částečně oddálit jeho projevy a přispět tak k prodloužení soběstačného života ve společnosti, na kterou je člověk zvyklý. Bylo by jistě naivní domnívat se, že jakkoli intenzivní učení a studium dokáže tyto zhoubné organické pochody zcela zastavit, je však přinejmenším zajímavé uvědomit si i tento ryze biologický aspekt.

3.4 Senzorické procesy

Přestože cílem této práce není výklad o složitém procesu vnímání, ráda bych uvedla alespoň základní teze, kterými obecná psychologie definuje způsob příjmu informací naším mozkem.

Vnímání je složitý proces, do něhož jsou zapojeny fyzikální zákony o vlnění částic, přenášejících zvuk a světlo z vnějšího světa k našim smyslovým orgánům. Díky těmto fyzikálním procesům se můžeme orientovat ve vnějším světě, vnímat jej a poznávat a tak se učit novým zkušenostem. Vjemy jsou do mozku přenášeny sedmi druhy sensorických systémů: zrakem, sluchem, čichem, chutí, hmatem, kinestézií (vnímáním pohybu, rovnováhy a polohy těla) a proprioreceptory (polohou těla, napětím svalů). Nejde však jen o dopad elektromagnetického vlnění na čípky, tyčinky či buňky Cortiho ústrojí. Obecná psychologie vykládá vnímání jako

interakci mezi vnímajícím subjektem a vnímaným objektem. Vnímání se utváří spolu s činností a současně je podmínkou účelného chování, je také konstrukcí skutečnosti, která spočívá v organizaci senzorických dat do určitých struktur, umožňujících orientaci ve vnějším prostředí. Nezbytná je také součinnost vnímání a paměti (Nakonečný, 1997, str. 289).

V průběhu života se schopnosti našich smyslových orgánů mění, a to bohužel nikoli k lepšímu. V procesu vzdělávání starších dospělých je tedy třeba brát v úvahu i tuto skutečnost. Nejde přitom jen o prosté zhoršování sluchu či zraku. To lze nakonec vhodně korigovat potřebnými pomůckami. Jak uvádí Fuchs (2005), výzkumy například prokázaly, že s přibývajícím věkem klesá schopnost oka vnímat krátké vlnové délky, které umožňují poznávat modrou a zelenou barvu. Tyto změny přicházejí kolem 60. roku, mohou se však objevovat již okolo 50. roku života. Vnímání dlouhých vlnových délek, které umožňují poznávat např. červenou barvu, zůstávají však nedotčeny mnohem déle. Také schopnost oka rychle a ostře akomodovat začíná kolem 40. roku života výrazně klesat. Taktéž může nastupovat nepohodlnost vidění v tmavém prostředí.

Tyto skutečnosti se možná zdají být nevýznamné. Vzdělávání je však stále častěji zprostředkováváno pomocí e-learningu. Samotná nutnost používat počítač stále ještě způsobuje v mnohých starších lidech frustraci a pocity neschopnosti. Domnívám se, že k odstranění alespoň části těchto pocitů by mohla vést již samotná grafická úprava výukového programu – jeho zpomalení, volba vhodných barev a uspořádání na obrazovce tak, aby se na ní starší dospělí lépe orientovali.

3.5 Motivace k učení

V tomto věku již došlo k vyrovnání se s aktuálním životním stereotypem. Ten je často považován za pozitivní, neboť zjednodušuje denní fungování. Dle Vágnerové člověk v období starší dospělosti již nestojí o změnu a spíše si přeje zachovat to, co je dobré. Domnívá se, že změna pravděpodobně nepřinese nic pozitivního. Myslím, že tento postoj, tak výrazný u mnoha starších dospělých, je jednou z největších překážek v procesu učení se novým dovednostem a získávání nových znalostí. Úzká souvislost s motivací k učení je zde markantní. Většinou se lidé spokojí s již nabytými znalostmi a další kompetence či vědomosti nepovažují za nezbytné. Záleží také na jejich druhu. Pokud zapadají do již vybudovaného systému znalostí, které si člověk během svého života osvojil, budou pravděpodobně lépe přijímány než myšlenky zcela nové, revoluční, či dokonce takové, které jsou v rozporu s těmi, které již jednou přijal a úspěšně používal.

Christ a Röhrig (in Fuchs, 2005, str. 30) uvádí 3 motivační bariéry: osobnostní, kognitivní a biografickou, přičemž mezi osobnostní řadí myšlenkové stereotypy typu „ve 40 už člověk patří do starého železa“, či nedostatečnou důvěru ve vlastní výkon, jako motivační bariéra kognitivní může fungovat například strach z nároků, které vzdělávací proces klade. Biografická neboli životní motivační bariéra je vysvětlována jako absence jakéhokoli dalšího vzdělávání, především profesního.

Otázkou tak zůstává, jak silný musí být podnět, který by dokázal člověka „vykolejit“ z pohodlného stereotypu a přiměl ho překonat všechny bariéry, bránící mu ve vlastním systematickém vzdělávání. „Z hlediska efektivity vzdělávání dospělých se mnohdy považuje za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání síla a zaměření motivů účastníka, tedy pohnutek jeho

jednání a prožívání. Motivace, tedy souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání účastníka, je pro mnohé andragogy hlavním problémem“ (Beneš, 2003, str. 131).

V odstavci 2.1.3 jsem uvedla některé z poznatků získaných vlastním minivýzkumem. Především informace o provozovaných koníčcích a o tom, v čem by se chtěla generace mých rodičů vzdělávat a zdokonalovat, dosvědčuje, že tito lidé mají stále zájem o nové věci a rozhodně nehodlají do důchodu pouze dožít. Kladu si však stále otázku, kolik z těch, kteří si nyní přejí naučit se něco o psychologii a léčitelství, zvládnout tai-chi, další světový jazyk nebo se konečně pořádně zdokonalit v práci s počítačem, skutečně tato svá přání zrealizuje?

Částečnou odpověď a patrně zároveň další otázky ohledně této problematiky přináší Haškovcová. Člověk se celý život rozvíjí, profesně i osobnostně, což je výsledkem požadavku lepších výkonů, vyššího výdělku, nových životních situací. Ze sociologického hlediska je práce tím, co nám dává roli, je tím, co nám organizuje život. Práce přináší pocity satisfakce, hmotné i nehmotné odměny, díky ní upevňujeme prestiž a moc. V jediném okamžiku, o kterém každý ví, že jednou přijde, je nám práce zakázána a je potřeba adaptovat se na to, že přinejmenším tlak na nutnost profesního rozvoje ustává.

