

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Celoživotní vzdělávání jako součást vzdělávacího
systému společnosti**

Jana Neckařová

© 2016 ČZU v Praze

CESKA ZEMEDELSKA UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jana Neckařová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Celoživotní vzdělávání jako součást vzdělávacího systému společnosti

Název anglicky

Lifelong Education as a Part of the Social System

Cíle práce

Diplomová práce bude rozdělena do dvou částí; na část teoretickou a praktickou.

V teoretické části bude definováno vzdělávání, se zaměřením na vzdělávání dospělých osob a celoživotní vzdělávání.

Dalším cílem bude popsání a seznámení se se vzdělávacími programy EU a ČR.

Metodika

Metodika diplomové práce bude založena na studiu odborné literatury a seznámení se se vzdělávacím programy EU a ČR, dále s operačními programy ČR a politikou zaměstnanosti.

Výzkum bude proveden formou dotazníků. Dotazy budou směřovány dvěma skupinám respondentů občanům Moravskoslezského kraje a zaměstnavatelům.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

celoživotní vzdělávání, vzdělávání, střední generace

Doporučené zdroje informací

- ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA, – ŠRÉDL, K. *Znalostní ekonomika a vzdělávání*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2010. ISBN 978-80-213-2039-0.
- ŠRÉDL, K. – SEVEROVÁ, L. *Znalostní ekonomika*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2010. ISBN 978-80-213-2131-1.
- VETEŠKA, J. A KOLEKTIV, *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. Praha: Educa, 2009. ISBN 978-80-87306-04-8.
- VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: GRADA, 2008. ISBN 978-80-87306-04-8.
- VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing,a.s., 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904-7.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 ZS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Karel ŠrédL, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 11. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Celoživotní vzdělávání jako součást vzdělávacího systému společnosti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 11. 2016 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala mému vedoucímu práce doc. PhDr. Ing. Karlu Šrédlovi, CSc. za odborné vedení, podnětné připomínky, ochotu a podporu, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

Také bych zde chtěla velice poděkovat mému manželovi, který mi poskytl podmínky, zázemí a hlavně podporu a trpělivost při mém studiu.

Celoživotní vzdělávání jako součást vzdělávacího systému společnosti

Souhrn

Diplomová práce pojednává o vzdělávání dospělé populace, přičemž poukazuje na důležitost vzdělávání v každém věku. V práci je objasněn význam vzdělávání dospělé populace, jsou zde uvedeny formy i možné metody, které jsou při tomto druhu vzdělávání nejčastěji využívány. Kromě teoretických východisek je zde zahrnuto i praktické hledisko vzdělávání dospělých osob, a to prostřednictvím dotazníkového šetření. Uvedené šetření v podobě výzkumu bylo orientováno přímo na zaměstnance, kteří si své vzdělání doplnili, a současně také na zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci se uvedeného vzdělávání zúčastnili. Souhrnně lze říci, že obě strany považují vzdělávání nabyté v dospělosti jako velký přínos, který je ku prospěchu jak vzdělávajícímu se zaměstnanci, tak samozřejmě i zaměstnavateli. V každém případě však mají osoby s dosaženým vyšším stupněm vzdělání mnohem větší šance získat možné zaměstnání než osoby bez vzdělání nebo s nízkým stupněm vzdělání.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, vzdělávání, vzdělanost populace, druhy vzdělávání, vzdělávací programy, zaměstnanec, zaměstnavatel

Lifelong Education as a Part of the Social System

Summary

The diploma thesis discusses about education of adult population, while pointing out necessity of education in any age. This thesis explain importance of education of the adult population, mention forms and possible methods which are used in this type of education the most. Besides the theoretical outcome there is practical aspect included as well in form of questionnaires. Investigation in form of research was focused directly on employees, who....as well as on employers whose employees attended the program. In summary both parties consider adulthood gained knowledge as a great benefit to employee as well as employer. In any case, people with higher level of education have better chances of getting a possible job than those with no or low level of education.

Keywords: Lifelong education, education, education of the population, type of education, educational programs, employee, employer

Obsah

| | | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Úvod..... | 12 |
| 2 | Cíl práce a metodika | 14 |
| 2.1 | Cíl práce | 14 |
| 2.2 | Metodika | 14 |
| 3 | Teoretická východiska | 16 |
| 3.1 | Vzdělávání dospělých osob | 16 |
| 3.1.1 | Funkce a metodika vzdělávání dospělých..... | 19 |
| 3.1.2 | Typizace vzdělávání..... | 21 |
| 3.1.3 | Náhled do historie vzdělávání dospělých | 24 |
| 3.2 | Vzdělávací programy Evropské unie | 25 |
| 3.2.1 | Program celoživotního učení 2007 - 2013 | 26 |
| 3.2.2 | Erasmus pro všechny 2014 – 2020..... | 29 |
| 3.3 | Vzdělávací programy České republiky | 30 |
| 3.3.1 | Strategie celoživotního učení 2007 – 2013..... | 31 |
| 3.3.2 | Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020..... | 32 |
| 3.3.3 | Národní strategie podporující pozitivní stárnutí 2013 - 2017..... | 33 |
| 3.4 | Operační programy České republiky..... | 35 |
| 3.4.1 | Operační program pro Vzdělávání a konkurenceschopnost 2007 - 2013 35 | |
| 3.4.2 | Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání 2014 - 2020..... | 36 |
| 3.4.3 | Operační program Výzkum a vývoj pro inovace 2014 - 2020 | 37 |
| 3.4.4 | Operační program Praha pól růstu ČR 2014 - 2020 | 37 |
| 3.4.5 | Operační program Zaměstnanost 2014 - 2020 | 38 |
| 3.5 | Politika zaměstnanosti | 38 |
| 3.5.1 | Nástroje politiky zaměstnanosti | 40 |
| 3.5.2 | Trh práce a nezaměstnanost | 42 |
| 4 | Vlastní práce..... | 46 |
| 4.1 | Ekonomické hledisko vzdělávání a studijní účast dospělých | 46 |
| 4.1.1 | Financování vysokých škol..... | 46 |
| 4.1.2 | Financování škol v Moravskoslezském kraji..... | 48 |
| 4.1.3 | Financování projektů realizovaných za spoluúčasti Evropské unie .. | 49 |
| 4.1.4 | Podpora dalšího vzdělávání ze strukturálních fondů | 50 |
| 4.1.5 | Účast dospělé populace na dálkových formách studia | 52 |
| 4.1.6 | Podíl dospělé populace s maturitou..... | 55 |
| 4.1.7 | Vývoj nezaměstnanosti v České republice..... | 56 |

| | | |
|-------|-------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1.8 | Vztah nezaměstnanosti, výše mzdy a vzdělanosti | 59 |
| 4.1.9 | Rekvalifikační a vzdělávající kurzy | 60 |
| 4.2 | Metodologická část..... | 62 |
| 4.2.1 | Charakteristika výzkumného souboru | 62 |
| 4.2.2 | Empirický výzkum..... | 63 |
| 4.2.3 | Identifikační otázky | 63 |
| 4.2.4 | Výsledky dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnance..... | 65 |
| 4.2.5 | Výsledky dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnavatele | 71 |
| 4.2.6 | Vyhodnocení výzkumu | 74 |
| 5 | Výsledky a diskuse | 76 |
| 5.1 | Testování stanovených hypotéz..... | 76 |
| 5.1.1 | Stanovení hypotetických tvrzení..... | 76 |
| 5.1.2 | Reálné posouzení hypotéz | 76 |
| 5.2 | Návrhy možného zlepšení vzdělanosti dospělé populace..... | 77 |
| 6 | Závěr..... | 79 |
| 7 | Seznam použitých zdrojů | 82 |
| 8 | Přílohy | 87 |
| | Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance..... | 87 |
| | Příloha č. 2: Dotazník pro zaměstnavatele | 89 |