„Není-li potřebné realizovat další pokrok v profesi, pak proč se vzdělávat, proč dělat něco, když to „nemá cenu“? Tento nesprávný, leč obecný názor je zhoubný. V každé fázi života má člověk právo na osobní růst. A protože tato teze není přítomna v povědomí lidí, pak se zdá, a skutečně strašnou je představa, že dnem odchodu do důchodu musím přestat se vším, co má smysl. Na druhé straně, zejména z úst lékařů, zaznívají

slova: Bud'te i ve stáří aktivní! Lench se nikdy nedožil vysokého věku. Jenže ono to dost dobře nejde. Nelze vzít lidem roli a současně je nutit, aby neroli hráli aktivně, energicky a s chutí, a tím si navíc prodloužili dobu své nerole. Teze o aktivitě v pasívní roli stáří je protimluv. Jak žít, jak být aktivní, proč, pro co a pro koho, když stojím mimo hlavní scénu? A prostřednictvím čeho? A tak se samozřejmě v duchu a mezi sebou častěji než nahlas ptá adeptu statutu důchodce: jakým způsobem a jakou činností, chcete-li jakou prací, je možné naplnit den, abych byl přijímám, kladně hodnocen, přiměřeně ctěn a abych neztratil společenskou prestiž?“ (Haškovcová, 1989, str. 50-51).

Beneš (2003) uvádí faktory, které ovlivňují účast na dalším vzdělávání. Jsou to: osobnostní charakteristika, životní situace, okolí a vztahy, epochální témata a výzvy a společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení.

Motivy bývají často komplexní a v průběhu života se mění. Často bývají ovlivněny zkušenostmi z raných období života a ze školy. Mezi hlavní motivy k účasti na dalším vzdělávání patří dle Beneše následující: Sociální kontakt, sociální podněty, profesní důvody, vnější očekávání a konečně i kognitivní zájmy. Pro andragoga však není konečným stupněm poznání motivů vzdělávajících se lidí, ale také jak je měnit a ovlivňovat v průběhu vzdělávacího procesu a jak je „zařadit do širšího komplexu cílů, účelů, plánování programů, výběru metod a přípravy učitelů“ (Beneš, 2003, str. 135).

4 Postoj společnosti

První 3 kapitoly měly za cíl uvést argumenty svědčící pro potřebu vzdělávání generace 50+. Demografický vývoj bude vyžadovat neustálou reakci na měnící se svět a potřeba být profesně aktivní, a tedy mentálně flexibilní, se bude s prodlužujícím se produktivním věkem zvyšovat.

Medicína, a to především neurologické výzkumy mozku prokázaly, že mozek při vhodné stimulaci nejen že nedegeneruje, ale dokonce prospívá a neustálé cvičení vede k jeho plasticitě i ve starším věku. Mentální aktivita jednak přispívá k vlastnímu dobrému pocitu, jednak má jeden z výrazných přínosů jako je např. možná prevence zvládnutí počátečních omezujících stavů organické demence, či problémů způsobených kornatěním mozkových cév. Mozek navyklý více pracovat tak může svému „majiteli“ déle zachovat takovou kvalitu života, na kterou byl zvyklý, i přes počínající organická poškození.

Psychologický efekt vzdělávání ve vyšším věku je dle mého nejpatrnější a danému jedinci přináší okamžitý viditelný efekt. Domluví-li se během dovolené v zahraničí s obsluhou restaurace či policistou, nebo dokáží-li si otevřít emailovou přílohu s fotografií vnoučat a také poslat fotografie z dovolené známým, je to mnohem silnějším stimulem než pocit nutnosti chodit do kurzů, které mě nezajímají, jen proto, abych učinil zadost zaměstnavateli či budoucímu demografickému vývoji. A kolik lidí vědomě trápí svůj mozek jen proto, aby oddálil nástup Alzheimerova ve vyšším věku? Myslím, že pocit, že „jsem v obraze“, že vím, co se ve společnosti děje, že jsem stále jejím platným členem a „vím“ a „mohu předávat znalosti a zkušenosti druhým“ a „v tom, co potřebuji, jsem soběstačný“ je a vždy bude tou nejsilnější motivací k učení i vzdělávání.

Tolik shrnutí předcházejících kapitol. V těch dalších bych se chtěla zaměřit na to, jak koreluje oficiální postoj naší republiky s vědeckými důkazy o potřebě vzdělávání ve vyšším věku. Zároveň se pokusím nalézt konkrétní nabídky pro generaci 50+ ze strany organizací poskytujících vzdělávání.

Česká republika přijala několik významných programových dokumentů zdůrazňujících důležitost celoživotního vzdělávání. Tyto dokumenty většinou vychází z oficiálních zásad přijatých Evropskou unií. V následujících odstavcích budou tyto dokumenty popsány s cílem zaměřit se na plány týkající se problematiky vzdělávání generace 50+.

4.1 Bílá kniha – Národní program rozvoje vzdělávání v ČR

Bílá kniha dle prohlášení na stránkách Ministerstva školství „formuje vládní strategii v oblasti vzdělávání. Strategie odráží celospolečenské zájmy a dává konkrétní podněty k práci škol“ (MŠMT, 2007, str. „Dokumenty, Ostatní dokumenty, Bílá kniha). Dokument je z roku 2001 a kromě samostatných kapitol o základním, středním a terciárním vzdělávání obsahuje kapitolu věnovanou celoživotnímu vzdělávání dospělých. Je však nutné dodat, že ač se ve své době jednalo o důležitý dokument, který usměrnil diskusi v oblasti vzdělávání, nebyl do dnešní doby zcela naplněn.

Ohledně starších dospělých Bílá kniha konstatuje, že „Ačkoli se u nás v důsledku populačního vývoje zvyšuje podíl starších věkových ročníků obyvatelstva, není zde patrný rozvoj jejich vzdělávání“ (MŠMT 2001, str. 79).

Jako příčinu neuspokojivého stavu účasti dospělých na vzdělávání definuje Bílá kniha tři klíčové oblasti, a to:

- problém kompetence a právního rámce (neexistuje žádný státní ani nestátní orgán s se zodpovědností za vzdělávání dospělých)
- problém motivace (pasivita státu, odborů, zaměstnavatelů i samotných účastníků, či v tomto případě neúčastníků – dospělých)
- neexistence systémového rozvoje (chybějící infrastruktura, zajišťování kvality, chybějící systém certifikace dospělých)

4.2 Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku

Tento dokument byl přijat usnesením vlády v roce 2003. Je výsledkem spolupráce Ministerstva práce a sociálních věcí, Národního vzdělávacího fondu, úřadu místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a lidské zdroje a bere v úvahu jak české, tak zahraniční zásadní koncepční materiály. Dle prohlášení v samotném úvodu dokumentu je jeho cílem uplatnění strategického přístupu v mobilizaci a alokaci lidských zdrojů dle výzev, které Českou republiku v této oblasti čekají. Dokument definuje následující strategické cíle (citace z úvodu dokumentu):

- Cíl 1 – nastolit celoživotní učení jako běžnou praxi
- Cíl 2 – připravit lidské zdroje na výzvy, které přináší informační a znalostní společnost, globální ekonomika, nezbytnost udržitelného rozvoje a blížící se členství v Evropské unii
- Cíl 3 – zvýšit mezinárodní konkurenceschopnost české ekonomiky a její přitažlivost pro investory
- Cíl 4 – zvýšit zaměstnavatelnost pracovních sil a tím pozitivně ovlivnit zaměstnanost
- Cíl 5 – zlepšit využívání omezených zdrojů a mobilizaci nutných prostředků pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.

V rámci globálních a národních výzev dokument uvádí oblasti, do kterých je potřeba zaměřit pozornost společnosti, co se týče celoživotního vzdělávání. Jedná se například o přípravu lidí pro život v informační společnosti, pro efektivní členství v Evropské unii, pro zvládnutí narůstající globální konkurence, nalézání společenského a pracovního uplatnění v měnícím se prostředí.