Seznam tabulek

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabulka 1: Rozdílný pohled na celoživotní vzdělávání a celoživotní učeníRozdílný pohled na celoživotní vzdělávání a celoživotní učení. | 18 |
| Tabulka 2: Rozpis rozpočtu vysokých škol | 47 |
| Tabulka 3: Odhad výdajů na vzdělávání v rámci Moravskoslezského..... | 48 |
| Tabulka 4: Financování vybraných vzdělávacích projektů Evropské unie. | 49 |
| Tabulka 5: Podpora dalšího vzdělávání ze strukturálních fondů. | 51 |
| Tabulka 6: Účast dospělé populace na dálkových formách studia.Tabulka č. 6: Účast dospělé populace na dálkových formách studia. | 53 |
| Tabulka 7: Podíl dospělé populace s maturitním nebo vyšším vzděláním. | 55 |
| Tabulka 8: Míra nezaměstnanosti v České republice. | 57 |
| Tabulka 9: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky..... | 57 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabulka 10: Míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji podle pohlaví..... | 58 |
| Tabulka 11: Měsíční hrubá průměrná mzda fyzických osob..... | 59 |
| Tabulka 12: Účast na rekvalifikacích a odborných kurzech..... | 60 |
| Tabulka 13: Kategoricky nejvíce navštěvované rekvalifikace a kurzy..... | 61 |

Seznam grafů

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graf č. 1: Rozpis rozpočtu vysokých škol..... | 47 |
| Graf č. 2: Odhad výdajů na vzdělávání v rámci Moravskoslezského kraje. Údaje v tis. Kč..... | 49 |
| Graf č. 3: Financování vybraných vzdělávacích projektů Evropské unie. Uvedeno v miliardách eur..... | 50 |
| Graf č. 4: Podpora dalšího vzdělávání ze strukturálních fondů..... | 52 |
| Graf č. 5: Účast dospělé populace na dálkových formách studia..... | 54 |
| Graf č. 6: podíl dospělé populace s maturitou nebo vyšším vzděláním..... | 56 |
| Graf č. 7: Míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji podle pohlaví..... | 58 |
| Graf č. 8: Pohlaví respondentů..... | 64 |
| Graf č. 9: Věk respondentů..... | 64 |
| Graf č. 10: Nejvyšší ukončené vzdělání..... | 65 |
| Graf č. 11: Bydliště..... | 65 |
| Graf č. 12: Účastnili jste se někdy kurzu, který zprostředkoval Úřad práce?..... | 66 |
| Graf č. 13: Splnilo absolvování tohoto kurzu vaše očekávání?..... | 66 |
| Graf č. 14: Účastnili jste se někdy kurzu, který by nabízel jiný subjekt než Úřad práce, a který by rovněž mohl zvýšit vaši možnost uplatnění na trhu práce?..... | 67 |
| Graf č. 15: Splnilo absolvování tohoto kurzu vaše očekávání?..... | 67 |
| Graf č. 16: Navštěvovali jste někdy kurz, který vám měl dopomoci k získání nového pracovního místa?..... | 68 |
| Graf č. 17: Pomohlo vám úspěšné absolvování takového kurzu k získání nového pracovního místa?..... | 68 |
| Graf č. 18: Je podle vás současná nabídka kurzů, které nabízí Úřad práce, dostatečná?..... | 69 |
| Graf č. 19: Navštěvovali jste někdy kurz, který měl zlepšit vaši současnou kvalifikaci?..... | 69 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graf č. 20: Bylo pro vás absolvování takového kurzu přínosem ve vaší práci?..... | 70 |
| Graf č. 21: Podporuje vás váš zaměstnavatel ve vašem dalším vzdělávání?..... | 70 |
| Graf č. 22: Pokud svou kvalifikaci prostřednictvím kurzu zvýšíte, ocení váš zaměstnavatel tuto aktivitu navýšením vaší finanční odměny? | 71 |
| Graf č. 23: Přihlížíte při přijímání nového pracovníka k jeho případným úspěšně absolvovaným kurzům (kurzy poskytnuté Úřadem práce, apod.)? | 71 |
| Graf č. 24: Myslíte si, že znalosti, které zaměstnanec prostřednictvím takovýchto kurzů nabude, jsou dostačující? | 72 |
| Graf č. 25: Pokud se chce váš zaměstnanec dále vzdělávat, jste ochotni ho v této činnosti podpořit? | 72 |
| Graf č. 26: Jste ochotni ho k této činnosti motivovat i případným budoucím navýšením jeho finanční odměny? | 73 |
| Graf č. 27: Je pro vás žádoucí, aby se vaši zaměstnanci dále vzdělávali?..... | 73 |

1 Úvod

Zvoleným tématem diplomové práce je „Celoživotní vzdělávání jako součást vzdělávacího systému společnosti“, z čehož lze poměrně snadno usoudit, že hlavním obsahem práce je především vzdělávání zaměřené na dospělou populaci, respektive na dospělé osoby. V současné moderní době je vzdělávání jedním z nejvýznamnějších faktorů vedoucích k dosažení úspěchu nejen profesionálního, ale i společenského. Tento fenomén si uvědomuje stále více lidí, což má za následek mnohem větší nárůst vzdělávání dospělých osob než tomu bylo kdy v minulosti. To znamená, že vzdělávání již není zaměřeno pouze na dětskou a dospívající populaci, ale naopak na již dospělé osoby, které nedisponují žádným vzděláním, tudíž usilují o to, aby si chybějící vzdělání doplnily, nebo na osoby, jež sice dříve dosáhly určitého stupně vzdělání, ale mají zájem si je dále navýšit.

Se vzděláváním dospělých osob jako takovým úzce souvisí také stávající zaměstnání těchto osob, na které je mnohdy ze strany zaměstnavatelů vyvíjen určitý tlak související s nezbytným doplněním vzdělání. Na jednu stranu se může zdát, že jsou zaměstnanci jakoby neprávem nuceni k dalšímu vzdělávání, na druhou stranu lze však stanovisko zaměstnavatelů do jisté míry pochopit. Jedná se o to, že s neustále se vyvíjejícími informačními a komunikačními technologiemi je třeba se těmto požadavkům nynější doby přizpůsobit, protože v opačném případě by to pro ně mohlo mít v rámci konkurenčních subjektů nedozírné následky, mimo jiné v omezení podnikatelské činnosti nebo dokonce v jejich nevratném úpadku. A právě z tohoto důvodu jsou zaměstnavatelé často nuceni po svých zaměstnancích vyžadovat aktuální znalost nejnovějších poznatků a trendů, které mohou zaměstnanci získat již zmíněným průběžným vzděláváním.

Je nasnadě, že čím vyšší vzdělání má uchazeč o případné budoucí zaměstnání, tím se zvyšují jeho šance pracovního uplatnění na trhu práce. Záleží samozřejmě také na skutečných znalostech, zkušenostech a praktických dovednostech, na vystudovaném oboru a zaměření jeho následného pracovního zařazení. V každém případě však mají osoby s dosaženým vyšším stupněm vzdělání mnohem větší šance získat možné zaměstnání než osoby bez vzdělání nebo s nízkým stupněm vzdělání.

Z obsahového hlediska je práce rozčleněna do jednotlivých kapitol a souvisejících podkapitol, které na sebe navazují a úzce spolu souvisí. V teoretické části práce jsou postupně definovány jednotlivé charakteristické rysy vztahující se zejména k typizaci a funkci vzdělávání, je zde nastíněn náhled do historie vzdělávání a dále jsou v práci vytyčeny významné vzdělávací a operační programy. Součástí teoretické části práce je i státní politika zaměstnanosti České republiky, trh práce a nezaměstnanost, jelikož tyto dílčí složky jsou z hlediska vzdělávání jeho nezbytným předpokladem, protože právě budoucí zaměstnání je určitým motivátorem, jenž podněcuje dospělé osoby k dalšímu vzdělávání.

Praktická část práce je poté zaměřena na analýzu a výzkum v oblasti vzdělávání dospělých osob. Nejprve jsou v práci předložena důležitá data, vztahující se k ekonomické stránce vzdělávání, respektive financování vzdělávání a také účast dospělé populace na dálkových formách vzdělávání včetně náhledu na dospělou populaci či srovnání, nakolik dospělé osoby disponují maturitním vzděláním, a to v rámci jednotlivých krajů České republiky.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je přednést celkovou problematiku celoživotního vzdělávání jak v rovině teoretické, tak i z hlediska praktického. Dílčí cíle práce tvoří reálné posouzení, zda zvolené dosažené vzdělání v určitém oboru dotyčné dospělé osobě skutečně napomohlo k uplatnění se na trhu práce a zda vůbec samotní zaměstnavatelé podněcují a podporují vlastní zaměstnance k dalšímu vzdělávání. Důležitým bodem práce je také zjistit, jaký vliv mělo dosažené vzdělání na výši mzdy, tedy zda došlo k navýšení mzdy či platu nebo zda tato položka zůstala i nadále nezměněna.

2.2 Metodika

Samotná diplomová práce je pomyslně rozdělena na teoretickou a praktickou část. Jak již napovídá samotný název práce, předmětná problematika je směřována na dospělé osoby a jejich možnosti dalšího vzdělávání.

Vlastní výzkum je orientován konkrétně na osoby žijící v Moravskoslezském kraji. Jelikož jsou tyto osoby, jakožto respondenti, rozděleny do dvou skupin, na zaměstnance a zaměstnavatele, tvoří i výzkum pomyslné dvě části.

Výzkum je realizován formou dotazníkového šetření s následnou analýzou dostupných informací. Na základě provedené analýzy jsou konkrétní názory a hodnoty respondentů zkompletovány a souhrnně zhodnoceny. Práce obsahuje taktéž tabulky a názorné grafy, v nichž jsou obsaženy právě informace nezbytné k následné analýze a jejímu pozdějšímu vyhodnocení.

Nedílnou částí práce je i stanovení pěti předpokládaných hypotéz, které jsou definovány ještě před započítím dotazníkového výzkumu. Hypotetická tvrzení jsou následující:

Hypotéza 1: U respondentů vedlo úspěšné absolvování kurzu, který zcela změnil, či pouze prohloubil jejich současnou kvalifikaci, k získání nového pracovního místa.

Hypotéza 2: Dotazovaní zaměstnanci si myslí, že je jejich zaměstnavatel podporuje v dalším vzdělávání.

Hypotéza 3: Respondenti docílili po rozšíření, či prohloubení své kvalifikace, prostřednictvím absolvování kurzu, navýšení svého finančního ohodnocení.

Hypotéza 4: Zaměstnavatelé k úspěšně absolvovaným vzdělávacím kurzům při přijetí nového pracovníka nepřihlíží.

Hypotéza 5: Zaměstnavatelé své zaměstnance v jejich dalším vzdělávání podporují.

Reálné vyhodnocení hypotéz je uvedeno v praktické části práce, jelikož se přednostně odvíjí od výsledků monitorovaných a zjištěných z dotazníkového šetření.

Kromě úvodu práce, který představuje prvotní seznámení se s problematikou absolventské práce, je mimo jednotlivé kapitoly velmi významnou částí díla i závěr, který obsahuje kompletní shrnutí všech kapitol včetně vlastního náhledu a stanoviska na probíranou tematiku. Závěr je tedy již určitým souhrnem zjištěných informací, jež odkazují na přínos dostupných teoretických poznatků v kombinaci s analytickým šetřením.

3 Teoretická východiska

3.1 Vzdělávání dospělých osob

Předmětným vzděláváním dospělých osob se zabývá studijní a vědní obor zvaný andragogika, který současně zahrnuje i pojem celoživotní vzdělávání. K tomu, aby bylo možné správně interpretovat vzdělávání, funkce a vůbec příčinnou souvislost vzdělávání, je nejprve zapotřebí objasnit dva odlišné, ale současně související pojmy, a to vzdělávání a vzdělání. Zatímco vzdělávání zahrnuje kompletní proces učení se a rozvíjení schopností daného jedince, vzdělání je poté již výsledným ukončením tohoto procesu. Vzdělání každého člověka je tedy jeho individuální záležitostí, přičemž záleží pouze na něm, jakého vzdělání je schopen prostřednictvím procesu vzdělávání dosáhnout.

Celkový rozvoj „vzdělávacích systémů ve světě vedl nejen k jejich kvantitativnímu růstu a ke kvalitativním, strukturálním a obsahovým změnám, ale nakonec i k jejich zasazení do mnohem širšího rámce celoživotního učení.“¹ Z praktického hlediska mnohdy dochází k určitému nepřesnému vymezení definice či dokonce nedorozumění v případě interpretace pojmů vzdělávání dospělých osob a celoživotního vzdělávání. Ve skutečnosti se však jedná o totéž pojetí jedné věci, protože vzdělávání dospělých osob je možné interpretovat také jako proces celoživotního vzdělávání nebo celoživotního učení.

Slovo andragogika pochází z řeckého slova anér, což v přeneseném slova smyslu znamená dospělý jedinec, přičemž ve druhém pádě se uvedený výraz mění na andros či agogé, značící v českém překladu vedení, vésti. Andragogika jako „induktivní věda zkoumá především teorii a praxi vzdělávání dospělých a oblast poradenství a péče o dospělé jedince. Interdisciplinární charakter andragogické vědy je logický, neboť pro pochopení složitých edukačních jevů a procesů je nezbytné čerpat poznatky z pedagogiky, psychologie, sociologie, filozofie, ekonomie atd.“²

Andragogika je úzce spjata se sociální sférou, s kulturně-zájmovou oblastí a také s odborným odvětvím rozvoje a vzdělávání lidských zdrojů a optimalizací řízení.

¹ ŠRÉDL, K., *Znalostní ekonomika a vzdělávání*, s. 104.

² PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., *Andragogický slovník*, s. 33.