Jednou z výzev, obsažených v dokumentu, kterou bych ráda zmínila podrobněji, je tzv. „Česká generační výzva“, která je určitým znamením, že problematika generace starších dospělých je oficiálně brána v potaz a zmiňována alespoň v jednom z klíčových dokumentů.

„Za starší střední generaci považujeme zaměstnance, manažery přibližně od 45 let výše, jejichž schopnost a vůle udržet si či znovu získat zaměstnání je nejvíce oslabena. Jejich vzdělání je často zastaralé a některé pracovní návyky neodpovídají požadavkům doby. Mnozí jsou na trhu práce více či méně skrytě „odepisováni“, přestože mohou vzhledem ke svým zkušenostem představovat velmi cenný lidský zdroj. Navíc je vzhledem ke stárnutí populace a obtížím ve financování důchodů, sociálních dávek a sociální pomoci žádoucí jejich aktivní zaměstnání co nejvíce prodloužit. Jde nejen o to formálně brzdit tendence k věkové diskriminaci, což nebývá příliš účinné, ale také o to, aby starší střední generace měla možnost získávat vzdělání pomocí jí přizpůsobených metod, aby byla stimulována ke změnám zaměstnání a samostatnému učení (na které byla méně zvyklá) a aby se naučila rychleji se přizpůsobovat změnám ve strukturách, profesích i osobním postavení“ (MPSV, 2003, str. 8).

Jaká je skutečná situace oproti uvedeným cílům, strategiím a plánovaným opatřením, nejlépe dokresluje následující citace ze Strategie rozvoje lidských zdrojů:

„Ve světle těchto ambiciózních úkolů je ovšem dobré si znovu připomenout, že současný stav je neuspokojivý. **Rozvoj lidských zdrojů není dosud skutečnou prioritou vlády ani sociálních partnerů.** V praktické politice je rozvoj lidských zdrojů zpravidla ztotožňován se školstvím a celoživotní vzdělávání se zužuje na kurzy a programy, které nabízejí vysoké a střední školy. Slabé jsou jak systémové mechanismy, tak konkrétní podněty a podmínky pro neformální a informální vzdělávání a učení, pro rozvoj kvalifikací s ohledem na potřeby a možnosti trhu práce, pro kontinuální rozvíjení kompetencí jednotlivců, týmů i kolektivů podniků a jiných organizací a pro posilování hodnot motivujících k vyšší produktivitě, kvalitě, podnikavosti a etickému jednání. **V ČR nenese také žádný orgán státní správy celkovou odpovědnost za rozvoj lidských zdrojů a další vzdělávání a finanční podpora těchto důležitých oblastí z veřejných rozpočtů je nedostatečná**“ (MPSV, str. 49, zvýraznění přidáno, R.M.).

4.3 Strategie celoživotního učení

Tento dokument je dalším programovým dokumentem MŠMT ČR, a jak je uvedeno na webových stránkách Ministerstva, měl by se stát jedním ze strategických dokumentů České republiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů a současně být úzce propojen s prioritami Národního programu reformy a s implementací strukturálních fondů v ČR v nadcházejícím programovacím období 2007-2013. Byl přijat jako jeden z posledních oficiálních dokumentů (usnesením vlády z 11. července 2007), a tedy může

být považován za nejaktuálnější ve své kategorii. Jeho součástí je ještě Implementační plán, který bude teprve předložen vládě, a to do 31.12.2008.

Také v tomto dokumentu je věnována část starším dospělým a vyjádřena důležitost péče o jejich kvalifikační vybavenosti. Dokument konstatuje, že

„...Vzdělanostní struktura starší skupiny obyvatelstva ve věku 50–64 let je méně příznivá ve srovnání s věkovou skupinou 25–39letých... mezi nimi daleko více převládají osoby vyučené, tj. se vzděláním bez maturitní zkoušky. Vzhledem k tomu, že v současné době je na trhu práce poptávka po kvalifikovaných dělnických profesích, nemusela by být tato skutečnost nevýhodou starších věkových ročníků. Problémem však je, že jejich kvalifikace je v mnoha případech zastaralá, neboť s novými technologiemi požadavky na výkon jednotlivých profesí prošly výraznými změnami. Navíc pro učňovské vzdělání získané v padesátých až šedesátých letech minulého století bylo charakteristické úzké profesní zaměření. Starší osoby proto nejsou vybaveny potřebnými klíčovými dovednostmi, což ztěžuje jejich přechod z jednoho zaměstnání do druhého a rychlou adaptaci na změny na trhu práce“ (MŠMT, 2007, str. 26).

Dokument se dále zabývá rozborem a návrhy strategií na všech úrovních vzdělávání včetně vzdělávání celoživotního i profesního. Další vzdělávání dospělých však zahrnuje všechny věkové kategorie dospělých. Kategorie seniorů či starších dospělých, vyjma výše uvedený odstavec, není jinde v dokumentu přímo zmiňována.

4.4 Národní program přípravy na stárnutí

Dne 9. ledna 2008 byl vládou ČR schválen Národní program přípravy na stárnutí pro roky 2008-2012. Existuje však ještě Národní program přípravy na stárnutí vytvořený pro předchozí období, a to 2003-2007. K tomuto programu již byly zveřejněna a vládou přijata tzv. Informace o plnění.

Významný přínos Národního programu přípravy na stárnutí je kromě jiného v tom, že alespoň částečně napravuje nedostatky definované v Bílé knize jako je chybějící právní rámec a neexistence státních či nestátních institucí zodpovědných za vzdělávání dospělých. V Národním programu je totiž kromě obecných cílů přímo adresována zodpovědnost a termín splnění dílčích úkolů. Tím, že vláda také přijímá oficiální informace o plnění tohoto programu, je alespoň částečně zajištěn dohled nad jeho realizací.

Příklady přidělení dílčích úkolů týkajících se vzdělávání starší generace a přiřazení zodpovědnosti za jejich plnění (jak jsou uvedeny v Národním programu 2008-2012 na str. 14-15):

„A. Zvýšit nabídku a dostupnost celoživotního vzdělávání pro zaměstnavatele a zaměstnance. Podporovat zaměstnavatele a zaměstnance investující do zvyšování znalostí a dovedností starších pracovníků a zaměstnavatele poskytující podmínky pro postupný odchod do důchodu a podmínky pro zaměstnávání důchodců... Gesce: MPSV, MŠMT, MPO

...C. V rámci programů zaměstnanosti nabízet starším osobám speciální programy rekvalifikace a poradenství. Nezaměstnaným osobám starším 50 let povinně nabízet individuální akční plány (IAP) s komplexním řešením situace... Gesce: MPSV

...N. Zvyšovat finanční gramotnost a podporovat výchovu ke zdraví žáků v základním vzdělávání s důrazem na vysvětlování měnících se potřeb a ekonomické situace v průběhu života a ve stáří. Gesce: MŠMT“

5 Popis několika vybraných projektů

Oficiální dokumenty uvedené výše jasně naznačují, že nejen psychologové a sociologové, nýbrž také vláda – a to nejen naší země, neboť se jedná o problematiku celoevropskou – si uvědomuje důležitost implementace a systematizace vzdělávání dospělých, a dokonce i starších dospělých. V dokumentech je obsaženo množství požadavků, úkolů a obecných cílů, které je třeba zrealizovat. Následující odstavce mají za cíl popsat některé již probíhající projekty, které můžeme považovat za naplňování výzev a cílů.

5.1 Projekt Senior

Jak nás informuje Bydžovská a Marinková (2008), projekt Senior byl připraven Národním ústavem odborného vzdělávání a jeho cílem je zapojit střední školy do vzdělávání seniorů. Seniorsy jsou zde míněni lidé od 50 let výše. Vychází z úkolů stanovených Národním programem přípravy na stárnutí z roku 2003. Cílem programu je vytvoření příznivého společenského klimatu a podmínek pro řešení problematiky stárnutí a docílení změny postoje společnosti ke generaci seniorů. Jde o to, přispět starším lidem lépe se uplatnit na trhu práce, což je zaměstnanci i zaměstnavateli stále vnímáno jako problém - věk je vnímán jako nejvíce diskriminující faktor.

V rámci projektu Senior se tedy některé české střední školy zapojily do přípravy vzdělávacích programů pro seniory. Na rozdíl od vysokých škol, které organizují Univerzity třetího věku, však s tímto druhem vzdělávání neměly mnoho zkušeností, proto NÚOV školám poskytoval konzultace. Programy byly vytvořeny týmy sestavené z pracovníků středních škol a konzultovány se sociálními partnery daného regionu.

V rámci projektu Senior vznikly následující konkrétní programy:

a) „Poznáváme Jižní Čechy“

Připravila Střední škola obchodní v Českých Budějovicích a cílem je zapojit seniory do aktivního poznávání svého okolí. Do některých aktivit v rámci tohoto programu budou zapojeni také žáci starších ročníků.

b) „Moderní nástroje komunikace“

Připravilo Gymnázium a Střední pedagogická škola Karlovy Vary. Jejich program se zaměřuje na zvýšení počítačové gramotnosti výukou základních počítačových aplikací jako je MS Word, Excel, orientace na internetu. Zvyšuje tak uplatnitelnost seniorů a zlepšuje jejich komunikaci s okolím. Program se rozběhne na podzim roku 2008.

c) „Bystříme svůj mozek“

Připravila Střední zdravotnická škola Prostějov a je taktéž zaměřen na výuku práce s moderními informačními technologiemi – počítač, internet, mobilní telefon.

e) „Cesta k dlouhověkosti“

Připravila Vyšší odborná škola pedagogická a Střední pedagogická škola Litomyšl. Jejich program obsahuje moduly „Učíme se komunikovat“, či „Trénink paměti“ a byly vytvořeny ve spolupráci s psychologem (Bydžovská, Marinková, 2008, KariéraIhned, str. 1)

5.2 Trénování paměti

Česká společnost pro trénování paměti také organizuje aktivity v rámci Národního týdne trénování paměti, jehož cílem je přesvědčit seniorskou populaci, že si ještě docela slušně pamatuje, když jí někdo poradí, jak na to. Trénování paměti je nejen efektivní nástroj proti mentální deterioraci, ale také rychlá cesta ke zvýšení sebevědomí. Letošní Národní týden trénování paměti probíhal ve dnech 10.-16.3.2008 a v jeho rámci se na mnoha místech naší republiky (Praha, Brno, Č.Budějovice, Humpolec, Frýdek-Místek, Kroměříž, Ostrava, aj.) se konaly osvětové přednášky na uvedené téma.

Jednou ze zásad společnosti, uvedených na jejich webových stránkách, je:

„Trénování paměti patří mezi efektivní nástroje ke zvýšení soběstačnosti a prodloužení nezávislosti seniorské populace, což je z hlediska společnosti nejlevnější řešení demografické exploze seniorů a z hlediska jedince představuje nejpříjemnější a nejdůstojnější formu stárnutí“ (Česká společnost pro trénování paměti, strana „Zásady, cíle a specifika trénování paměti v ČR“).

5.3 Občanské sdružení 50+

Při vyhledávání informací o problematice vzdělávání této generace jsem samozřejmě na internetu narazila i na zahraniční stránky, kde mají příslušníci 50+ mnohem více možností internetového „vyžití“. Mají své 50+ stránky, které jsou zaměřené na internetový prodej, seznamovací aktivity, chaty a diskusní fóra, články o zdraví i vzdělávání. Tato webová místa byla hojně navštěvovaná. V českém webovém prostředí jsem zaznamenala pouze

2 oficiální sdružení, věnující se této problematice. Jedním z nich je Občanské sdružení 50+, založené v roce 2005.

Občanské sdružení 50+ si definovalo 3 základní cíle, a to: vrátit starším občanům přirozený respekt, sebevědomí a zlepšit kvalitu jejich života, dále odstranit věkové bariéry všude, kde to bude možné, a také přispět této věkové skupině k vyšší zaměstnanosti.

Naplňování posledního z uvedených cílů sdružení zamýšlí dosáhnout především poskytnutím bezplatné právní poradny a pořádáním vzdělávacích kurzů. Pravda je taková, že na svých oficiálních stránkách sdružení přímo konkrétní nabídku kurzů nenabízí. V článcích se však lze dočíst, že od ledna do dubna 2007 probíhala série školení pro získání znalosti vyhledávání a nakupování po internetu a že každé série se účastnilo 12 lidí. Každé školení trvalo 8 hodin. Mělo vysokou odbornou úroveň a bylo určeno pro lidi se základní znalostí práce na PC. Další aktivitou, která proběhla v roce 2007, byl základní kurz práce na PC pro seniory. Ten probíhal v Krajské knihovně v Liberci. Zúčastnilo se ho 56 lidí ve věku nad 50 let (Sdružení 50+, Senioři u počítače, str. 1).

Je škoda, že sdružení, které je jedním z mála zaměřených tímto směrem, nenabízí více průběžných aktivit a jeho webová stránka působí velmi staticky, skoro jako by se „nic nedělo“.

5.4 Občanské sdružení Ženy50

Druhým oficiálním sdružením nalezeným na internetu, je sdružení určené pro pomoc ženám po padesátce. Pokrývá svou činností především Jihomoravský kraj, vzniklo v roce 2006 a jeho vizí je například ochrana

cílové skupiny žen 50+ před sociálním vyloučením umožněním sociálních kontaktů a společných činností v rámci aktivit pořádaných sdružením.

Významným cílem je dále pomoc ženám této věkové skupiny v nezaměstnanosti prostřednictvím edukace, jak postupovat při hledání zaměstnání, přípravou na pohovor či pomocí se sestavením profesního CV a zařazením do databází uchazečů na internetu. Je zde k dispozici právník a psycholog a jednou z možností, jak ženám pomoci, je umožnění krátkodobě pracovat přímo pro centrum v rámci dobrovolné činnosti, což je udržuje v dobré psychické kondici a funguje jako prevence depresí z nezaměstnanosti.

Dalším důležitým cílem je zlepšení počítačové gramotnosti žen 50+. Kromě pořádání pravidelných kurzů je v centru sdružení stále přítomna pracovnice, která ženám v případě potřeby s obsluhou počítače poradí a pomůže.