Od těchto souvisejících zaměření je odvozena sociální andragogika, gerontagogika, resocializační andragogika, kulturní andragogika, profesní neboli andragogika personální. Jelikož je andragogika jako věda i jako studijní obor neustále se rozšiřujícím jevem, odborníci na andragogiku se orientují i na samotné vytváření a uplatňování kurikula, respektive na podnětné souvislosti vývoje, osnov, metod, technik, cílů a vyhodnocování andragogiky.³

Je přirozené, že každý člověk z hlediska vlastní individuality oplývá jinými schopnostmi a možnostmi vzdělávání. Zde je tedy velmi důležitá vůbec způsobilost či kompetence každého jedince, do jaké míry se vzdělávání zúčastní, jakého stupně vzdělání chce dosáhnout, jakou snahu a iniciativu přitom projeví a konečně také to, co mu ve finále vzdělání umožní. Při procesu vzdělávání je u každé zúčastněné osoby nezbytná notná dávka motivace a stimulačních prvků, s jejichž pomocí lze snáze dosáhnout určitého předem zadaného cíle, ať už se to týká konkrétního stupně vzdělání nebo studijního oboru, jemuž se daná osoba věnuje.

Proces vzdělávání by měl být vždy bezprostředně doprovázený předem stanoveným cílem, kterého má v plánu účastník vzdělávání reálně dosáhnout. Jestliže si vzdělávající se osoba žádné cíle nestanoví, v mnoha případech ztrácí prvotní motivaci a již započatý proces vzdělávání v jeho průběhu předčasně ukončí. Cíle mohou být definovány a spojovány s výhledem lépe finančně placeného pracovního místa nebo kupříkladu se založením vlastního podnikání, které je vázáno právě na dosažení určitého vzdělání a nezbytné orientace v daném oboru.

V rámci procesu vzdělávání dospělých osob jsou aplikovány nejčastěji cíle týkající se oblasti dovedností, vědomostí a znalostí. Každý zadaný cíl by měl vykazovat jistou známku komplexnosti, konzistentnosti, kontrolovatelnosti a přiměřenosti. Mnohdy se za tímto účelem, tedy z důvodu kontroly plnění cílů využívá takzvané pravidlo SMART, které pochází z prostředí managementu a jež vzniklo spojením počátečních písmen slov specifičnost, měřitelnost, akceptovatelnost, reálnost a termínovanost. Zatímco specifičnost

³ PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., *Andragogický slovník*, s. 34.

určuje postoj k určité aktivitě a definici jeho obsahu z hlediska času, množství nebo kvality, měřitelnost vyjadřuje stanovení vyžadované kvality i kvantity, proto musí cíl naplňovat požadavek měřitelnosti. Další součástí pravidla SMART je akceptovatelnost, tedy přijetí cíle a ztotožnění se s jeho průvodními požadavky, dále reálnost, kdy cíle musí být opravdu možné dosáhnout a konečně termínovanost, která značí plnění cíle i jeho souvisejících dílčích etap ve stanoveném časovém rozhraní.⁴ Dá se tedy říci, že bez správně formulovaného předem zadaného cíle se cesta za vzděláním stává více náročná a obtížná.

V mnoha odborných knižních publikacích se lze setkat s výrazy celoživotní vzdělávání a celoživotní učení. Ač určití autoři považují oba pojmy za totožné, jiní zase naopak vzdělávání dospělých osob jakožto celoživotní vzdělávání nebo celoživotní učení od sebe striktně oddělují. To znamená, že některé literární zdroje uvádí konkrétní specifické rozdíly, avšak jiné zdroje mají za to, že zde nejsou rozdíly žádné. Pro upřesnění jsou v níže uvedené tabulce tyto dva pojmy rozlišeny s upřesněním již zmíněné údajné rozdílnosti.

Tabulka 1: Rozdílný pohled na celoživotní vzdělávání a celoživotní učení

| CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ | CELOŽIVOTNÍ UČENÍ |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Rozvoj v 60. a 70. letech 20. století. | Rozvoj od poloviny 90. let 20. století |
| Vzdělávání je směřováno na společnost. | Učení je zacíleno na jedince. |
| Upřednostňovány instituce a struktury. | Vyvyšována samostatná aktivita jedince. |
| Vzdělávání v rámci holistického pojetí. | Učení z hlediska užšího zaměření. |
| Zásadním cílem je celkový rozvoj jednotlivců a komunit. | Hlavním cílem je adaptace na nové pracovní podmínky ve světě práce. |
| Zdůrazňován neformální typ vzdělávání. | Kladen důraz na informální učení. |
| Na vzdělávání nahlíženo jako na jedno ze základních občanských práv. | Učení chápáno jako nezbytný předpoklad k budoucímu uplatnění na trhu práce. |

Zdroj: ŠERÁK, M., DVORÁKOVÁ, M., *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*, s. 25. Upraveno autorkou.

⁴ LANGER, T., *Moderní lektor: Průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*, s. 41.

Je zřejmé, že určitá rozdílnost mezi celoživotním vzděláváním a celoživotním učením opravdu existuje. Není ale snadné jednoznačně tvrdit, zda je tato rozdílnost skutečně natolik významná nebo jde spíše o jistý odlišný náhled na dané názvosloví či pojmy.

3.1.1 Funkce a metodika vzdělávání dospělých

Mezi nejčastější funkce, respektive zásadní příčiny a přední důvody vzdělávání dospělých osob patří bezesporu funkce kvalifikační, jelikož právě zvyšování kvalifikace může přinést vzdělávajícím se osobám větší množství pracovních míst i daleko širší výběr a nabídku pracovního uplatnění. Jinou neméně důležitou funkcí je funkce socializační společně s funkcí integrační, protože proces socializace a integrace jedince do společnosti je nezbytný nejen z hlediska získání možných pracovních benefitů nebo zaměstnaneckých výhod, ale také z toho důvodu, že napomáhá začleňovat jedince do společenského a kulturního dění, v němž je možné navázat mnoho důležitých sociálních kontaktů. Mezi další funkce vzdělávání dospělých lze uvést funkci komunikační, informační, adaptační, nebo zájmovou. Jednotlivé funkce vzdělávání dospělých osob jsou závislé na vlastní představě jedince, který má v plánu dále se vzdělávat nebo se již tohoto procesu účastní.

Kromě odborných a profesionálních informací lze vzdělávajícím se osobám předávat i informace a podněty, které rozvíjí jejich vlastní individuální potenciál. Jedná se o funkce zacílené na rozvoj následujících hodnot: „*Pozornost, zkracování myšlenkových operací, přesnost informací, asociování, tvořivost, flexibilita, senzitivita, odhad geneze problému, zevšeobecňování, polemická komunikace, plynulost řeči, fantazie a hravost, dopracovávání detailů, soustředění na podstatný cíl, volní segmenty nebo relaxační postupy.*“⁵

⁵ KALNICKÝ, J., *Systémová andragogika*, s. 107.

Metodika vzdělávání dospělých osob

Vzdělávání dospělých osob může probíhat na základě mnoha rozličných metod, které jsou závislé na tom, zda se jedná o vzdělávání zprostředkované přímo v konkrétní vzdělávací instituci či jiném školním zařízení, mimo vzdělávací organizaci nebo bezprostředně na pracovišti vzdělávající se osoby.

a) Metody vzdělávání v rámci vzdělávací instituce

- školní přednášky a semináře;
- kurzy zaměřené podle jednotlivých oborů;
- individuální nebo skupinová výuka;
- práce ve skupině s možností spolupráce;
- samostudium literárních podkladů a studijních textů;
- samostatná výzkumná činnost;
- studentské konference;

b) Metody vzdělávání mimo vzdělávací zařízení

- E-learning či e-kurz;
- exkurze a stáže;
- demonstrování v podobě názorných ukázek;
- případové studie a různé manažerské hry, kdy účastníci řeší fiktivní problém;
- brainstorming, u něhož jsou shromažďovány návrhy řešení problematiky;
- outdoorové programy nejčastěji zaměřené na týmovou práci⁶

c) Metody vzdělávání na pracovišti

- instruktáž a zácvik zaměstnance při výkonu práce;
- adaptační programy;

⁶ KOCIÁNOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 171.