Z aktivit, které jsou centrem pořádány, lze jmenovat například přednášku o financích, zdravotní cvičení, již zmiňované počítačové kurzy, poznávací zájezd na Podkarpatskou Rus, motivační semináře, a dokonce základy kanoistiky a sjíždění řek na raftu (všechny informace čerpány z webových stránek www.zeny50.cz)

Porovnáme-li úroveň webových stránek Žen50 a Občanského sdružení 50+, na první pohled vidíme živost a mnohem více aktualit ze současného dění ve prospěch Žen50.

6 Vzdelávání starších občanů prostřednictvím soukromých organizací

Ve snaze získat alespoň základní představu v oblasti nabídky vzdělávacích kurzů pro generaci padesátiletých jsem jako první zdroj použila internetový vyhledávač Google. Při zadání požadavku vyhledat vše na téma „kurzy pro padesátileté“ se první relevantní odkaz objevil až na třetí straně vyhledaných výsledků. Jednalo se o projekt popsany shodou okolností dále v textu – „Třetí kariéra.“ Tím výčet nalezených informací týkajících se vzdělávání generace 50+ skončil. Paradoxně výhodněji jsou na tom senioři – zadáme-li do vyhledávače „vzdělávání seniorů“, získáme doslova nepřehledné množství odkazů na kurzy pro seniory.

Další zadání již bylo úspěšnější. Při požadavku nalézt „kurzy pro starší“ se již od 1. strany výsledků objevily nabídky a články o kurzech pro starší dospělé a seniory. Jednalo se především o jazykové kurzy. Současná nabídka bude popsána v dalším odstavci.

6.1 Jazykové kurzy

Potřebu zaměřit se na skupinu starších lidí si začínají uvědomovat i jazykové agentury. Některé jazykové agentury se rozhodly jít cestou integrační, to znamená neseparovat starší klienty ze standardních kurzů, některé nabízí specializované kurzy přímo pro starší generaci a dokonce seniory. Několik agentur uveřejnilo své postoje pro a proti v internetovém článku „Na jazyk není nikdy pozdě“ (2006)..

Mgr. Věra Chaloupková z agentury Motivace například rozebírá jednotlivé motivy starších ve vztahu ke studiu jazyků. Její agentura pořádá v Praze kurzy angličtiny pro starší již 8. rokem. Mezi důvody, proč začít

studovat cizí jazyk, převládá především snaha zvýšit svou hodnotu na trhu práce, dále nutnost komunikovat s partnery svých dospělých dětí pocházejícími ze zahraničí, v neposlední řadě pak snaha porozumět některým anglismům hojně používaným v českém jazyce („simply clever“, „máte to ve vašich rukou – now“).

„Klienti především oceňují kolektiv lidí stejného věku a přizpůsobení tempa výuky...“ uvádí v témže článku Alena Kavínová z agentury International School, Praha. Za pozornost také stojí její další poznámka – „co se týče výukových pomůcek, zatím jsme nenašli žádnou vhodnou učebnici s českým textem pro snadnější pochopení látky, proto používáme učebnici a pracovní sešity Headway... Tempo a doplňkové materiály jsou v našich specializovaných kurzech přizpůsobeny potřebám starších klientů“.

Agentura English Point nabízí výuku angličtiny s názvem „Kurzy angličtiny pro starší a (ne)pokročilé“. Zájemcům o tento druh výuky je většinou více než 45 let a vybírají si jej proto, že v běžných kurzech nestačí tempo výuky a probíraná témata neodpovídají jejich zájmům.

Oproti tomuto přístupu lze pozorovat ještě přístup integrační. V Bohemia Institutu nezařazují starší klienty a seniory do samostatných skupin. Navštěvují proto standardní kurzy pro veřejnost. Jako výhodu uvádí zástupkyně Bohemia Institutu Ing. Eva Mocová přijatelnou cenu kurzů oproti organizování speciálních kurzů pro seniory, a dále to, že tento přístup neprohlubuje pocit věkového vyčlenění seniorů. Dle Ing. Mocové jejich motivace při začlenění do standardní skupiny vzrůstá (Na jazyk není nikdy pozdě, 2006, str. 1).

6.2 Počítačové kurzy

Při hledání PC kurzů pro starší se mi již tolik konkrétních nabídek, jako v případě jazykových kurzů, přes internet nalézt nepodařilo. Kromě již výše zmiňované agentury Motivace, která má ve svém portfoliu kurzy s názvem „Intenzivní PC kurzy pro starší 40 let“ jiné nabídky konkrétních kurzů pro zaměřených na cílovou skupinu nalezeny nebyly.

Co však s tímto tématem úzce souvisí, je projekt nazvaný „Počítače 50+“, který běží ve spolupráci firmy Microsoft, Intel, sítě prodejen Comfor a občanského sdružení Život 90. Jedná se o nový typ osobního počítače, jehož grafické rozlišení je uzpůsobeno vnímání starších osob. Patří k němu také dostatečně velká klávesnice a uspořádání ikon na obrazovce umožňuje rychlý přístup k emailu, zprávám, jízdním řádům apod. I cenová relace se je příznivá – 17.990,00 Kč za dražší typ, včetně příručky v češtině a jednodenního počítačového kurzu zakončeného diplomem (Microsoft, 2008, hlavní stránka Počítač 50+).

6.3 Manažerské kurzy

Agentura Persona Grata v.o.s. má ve své nabídce rekvalifikační kurz akreditovaný MŠMT určený pro ženy po mateřské dovolené a starší 50 let. Kurz má název „Pracovník první linie“ a jeho cílem je uplatnění absolventů na přepážkách, v obchodních útvarech, ve funkcích asistentů a také pro oblast středního managementu.

Agentura dále na svých stránkách nabízí tzv. Bilanční diagnostiku, též akreditovanou MŠMT ČR určenou na poznání úrovně schopností, dovedností a zájmů, organizačních schopností, aspirace a motivace. Uchazeči je tak umožněna kvalitní psychologická analýza osobnosti,

prostřednictvím které si může uvědomit své silné stránky a využít je pro svou další uplatnitelnost na trhu práce. Nejčastějšími uchazeči o bilanční diagnostiku jsou lidé z nejzranitelnějších skupin – ženy po mateřské, osoby se změněnou pracovní schopností a právě osoby starší 50 let.

6.4 Projekt Třetí kariéra

„Třetí kariéra“ je rozvojové partnerství, které realizuje dlouhodobý projekt „Podpora celoživotního učení a rovných příležitostí na trhu práce pro pracující nad 50 let“. Ačkoli garant projektu – společnost Expertis, spol. s r.o., nabízí především typické kurzy manažerských dovedností, v rámci partnerského sdružení „Třetí kariéra“ poskytuje prostor i celospolečenským tématům, mezi které patří i problematika celoživotního vzdělávání starších občanů.

Projekt byl iniciován v roce 2004 za účelem „zmapování situace v českých firmách a získání přehledu o osobních a pracovních aspiracích zaměstnanců 50+ vytvořit metodiku pro práci se zaměstnanci 50+ určenou HR manažerům a zaměstnavatelům a zároveň vypracovat i metodiku, která bude zaměřena na posílení motivace zaměstnanců zvyšovat svou kvalifikaci, odbornost a flexibilitu“ (Expertis, Evropské projekty, Třetí kariéra, 2008, str. 1). Jeho součástí byl již zmíněný pilotní výzkum „Postavení zaměstnanců nad 50 let na trhu práce“, který začátkem roku 2006 provedla agentura STEM s cílem zmapovat představy a postoje ekonomicky aktivního obyvatelstva i samotné cílové skupiny. Na výzkum navazují 2 rozvojové programy. Jeden je určen zaměstnancům firem a jeho cílem je posílit motivaci ke zvyšování kvalifikace, odbornosti a flexibility. Druhý je určený pracovníkům personálních oddělení a je zaměřen na to, jak co nejlépe využít potenciál zaměstnanců nad 50 let. Projekt je financován

ze zdrojů Evropského sociálního fondu EU (10 milionů Kč) a částečně také státním rozpočtem ČR.

V rámci projektu společnost Expertis, spol. s r.o. spolupracuje s několika velkými firmami, v nichž obě výše zmiňované metodiky realizuje. Jedná se o firmy Škoda auto a.s., Interier Říčany, Lekkerland, Delvita, Raab Karcher a Danone.

Na propagačním letáku vytvořeném na podporu popisovaného projektu je zmiňováno, že „se snažíme prolomit současné stereotypní mínění o věkové kategorii 50+ a přispět i ke změně obecného názoru na sebe sama v kategorii 50+“ (Expertis, propagační leták, str. 1).

6.5 Shrnutí

Jak je vidět, všechny uvedené projekty byly iniciovány teprve v uplynulých několika letech. Je důležité, že nejsou soustředěny pouze na pražskou populaci, ale probíhají na více místech České republiky. Jako zajímavý přístup se jeví integrace seniorských vzdělávacích akcí do středního školství, jak bylo popsáno v rámci projektu Senior. Trend v této oblasti tedy lze charakterizovat jako pozitivní a směřující k pozvolnému naplňování výzev z citovaných vládních dokumentů. Myslím, že je ale škoda, že jej nedoprovází větší mediální zájem, který by dle mého cílové skupině přispěl ke zvýšení zájmu o nabízené aktivity.

7 Úroveň vzdělání a vzdělávání generace 50+ v porovnání se zeměmi EU

Z předchozích kapitol je patrné, že vláda ČR se problematikou vzdělávání starších dospělých zabývá a uvědomuje si její naléhavost. Jak si ale v současné době naše země v této oblasti stojí například v porovnání s EU, ukazuje nejlépe studie Národní observatoře, zkoumající míru a faktory zapojení starších pracovníků do dalšího vzdělávání a kromě objasňování dalších souvislostí analyzující jejich účast na různých formách vzdělávání ve srovnání s jinými evropskými zeměmi.

Studie porovnává účast starších osob v rámci tří základních složek vzdělávání – formálního, neformálního a informálního, přičemž tyto složky definuje stejně jako dokument Strategie rozvoje celoživotního učení a jak jsem je popsala v odstavci 2.1.2.

Na jakékoli formě vzdělávání se v ČR účastní 24,1% osob ve věku 45-64 let, což nás řadí na 18. místo v EU. Za průměrem nových členských zemí zaostáváme o 4 p.b. Na prvním místě je Rakousko s 90%. Studie toto nepříznivé postavení zdůvodňuje především nízkou účastí ČR na formálním vzdělávání. Procento účasti vzdělávání starších osob na formálním vzdělávání je v ČR jedno z nejnižších – pouze 0,2%, přičemž průměr EU-15 je 1,7% (Czesaná, Matoušková, 2006, str. 10-11).

V případě neformálního vzdělávání není zaostávání za průměrem tak výrazné, nicméně je stále o 4 p.b. nižší než průměr EU-15. Informální vzdělávání pak v ČR zaujímá ještě nižší místo na pomyslném žebříčku zemí, a to 3. od konce, přičemž průměr EU-14 je 35,2% a v ČR pouze 18,7%. Na prvním místě je opět Rakousko s téměř 90% (Czesaná, Matoušková, 2006, str. 12).

Studie prokázala jednu zajímavou souvislost, a to v průzkumu důvodu pro účast na dalším vzdělávání. Nejvýznamnějším důvodem pro účast je u 90,8% osob v ČR zaměstnání, a to dokonce i u věkové kategorie 60-64 let, u níž je perspektiva brzkého ukončení produktivního života nejbližší (Czesaná, Matoušková, 2006, str. 27).

8 Závěr

Ve své práci jsem se snažila kromě řešení teoretických otázek vzdělávání starších stále zaměstnaných lidí zmapovat také současnou situaci na trhu vzdělávání. Převážná část citovaných zdrojů tedy pochází z internetu, který osobně považuji za nejrychlejší a živý zdroj aktuálních informací a nabídek ve světě, který se stále mění. V odstavci o současných nabídkách jazykových či počítačových kurzů jsem se snažila vžít do pocitů člověka, kterému je přes 50 let a rozhodl se vyhledat pro sebe vhodný kurz výuky angličtiny. Osobně bych tento problém řešila právě přes internet – a výsledek je popsán v uvedeném odstavci.

Na druhou stranu musím také uznat, že vžít se do role člověka v tomto věku asi není reálně možné. Patrně by volil také jiné způsoby hledání – přes osobní reference, inzerci v novinách, časopisech, osobní návštěvou či telefonickým dotazem dané jazykové či jiné vzdělávací agentury. Tedy způsoby, které té „mé“ generaci připadají zdlouhavé a neefektivní, přesně dle hesla „kdo není na internetu, jako by nebyl“. Vlastní terénní výzkum v takové šíři by také zabral neúměrně mnoho času a zcela jistě by překročil rozsah povolený pro bakalářskou práci.

Ráda bych zmínila ještě jeden fenomén, se kterým jsem se v průběhu psaní této práce setkala. Totiž toho, že být „seniorem“, chápeme-li tento pojem jako označení lidí v důchodu, lidí vyššího věku, je z hlediska vzdělávání často výhodnější než být členem generace 50+. Pro seniory jsou určeny Univerzity třetího věku, mají svá sdružení a medializace seniorských aktivit je mnohem silnější než téma generace 50+.

Odborníci a vědci se shodují na tom, že z celospolečenského hlediska je účast dospělých, a to i starších dospělých, nezbytnou. To, že

Česká republika má v této oblasti před sebou ještě velký kus práce, vyplývá z konstatování dokumentu „Strategie celoživotního vzdělávání“: „Pokud jde o **účast dospělých na formálním vzdělávání** na školách, patří Česká republika s podílem 1,4 % do poslední skupiny evropských zemí. Starší a střední věkové skupiny nad 45 let se tohoto typu vzdělávání v ČR prakticky neúčastní vůbec“ (MŠMT, 2007, str. 39). Dále na stejné straně konstatuje, že pro naplnění Lisabonského cíle 12,5% (míra účasti na vzdělávání v posledních 4 týdnech.) by se musela „...účast dospělé populace na dalším vzdělávání zdvojnásobit.“

Problémem však stále zůstává nízká poptávka a zájem ze strany starších dospělých, ať už z příčiny nedostatečné motivace, nedostatku volného času, či pozvolné ztráty fyzických sil souvisejících se stárnutím. Osobně se však domnívám, že problematika celoživotního vzdělávání začíná být stále častěji zmiňována a projekty realizovány. Generace dnešních třicátníků by tak měla být na kontinuální vzdělávání ve starším věku připravenější, než jsou ti, jichž se tato problematika týká již dnes.