- asistování při plnění úkolů a samostatné plnění úkolů pod dozorem;
- rotace práce, kdy zaměstnanec pracuje na rozličných pracovních místech;
- koučování neboli stimulování zaměstnance k požadovanému výkonu;
- pomoc a mentorování pod záštitou osobního vzoru mentora;
- konzultace a pracovní porady;⁷

3.1.2 Typizace vzdělávání

Vzdělávání je možné rozčlenit na více skupin, a to nejčastěji podle způsobu vzdělávání a podle stupňového rozhraní.

a) Vzdělávání podle způsobu výkladu

Z hlediska využitého způsobu výkladu učebního materiálu může být výklad směřovaný vůči vzdělávajícím se osobám instrumentální, kognitivní, emoční nebo sebereflektující.

- **Instrumentální vzdělávání.** Prostřednictvím instrumentů lidé snadněji dokážou pochopit podstatu věci a současně si mohou reálněji představit probíranou tematiku v praxi. Tento typ vzdělávání podněcuje lepší pracovní výkon.
- **Kognitivní vzdělávání.** Daný typ vzdělávání představuje výklad učiva z hlediska poznávání. Takto lze poté monitorovat nabyté znalosti a skutečné pochopení učební látky.
- **Emoční vzdělávání.** Vzdělávání emoční neboli citové je zaměřeno na formování postojů, uvědomění si pocitů a možností využití těchto faktorů v budoucí zaměstnanecké praxi.
- **Sebereflektující vzdělávání** využívá prostředků sebereflexe, zprostředkovává vzdělávajícím se osobám vytváření a formování zcela nových vzorců, náhledů,

⁷ KOCIÁNOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 171.

nazírání, myšlení, přístupu, jednání a chování, což později vede k tvorbě nových znalostí a vědomostí.⁸

Samotný výběr výše uvedených typů vzdělávání záleží na každém jednotlivci, protože například ne každý je ochoten využívat i formy vzdělávání s prvky emocí. V ideálním případě by však mělo vzdělávání zahrnovat všechny čtyři výkladové druhy, aby byla zajištěna rovnostranná komplexnost ve vzdělávání, čímž by na vzdělávající se osoby bylo z hlediska jejich přístupu k učení působeno ze všech pomyslných stran.

b) Vzdělávání dle stupňového rozhraní

Podle klasického stupňového vymezení se rozlišuje vzdělávání na základní, střední a terciární.

- **Základní vzdělávání.** Tradičně je základní vzdělávání součástí povinné školní docházky, avšak právě osoba bez dosažení tohoto prvotního stupně vzdělání si je může dodatečně doplnit. Základní vzdělávání jakožto forma primárního a nižšího sekundárního stupně je zaměřena na všeobecný přehled, výuku základních odborných předmětů, rozvoj schopností, znalostí, komunikačních dovedností a myšlení.
- **Střední vzdělávání.** Jedná se o vyšší sekundární stupeň vzdělávání je již zaměřen spíše odborným směrem, obsahuje ale i nezbytné prvky všeobecného charakteru. Střední vzdělávání může být ukončeno získáním maturitního vysvědčení, výučního listu nebo jiným osvědčením na základě úspěšně završené závěrečné zkoušky.
- **Terciární vzdělávání.** Jedná se o rozsáhlou škálu vzdělávání, z níž je možné realizovat výběr takového zaměření vzdělávání, které dané osobě nejvíce vyhovuje. Nabídka oborů a odvětví je velmi pestrá, ať už se jedná o odborný nebo umělecký směr. Zpravidla je však podmínkou předešlé dosažené vzdělání zakončené maturitní zkouškou. Součástí terciálního vzdělávání je tedy vysokoškolské vzdělávání, vyšší odborné vzdělávání a konzervatoře.⁹

⁸ ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů*, s. 445.

⁹ VETEŠKA, J., *Kompetence ve vzdělávání*, s. 20.

U všech typů vzdělávání platí jistá zásada, která definuje možnost kdykoli si jakýkoli stupeň vzdělání doplnit. Samozřejmě ale nemůže být vysokoškolské a vyšší odborné vzdělávání započato bez předchozího vzdělání středního.

c) Vzdělávání podle úrovně formálnosti

Na základě uplatňované úrovně formálnosti lze členit vzdělávání na formální, neformální a informální.

- **Formální vzdělávání.** Jak již naznačuje samotný název, formální vzdělávání musí vždy splňovat určitou formu, rámcové zadání a řízené procesy výuky. Jedná se zpravidla o vzdělávání, které je zprostředkovávané školními institucemi, přičemž nejběžnější formou jsou zde střední, vyšší, vysoké a doktorské vzdělávání, jež jsou vždy zakončena závěrečnou zkouškou a předáním dosaženého titulu.¹⁰
- **Neformální vzdělávání.** Jelikož není neformální vzdělávání a jeho průběh kriteriálně členěn do specifických forem, výsledkem vzdělávání není získání státem uznávaného stupně vzdělání a tedy i souvisejícího titulu. Často však úspěšní účastníci neformálního vzdělávání nabývají různých osvědčení, certifikátů nebo licencí. Samotná výuka je realizována v různorodých soukromých vzdělávacích institucích, ve firemních zařízeních nebo v uměleckých, zájmových, sportovních či jinak zaměřených organizacích.¹¹
- **Informální vzdělávání.** Vzdělávání informální je naprostým opakem formálního a neformálního vzdělávání, která jsou organizovaná a do jisté míry či v určitých případech i řízená. Informální vzdělávání postrádá jakýkoli jednotný řád a formu, protože se jedná o vzdělávání získávané během života zcela nenucenou, neúmyslnou a bezděčnou formou. Jako příklad lze uvést četbu knih a novin, získávání informací v zaměstnání nebo nahodile během cestování.¹² Ač se může zdát tato podoba výuky dosti zbytečná a nedoceněná, ve skutečnosti jde o velmi důležitý aspekt vzdělávání, jelikož takto lidé získávají všeobecný přehled během

¹⁰ PRŮCHA, J., *Andragogický výzkum*, s. 22.

¹¹ PRŮCHA, J., *Andragogický výzkum*, s. 23.

¹² PRŮCHA, J., *Andragogický výzkum*, s. 24.

celého života, což je nezbytným předpokladem lidského vývoje a v neposlední řadě takto člověk disponuje znalostmi, jež jsou také poměrně důležité při zaujetí místa či začlenění se jedince do společnosti.

3.1.3 Náhled do historie vzdělávání dospělých

Z historického hlediska spadají počátky vzniku procesu vzdělávání dospělých do 19. století, avšak namísto formulace vzdělávání dospělých byl užíván pojem osvěta, který byl později nahrazen lidovou výchovou. Tyto oba typy byly ale příliš neurčité, nespécifikovaly pouze oblast vzdělávání, ale zastávaly i jiné okruhy.¹³

Osvěta byla užívána v mnoha slovních spojeních označujících různorodé definice a názvy. Kupříkladu od roku 1918 do roku 1945 existovalo ministerstvo školství a národní osvěty, a až do roku 1968 působila na Univerzitě Karlově v Praze Fakulta osvěty a novinářství. Z významového pojetí označovala osvěta spíše nerovnocennou různorodost kultur a sociálních vrstev v tehdejší společnosti, kdy jedna kultura či vrstva byla oprávněna vzdělávat se a jiná nikoliv, jelikož k tomu neměla příležitost.¹⁴

K dosažení alespoň pomyslné spokojenosti mezi lidmi nahradila osvětu takzvaná lidová výchova, která se však také nesesetkala s úspěchem, jelikož lidé stále v oblasti vzdělávání nedosahovali demokratického přístupu. Z důvodu nespokojenosti obyvatelstva ohledně vrstvení společnosti, nerovnoprávnosti a nemožnosti přístupu ke vzdělávání byla tedy lidová výchova definitivně zapovězena. Nově tak vzniklo zcela nestranné pojmenování vzdělávání dospělých, které se zachovalo dodnes.¹⁵

Hlavním rozdílem mezi osvětou, lidovou výchovou a vzděláváním dospělých byl tedy odlišný přístup k lidem. Prostřednictvím osvěty a lidové výchovy bylo obyvatelstvo takzvaně cíleně vychováváno směrem k „*povznesení jedince v rámci určité ideje (národnostní, emancipační, propagace vědy jako podmínky pokroku atd.)*.“¹⁶ Naproti

¹³ BENEŠ, M., *Andragogika*, s. 26.

¹⁴ BENEŠ, M., *Andragogika*, s. 27.

¹⁵ BENEŠ, M., *Andragogika*, s. 28.

¹⁶ BENEŠ, M., *Andragogika*, s. 28.

tomu vzdělávání dospělých znamenalo očekávané „uspokojování subjektivních vzdělávacích (poznávacích, orientačních) potřeb jednotlivce, jako personální růst, často s doplňkem nutnosti zajistit integraci jednotlivce do společnosti.“¹⁷

Z hlediska naplňování podstaty osvěty a lidové výchovy, zde záleželo vždy na aktuálním složení vlády a určitých propagandistických formulacích, ať už se jednalo mimo jiné o obsahovou hlášku zvanou Osvětou k demokracii či Vzdělávání všem, později byl kladen důraz na nezaměstnanost nebo brannou výchovu.¹⁸

Po druhé světové válce, kdy bylo vzdělávání v útlumu, nastoupila v roce 1948 k moci komunistická strana, která veškeré vzdělávání striktně směřovala ke komunistickým ideologiím. Navíc omezovala přístup ke vzdělávání vybraným skupinám obyvatelstva, kupříkladu lidem či sociálním vrstvám, které působily příliš protisocialisticky.¹⁹ Od roku 1989, kdy komunisté odstoupili z předního politického dění, se opět vzdělávání obyvatelstva začalo pomalu dostávat do popředí, čímž postupně začal nabývat na síle demokratický význam pojmu vzdělávání dospělých.

3.2 Vzdělávací programy Evropské unie

Vzdělávací programy Evropské unie velmi úzce souvisí se vzdělávacími programy České republiky, protože pod záštitou Evropské unie vzniklo v České republice mnoho speciálních programů. Veškeré potřebné výdaje, použité na vzdělávací programy, jsou chápány jako určitý investiční prostředek budoucího ekonomického růstu jednotlivých členských států Evropské unie, ale i Evropské unie jako celku.

Tato úvaha souvisí s četnými výzkumy a analýzami, na jejichž základě se potvrdil velký význam národní vzdělanosti v souvislosti s ekonomickým ukazatelem zvaným indikátor výdaje na vzdělávání jako procentuální podíl z hrubého domácího produktu.²⁰

¹⁷ BENEŠ, M., *Andragogika*, s. 28.

¹⁸ BENEŠ, M., *Andragogika*, s. 32.

¹⁹ BENEŠ, M., *Andragogika*, s. 32.

²⁰ PRŮCHA, J., *Česká vzdělanost: Multidisciplinární pohled na fenomén národní kultury*, s. 133.

Zmíněný ekonomický ukazatel vychází z toho, že „jednotlivé státy mají nejen různě vysoký hrubý domácí produkt, ale odlišují se i tím, jak velkou část z něho vyčleňují každoročně na svůj vzdělávací systém.“²¹ Skutečná úroveň vzdělání obyvatelstva té které země však nekorresponduje přímo s tím, jak vysoká částka byla do vzdělání investována. I země, které vynaložily do systému vzdělávání nižší částku, zaznamenávají mnohdy srovnatelnou úroveň vzdělání jako státy, které investovaly daleko vyšší náklady.

V roce 1995 byla publikována takzvaná bílá kniha s názvem „Vyučování a učení: Cesta k učící se společnosti“, a rok 1996 byl oficiálně prohlášen za Evropský rok celoživotního učení. V následujícím roce byly základní zásady celoživotního učení shrnuty Evropskou komisí v dokumentu „Na cestě k Evropě vědění“.²²

Mezi aktuálnější klíčové dokumenty, které tvoří základ podpory celoživotního vzdělávání ze strany Evropské unie, patří „Memorandum o celoživotním vzdělávání“ z konce roku 2000, v němž je soudobá společnost prohlášena za ryze znalostní a vyžaduje tedy snadnější přístup ke znalostem a informacím. Dále „Vytvoření evropského prostoru pro celoživotní učení“ z roku 2002 a také komplexní dokument zahrnující zásadní cíle a priority pro období 2007 až 2013 pod názvem „Doporučení Evropského parlamentu a Rady EU o klíčových schopnostech pro celoživotní učení“ spolu s navazujícím programem „Vzdělávání a odborná příprava 2010“.²³

3.2.1 Program celoživotního učení 2007 - 2013

V rámci Evropské unie byly rozšířeny původní vzdělávací programy zvané Erasmus, Socrates, Jean Monet nebo Leonardo da Vinci zaměřené na celoživotní vzdělávání sloučené pod jeden vzdělávací program pojmenovaný jako „Program celoživotního učení“ (anglicky „Lifelong Learning Programme“, zkratka LLP).²⁴ Program vznikl na popud Evropského Parlamentu a Rady dne 15. listopadu 2006, v platnost

²¹ PRŮCHA, J., *Česká vzdělanost: Multidisciplinární pohled na fenomén národní kultury*, s. 134.

²² ŠRÉDL, K., *Znalostní ekonomika a vzdělávání*, s. 104.

²³ KÖNIG, P. a kol., *Rozpočet a politiky Evropské unie: Příležitost pro změnu*, s. 121.