9 Seznam bibliografických citací

- ALZHEIMER EUROPE, 2006. *Pařížská deklarace*, [online], dostupné na <http://www.dementia-in-europe.eu/upload/SLK56FS387ZG/downloads//XFRBCEVWNRSD.pdf>
- BENEŠ, M., 2003. *Andragogika: teoretické základy*, 2. vyd., Praha: Eurolex Bohemia 2003. ISBN 80-86432-23-8
- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTCHEN ARBEITSGEBERVERBANDE, 2003. *Ältere Mitarbeiter in Betrieb – ein Leitfaden für Unternehmer*, 2003, [online], dostupné na <http://www.proage-online.de/proage/start.nsf>, [cit. 25.6.2008, 21:18 SEČ]
- BYDŽOVSKÁ, J., MARINKOVÁ, H., 2008. *Projekt Senior*, [online], webové stránky KariéraIhned, dostupné na http://kariera.ihned.cz/c4-10115320-23290960-q06000_d-projekt-senior, [cit. 23.6.2008, 14:58 SEČ]
- CHRIST, M., ROHRIG, R., 2001. *Ältere in Unternehmen und Weiterbildung: Probleme und d Lösungsperspektiven*, Bielefeld, 2001. IN: FUCHS, CH., *Qualifizierung Älterer Erwerbspersonen mit Multimedia: Impulsen und Methoden für ein Konstruktives Lernen*, Nürnberg, 2005, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z., 2006. *Účast a bariéry vzdělávání starších osob*, [online], Národní observatoř NVF ČR, Working paper NOZF- NVF č.2/2006, dostupné na http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/working_p aper2_2006.pdf [cit. 20.6.2008, 19:45]

- EXPERTIS, s.r.o., 2008. *Třetí kariéra*, [online], dostupné na <http://www.expertis.cz/>, [cit. 20.6.2008, 19:55]
- EXPERTIS, s.r.o., 2008. *Propagační leták*, [online], dostupné na <http://www.expertis.cz/>, [cit. 20.6.2008, 19:50]
- FUCHS, CH., 2005. *Qualifizierung Älterer Erwerbspersonen mit Multimedia: Impulsen und Methoden für ein Konstruktives Lernen*, Nürnberg, 2005, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- HAŠKOVCOVÁ, H., 1989. *Fenomén stáří*, 1.vyd., Praha: Panorama, 1989. ISBN 80-7038-158-2
- GOLDBERG, E., 2006. *Paradox moudrosti*, 1. vyd., Praha: Karolinum 2006. ISBN 80-246-1090-6
- KALNICKÝ, J., 2007. *Systémová andragogika*, 2. doplněné vyd., Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2007. ISBN 978-80-7368-489-1
- LINDEMAN, E.C., 1926. *The Meaning of Adult Education*. New York: New Republic, 1926. IN: KALNICKÝ, J., 2007. *Systémová andragogika*, 2. doplněné vyd., Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2007. ISBN 978-80-7368-489-1
- MAŠKOVÁ, M. *Perspektivy populačního stárnutí v Evropě*, 2005. [online], dostupné na http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=201, [cit. přístup dne 9.11.2007 17:28 SEČ]
- MATOUŠEK, O., MACLOVÁ I., 2002. *Starší pracovník*, 1. vyd., Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2002
- MELICHAROVÁ, R., 2007. *Do důchodu s učebnicí, dotazníkové šetření*, 2007, Katedra Andragogiky a personálního řízení, FFUK

- MICROSOFT, *Počítač 50+*, [online], 2008, dostupné na <http://www.microsoft.com/cze/pocitac50plus/default.mspix>, [cit. 23.6.2008, 21:56 SEČ]
- MOBILMANIA, 2007. *Když babička potřebuje mobil*, diskusní fórum ke článku, [online], dostupné na <http://www.mobilmania.cz/default.aspx?section=21&server=1&article=1115005&forum>, [cit. 23.6.2008 13:52 SEČ]
- MPSV (ČR), 2008. *Národní program přípravy na stárnutí*
- MPSV(ČR), 2003. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*
- MŠMT (ČR) 2001. *Bílá kniha*
- MŠMT (ČR), 2007. *Strategie celoživotního učení*
- MŠMT (ČR), 2007. Úvodní stránka k Bílé knize, [online], dostupné na <http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>, [cit. 26.6.2008, 8:16 SEČ]
- NAKONEČNÝ, M., 1997. *Encyklopedie obecné psychologie*, 2. rozš. vyd., Praha: Academia, 1997, dotisk 2003. ISBN: 80-200-0625-7
- NA JAZYK NENÍ NIKDY POZDĚ, 2006. [online], dostupné na <http://www.jazyky.com/content/view/118/> [cit. 9.5.2008 9:44 SEČ]
- PADESÁT PLUS, občanské sdružení, 2008. [online], dostupné na: www.padesat-plus.cz
- PALMORE, E., 1990. *Ageism: Negative and positive*, New York, Springer, 1990. In: TOŠNEROVÁ, T., 2002a. *Ageismus – průvodce stereotypy a mýty o stáří*, 1. vyd., Praha: Ambulance pro poruchy paměti, Ústav lékařské etiky 3.LF UK, 2002. ISBN: 80-238- 9506-0
- PLHÁKOVÁ, A., 2004. *Učebnice obecné psychologie*, 1.vyd., Praha: Academia 2004. ISBN 80-200-1086-6

- SENIORŮ U POČÍTAČE - ŠANCE PRO ZNEVÝHODNĚNÉ, [online],
dostupné na http://www.padesat-plus.cz/joomla/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=11 , [cit. 23.6.2008, 15:09 SEČ]
- STEM, 2006. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce.*
[online], dostupné na http://tretikariera.cz/images/letaky/060815_equal3k_info_brozura.pdf
f, [cit. 20.3.2008, 16:58 SEC]
- TOŠNEROVÁ, T., 2002a. *Ageismus – průvodce stereotypy a mýty o stáří*,
1. vyd., Praha: Ambulance pro poruchy paměti, Ústav lékařské
etiky 3.LF UK, 2002. ISBN: 80-238-9506-0
- TOŠNEROVÁ, T., 2002b. *Špatné zacházení se seniory a násilí v rodině*,
2. vyd., Praha: Ambulance pro poruchy paměti, Ústav
lékařské etiky 3.LF UK, 2002. ISBN 80-238-9505-2
- VÁGNEROVÁ, M., 2007. *Vývojová psychologie II*, 1. vyd., Praha:
Karolinum 2007. ISBN 978-80-246-1318-5
- ZÁSADY, CÍLE A SPECIFIKA TRÉNOVÁNÍ PAMĚTI, [online],
dostupné na www.trenovanipameti.cz, [cit. 23.6.2008, 15:50 SEC]
- ŽENY50, občanské sdružení, 2008. [online], dostupné na www.zeny50.cz
- ŽOFKA, J., 2008. *Socioekonomické dopady demografického stárnutí*,
[online], dostupné na http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=383
[cit. 9.11.2007 20:33 SEČ]

Příloha A

Vážená paní, vážený pane,

Děkuji Vám za Váš čas, který věnujete vyplnění následujících otázek. Vaše odpovědi poslouží k malému sociologickému výzkumu, který provádím v rámci svého bakalářského studia andragogiky (tedy vzdělávání dospělých) na Filozofické fakultě University Karlovy.