²⁴ KÖNIG, P. a kol., *Rozpočet a politiky Evropské unie: Příležitost pro změnu*, s. 123.

vstoupil o zhruba měsíc později, tedy dne 14. prosince 2006.²⁵ Tento jednotný a ucelený program s dobou platnosti od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2013 byl rozčleněn do čtyř sektorových oblastí. Jedná se o program Comenius, Erasmus+, Leonardo da Vinci a Grundtvig.²⁶

- **Comenius.** Určitou specifičností programu Comenius je zaměření se na mladé lidi, u nichž je třeba rozvíjet porozumění v rámci všech zemí Evropské unie a napomáhat jim prostřednictvím vzdělávání k osobnímu rozvoji, který nadále uplatní ve svém profesním i osobním životě. K zapojení do programu jsou vyzývány mateřské, základní i střední školy, přičemž hlavním předpokladem je zde účast žáků, studentů a pedagogů.²⁷
- **Erasmus+.** Program podporuje mobilitu osob a spolupráci v jakékoli sféře vzdělávání, v neformálním vzdělávání, v odborné přípravě i v oblasti sportu a mládeže. Klade důraz zejména na zvyšování kvalifikací, dovedností i kvality vzdělávání. Program vychází vstříc jak studentům, pedagogům, funkcionářům sportovních organizací, podnikům nebo regionálním úřadům, tak i internetovým informačním platformám, jež vzájemně propojují školní a jiná vzdělávací zařízení (například poměrně známý eTwinning).²⁸
- **Leonardo da Vinci.** Předními dílčími aspekty programu Leonardo da Vinci jsou vzdělávací a výukové potřeby, nabývání vědomostí, znalostí i dovedností pro podporu osobního rozvoje, upřednostňování mobility osob a také komplexní zvyšování inovací a kvality ve vzdělávání. Program je určen pro širokou škálu zájemců, od vzdělávacích institucí a organizací, přes podniky a subjekty zabývající se poradenskými a informačními službami, až po výzkumná střediska či neziskové organizace.²⁹

²⁵ Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program celoživotního učení*. [online].

²⁶ KÖNIG, P. a kol., *Rozpočet a politiky Evropské unie: Příležitost pro změnu*, s. 123.

²⁷ Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *O programu Comenius*. [online].

²⁸ Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Erasmus: O programu*. [online].

²⁹ Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *O programu Leonardo da Vinci*. [online].

- **Grundtvig.** Program Grundtvig nabízí všem osobám v rámci celoživotního vzdělávání příležitosti, inovace a podporu při jejich vzdělávání. Program je zacílen na jednotlivce, pedagogy, vysokoškolské instituce, různé organizace, podniky či výzkumná centra s tím, že umožňuje rozličné vzdělávací kurzy, stáže, mobilní asistentské pobyty, workshopy, dobrovolnické projekty nebo přípravné návštěvy. Tímto je zajištěna vyšší kvalita a dostupnost vzdělání, spolupráce a mobilita osob v rámci celé Evropy.³⁰

Mimo výše vytyčené programy existuje ještě také program Jean Monnet, který je prostředkem pro evropskou integraci. Zastřešuje akce Jean Monnet a provozní granty pro evropské instituce.³¹

Nedílnou součástí „Programu celoživotního učení“ je i takzvaný „Průřezový program“, který se skládá ze čtyř podprogramů. Těmito podprogramy jsou „Spolupráce a inovace“, „Šíření a využívání výsledků projektů v praxi“, „Informační a komunikační technologie“ a „Jazyky“.³² Hlavním úkolem programu „Transversal“, jak bývá také nazýván „Průřezový program“, je „*propagovat myšlenku celoživotního vzdělávání občanů všech věkových kategorií a všech socioekonomických úrovní a podporovat kreativitu, konkurenceschopnost, zaměstnanost a podnikatelského ducha.*“³³

Na základě výroku Evropského hospodářského a sociálního výboru bylo zdůrazněno, aby byl program přístupný zejména malým a středním podnikům, protože „*vzdělávání nejen rozšiřuje znalosti a dovednosti jednotlivce, ale pomůže mu i k tomu, aby byl aktivnější a přístupnější k převzetí odpovědnosti za svoji zaměstnatelnost v pracovním životě.*“³⁴

³⁰ Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program Grundtvig*. [online].

³¹ Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program celoživotního učení*. [online].

³² KÖNIG, P. a kol., *Rozpočet a politiky Evropské unie: Příležitost pro změnu*, s. 123.

³³ ZADRAŽILOVÁ, D. a kol., *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*, s. 116.

³⁴ ZADRAŽILOVÁ, D. a kol., *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*, s. 116.

„Program celoživotního učení“ byl původně navrhnout pouze do roku 2013, ale Evropská unie rozhodla o jeho pokračování, avšak již pod jiným názvem a s jistými odlišnostmi. Nový program nese název Erasmus pro všechny.

3.2.2 Erasmus pro všechny 2014 – 2020

Program celoživotního vzdělávání zvaný „Erasmus pro všechny“ (anglicky „Erasmus for All“) byl navržen Evropskou unií pro období 2014 až 2020. Jedná se o novou fázi předchozího programu, která je však mnohem kompletnější. Program „Erasmus pro všechny“ totiž sdružuje a sjednocuje veškeré aktuální programy Evropské unie včetně všech mezinárodních programů zaměřených na oblast vzdělávání, odborné přípravy, mládeže a sportu, přičemž současně nahrazuje dosavadní podprogramy.³⁵

Cílem tohoto sjednocujícího kroku je především snaha o zvýšení účinnosti, efektivity a flexibility celého procesu vzdělávání. Dalším neméně významným cílem je dosažení maximální přehlednosti programů, která zamezí jakémukoli překrývání v činnostech a aplikacích těchto programů. Evropská unie také tímto novým programem usiluje o snadnější a rychlejší podávání grantových žádostí ze stran jednotlivých členských zemí Evropské unie.³⁶

Určitou problematiku v oblasti celoživotního vzdělávání tvoří stále přetrvávající nerovnost v mnoha zemích Evropské unie, a to z hlediska přístupu k tomuto vzdělávání. Zatímco dospělé osoby s vyšším stupněm dosaženého vzdělání se dalšího vzdělávání účastní oproti lidem s nižším dosaženým vzděláním přibližně pětikrát více, u neformálního typu vzdělání je to dokonce devětkrát více. Tyto údaje vyplývají z hodnocení četného množství realizovaných odborně zaměřených analytických výzkumů. Z tohoto důvodu apelují politiky zabývající se navyšováním počtu či účasti osob na celoživotním učení i na osoby s nižším vzděláním, na osoby bez vzdělání a na osoby starších věkových

³⁵ Evropská komise a Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program celoživotního učení*. [online]. (PDF), s. 1.

³⁶ Evropská komise a Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program celoživotního učení*. [online]. (PDF), s. 1.

kategorií. K tomuto účelu slouží jednotlivým zemím předchozí rozsáhlé strategie směřované a podporované Evropskou unií.³⁷

Celoživotní učení zakotvené a vyzdvihované Evropskou unií významně podporují i zaměstnavatelé a podnikatelé, kteří mají za to, že „*důraz by měl být kladen na rozvoj jak schopností, tak motivace pokračovat v učení po celý život a na schopnost neustále se přizpůsobovat novým změnám a výzvám. Celoživotní učení je klíčem k zaměstnatelnosti, konkurenční schopnosti, přizpůsobivosti a aktivnímu občanství, které jsou těsně propojené.*“³⁸

Pro evropské instituce, jež zprostředkovávají vysokoškolské vzdělání, je celoživotní učení v současné moderní době naprosto přirozené. Dokonce je považují za určitý výraz kolektivní společenské odpovědnosti. Vlády všech zemí Evropské unie by takto skutečně měly investovat do celoživotního vzdělávání, bez ohledu na to, zde jde o formální nebo neformální typ vzdělávání. Pro tento účel „poslanci Evropského parlamentu schvalují zprávy k návrhům Evropské komise o klíčových kompetencích a základních dovednostech v oblasti celoživotního učení. Ve zprávách pravidelně vyzývají evropské země k přijetí národních strategií k danému tématu.“³⁹

3.3 Vzdělávací programy České republiky

Česká republika jakožto právoplatný člen Evropské unie se stejně jako jiné státy podílí na účasti a plnění vzdělávacího programu zvaném „Program celoživotního učení“. Mimo tento hlavní program existuje v České republice i Asociace institucí vzdělávání dospělých, která zaštiťuje mnoho institucí, které nabízí dospělým osobám vzdělávat se v rozličných programech a oborech.