Prosím, mějte na paměti, že tento průzkum je anonymní, a proto vyplněné dotazníky odevzdejte v této obálce, kterou zalepte. Žádná z odpovědí není „správná“ – jde o to, zmapovat Vaše skutečné pocity, postoje a činnosti.

Pokud si budete přát seznámit se výsledky průzkumu, kontaktujte mě prosím na emailové adrese r.melicharova@seznam.cz

Děkuji

Romana Melicharová

Prosím, uveďte váš věk: _____

muž žena

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání: základní
 střední odborné bez maturity
 střední odborné s maturitou
 gymnázium či průmyslová škola
 vysokoškolské

Vaše bydliště je: obec do 1.000 obyvatel
 obec/město do 10.000 obyvatel
 město do 100.000 obyvatel
 město do 1 milionu obyvatel
 Praha

1. Máte v současné době nějaký koníček, kterému se věnujete alespoň jednu hodinu týdně?

- Nemám
 Mám

Pokud ano, jaký: _____
Kolik času týdně mu věnujete: _____

Pokud máte více koníčků, můžete je také vypsát:

Koníček: _____ počet hodin týdně: _____

Koníček: _____ počet hodin týdně: _____

Koníček: _____ počet hodin týdně: _____

2. Víte, co je to Univerzita 3. věku?

- ANO NE

3. Představte si, že přijdete ráno do práce a šéf má tak dobrou náladu, že vám dá mimořádné dvoudenní volno. Co půjdete dělat?

- Budu nadšený/á a poběžím domů, abych mohl/a dělat něco užitečného (úklid, zahrada)
 Půjdu na výstavu, do kina, divadla, ZOO, botanické zahrady, posilovny, na kolo, lyže..
 Půjdu domů lenořit
 Nebudu si vědět s nastalou neplánovanou situací rady
 Vezmu si práci domů
 Užiji si volno s rodinou

4. Používáte mobilní telefon? Zaškrtněte křížek u možnosti, která odpovídá nejlépe skutečnosti:

- Je pro mě rozhodně velmi důležitý
 Používám, protože musím
 Nepoužívám a používat nechci
 Nepoužívám, ale chtěl/a bych

5. Chodíte do knihovny?

- ANO NE

6. Navštěvujete ve volném čase v současné době nějaký kurs? Pokud ano, zaškrtněte jaký:

- ANO
 NE

Pokud ano, jaký?

Jazykový

počet hodin týdně: _____

Počítačové dovednosti

počet hodin týdně: _____

Výtvarný

počet hodin týdně: _____

Jiný (uveďte, prosím, jaký): _____

6. Existuje nějaká konkrétní činnost, či dovednost, kterou byste se chtěli naučit? Pokud ano, můžete uvést, jaká?

- NE
 ANO

7. Kolik času týdně strávíte četbou knih (ne novin či časopisů)

- 1-2 hodiny
 2-5 hodin
 5-10 hodin
 Více než 10 hodin
 Knihy vůbec nečtu

8. Pracujete s počítačem?

- Používám ho pouze v zaměstnání
 Používám ho pouze doma pro osobní účely
 Používám ho doma i v zaměstnání

Co pro vás znamenalo naučit se zacházet s počítačem?

- Bylo to těžké, ale co potřebuji, jsem zvládl/a
 Šlo mi to bez problémů
 Stále mi dělají problém i základní kroky
- Nepoužívám ho a používat nechci
 Zatím ho nepoužívám, ale plánuji začít

Pokud jste v předchozí otázce vyplnili, že počítač používáte, zodpovězte prosím následující otázku. Pokud jste vyplnili, že nepoužíváte, přejděte rovnou k bodu 9.

Jak je to s používáním internetu? (zaškrtněte vše, co odpovídá vaší situaci)

- Mám vlastní emailovou adresu a přijímám i posílám emaily
 - Email nepoužívám
 - Dokážu mailem poslat přiložené soubory i odkazy na webové stránky
 - Používám internetové obchody k objednávání a nákupu zboží
 - Používání internetu je pro mě technicky nedostupné
 - Používání internetu je pro mě finančně nedostupné
 - Internet doma nemám, ale docházím do internetových kaváren
 - Internet doma mám
- Kolik hodin týdně zhruba strávíte na internetu?: _____

9. Jste pravidelným divákem některého původního českého seriálu?

- Rodinná pouta
- Ordinace
- Četnické humoresky
- Pojišťovna štěstí
- Nesleduji žádný seriál

Pokud váš oblíbený seriál není uveden, napište jeho název:

10. Přemýšlíte někdy o tom, čím konkrétně se budete zabývat po odchodu do penze?

- Ne, je to ještě daleko
- Ne, nemá to žádný význam
- Ano, intenzívně
- Ano, občas

Pokud jste zaškrtnli jednu z výše uvedených „ano“ odpovědí, uveďte, zda plánujete účastnit se v budoucnosti nějakého vzdělávacího programu nebo kurzu pro seniory.

- zcela určitě pravděpodobně ano asi ne určitě ne

12. Víte, jaké jsou v současné době nabídky kurzů a vzdělávání pro seniory?

- ANO NE

13. Pokud byste v penzi chtěli studovat nějaký kurz, či se účastnit jiné vzdělávací formy, víte, kde a jak hledat konkrétní nabídky?

- ANO NE

14. Co pro vás znamená myšlenka na ukončení denní docházky do zaměstnání a odchod do penze? (Můžete zaškrtnout i více odpovědí)

- Budu mít konečně čas na to, co mě skutečně zajímá
 Obávám se finančních starostí
 I v důchodu budu výdělečně činný
 Už mě nebude nikdo potřebovat
 Nevím, co si počnu s tolika hodinami volného času
 Obávám se zdravotních problémů a závislosti na druhých

15. Věnujete se v současné době nějakému sportu, či fyzické aktivitě (posilovna, aerobic, jiný sport, pěší túry, apod.)?

- Ano, pravidelně
Druh: _____
Počet hodin měsíčně: _____
- Ano, občas
 Ne, nemám čas
 Ne, nemám chuť
 Ne, ze zdravotních důvodů nemohu

Nyní prosím dotazník vložte do obálky, tu zalepte a odevzdejte. DĚKUJI.

Evidenční list knihovny

Diplomové/Bakalářské práce
se půjčují pouze prezenčně!

UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou práci

**Romana Melicharová: Aspekty vzdělávání jedinců v období přechodu
z produktivního do postproduktivního období života**

využije ve svém textu, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat
jako jakýkoli jiný pramen.

| Jméno uživatele, bydliště | Katedra (pracoviště) | Název textu, v němž bude práce využita | Datum, podpis |
|------------------------------|-------------------------|--|---------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