V roce 2005 byl vytvořen hlavní strategický dokument „Strategie udržitelného rozvoje České republiky“, který je zaměřen zejména na celoživotní učení, vzdělávání,

³⁷ SVOBODOVÁ, D., *Profesní poradenství: Vybrané kapitoly*, s. 50.

³⁸ SVOBODOVÁ, D., *Profesní poradenství: Vybrané kapitoly*, s. 50.

³⁹ SVOBODOVÁ, D., *Profesní poradenství: Vybrané kapitoly*, s. 51.

vývoj a výzkum a současně také na rozvoj společnosti včetně vzájemného prolínání sociálního, environmentálního a ekonomického aspektu.⁴⁰

3.3.1 Strategie celoživotního učení 2007 – 2013

Program „Strategie celoživotního učení pro období 2007 až 2013“ byl vytvořen zejména jako prvotní odezva na požadavky Evropské unie vztahující se k celoživotnímu učení a jeho implementaci do dané země i okolního prostředí. Pro Českou republiku znamenalo přijetí tohoto programového dokumentu významné změny v dosavadní koncepci pojetí vzdělávání. Program známý také jako „Národní strategický referenční rámec České republiky 2007 – 2013“ tvoří zásadní dokument pro využívání fondů Evropské unie v daném období. Jedná se nejzákladnější dokument pro další dílčí koncepce a politiky v oblasti celoživotního učení.⁴¹

Prostřednictvím tohoto programu doznalo vzdělávání dospělých osob či celoživotní vzdělávání v České republice mnoho změn. Hlavní změny v systému vzdělávání jsou následující:

- Zavedení programu „Podpora středního všeobecného vzdělávání“ umožňuje zvýšit množství středních škol a tím zajistit dokonalejší přípravu na vyšší stupeň vzdělání a dodatečné celoživotní učení.
- Hlubší zaměření se na stávající kutikulární reformu vzdělávání by měla zajistit modernější metody vzdělávání.
- Výrazné posílení výuky cizích jazyků a jazykové vybavenosti všech osob s určitým upřednostněním anglického jazyka.
- Založení efektivního systému prostupného terciárního vzdělávání s důrazem na možnost flexibility studia.
- Přijetí zákona číslo 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů.⁴²

⁴⁰ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie celoživotního učení*, s. 19.

⁴¹ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie celoživotního učení*, s. 5.

⁴² Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie celoživotního učení*, s. 19.

Na „Strategii celoživotního učení“ volně navazuje takzvaný „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost“, který usiluje o dosažení společného souladu. Program vznikl především z důvodu zajištění vyšší míry zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob. K tomuto účelu slouží pět základních os, přičemž první tři osy jsou s celoživotním učením nejvíce spjaty. Osy programu jsou následující:

- Adaptabilita;
- Aktivní politiky trhu práce;
- Sociální integrace a rovné příležitosti;
- Veřejná správa a veřejné služby;
- Mezinárodní spolupráce;⁴³

Poslední dvě osy také úzce souvisí s problematikou celoživotního učení, ale spíše z hlediska nezbytných úkonů veřejnoprávních institucí a souvisejících politik.⁴⁴

3.3.2 Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020

Program „Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020“ nepřimo pokračuje v rozvoji vzdělávací politiky, jako tomu bylo u předchozího programu. I když vzdělávací systém doznal skutečně radikálních změn, určité body je však potřeba více propracovat a vylepšit, aby došlo k většímu zefektivnění všech složek vzdělávacího systému. Navíc minulý strategický program doznal konce svého časového období, na který byl zpracován, a právě z těchto důvodů vznikla strategie nová.⁴⁵

Strategie ve zcela novém znění obsahuje celkem tři zásadní priority, které tvoří celý základ strategického dokumentu. Jedná se o následující body:

- Snižování nerovností ve všech formách vzdělávání.
- Výrazná podpora pedagogů a zajištění skutečně kvalitní výuky.

⁴³ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie celoživotního učení*, s. 83.

⁴⁴ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie celoživotního učení*, s. 83.

⁴⁵ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*, s. 3.

- Spolehlivé, zodpovědné a efektivní řízení vzdělávacího systému. ⁴⁶

Klíčovým záměrem „Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020“ je také odstranění veškerých překážek, které by jakýmkoli způsobem zamezovaly realizaci konceptu celoživotního učení, a to především takových, jež by více či méně zabraňovaly návratu do vzdělávání v pozdějším věku. ⁴⁷ Těmito přímými omezeními mohou být mimo jiné *„formální požadavky přijetí, nedostupnost alternativních forem jiných než prezenčních, nedostatečná koordinace mezi vzdělávací politikou a politikou zaměstnanosti, chybějící motivace vzdělávajících se osob, potřeba skloubit vzdělávání a rodinný a pracovní život.“* ⁴⁸

V rámci implementace nové strategie vzdělávací politiky byly zvoleny základní nástroje, které mají dopomoci k naplnění jednotlivých kroků stanovených v uvedeném závazném dokumentu. Konkrétně jde o nástroje regulativní, ekonomické a informační. V případě regulativních nástrojů se jedná o vymezení legislativního rámce, který se vztahuje ke stanoveným prioritám strategie. U nástrojů ekonomických je zapotřebí vyčlenit dostatečné množství finančních prostředků ze státního rozpočtu, a nástroje informační představují masivní šíření informací, odborných znalostí a vůbec kompletní osvětu týkající se vzdělávání. ⁴⁹

3.3.3 Národní strategie podporující pozitivní stárnutí 2013 - 2017

Jedná se o přední strategický program zaměřený na seniory pro období roku 2013 až 2017. Tento dokument předkládá informace o důležitosti celoživotního vzdělávání, které je pro seniory takřka nezbytné. Průběžným učením si senioři mohou udržet přehled

⁴⁶ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*, s. 12.

⁴⁷ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*, s. 10.

⁴⁸ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*, s. 11.

⁴⁹ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*, s. 41.

o všeobecném dění ve společnosti, o moderních technologiích i inovativních nápadech, které mohou využít ve svůj prospěch.⁵⁰

Jelikož je již zřejmé, že v České republice populace postupně stále více stárne, rozhodla se vláda přijmout určitá opatření, jež by v rámci stárnutí obyvatelstva byla ku prospěchu věci. Lidé vyššího věku se již mnohdy nedostatečně začleňují do sociálního a společenského dění, tudíž ztrácejí kontakty s okolním prostředím a současně přichází i o přátele a případné nové zážitky, které by jejich život dokázaly naplnit radostí nebo uspokojením. Navíc jim z nedostatku aktuálních informací hrozí nekalé praktiky ze strany podvodných firem i jednotlivců, kteří zneužívají jejich stáří a mnohdy již i nepříliš rychlé a nedokonalé myšlenkové pochody ve svůj prospěch. A právě celoživotní učení by mělo jako jeden z hlavních prostředků zamezit výše uvedeným problémům.

Program „Národní strategie podporující pozitivní stárnutí“ představuje „*kontinuální proces získávání a rozvoje vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností v průběhu celého života. Dokument dále formuluje tyto vize: podpora celoživotního učení, široká osvěta v oblasti celoživotního učení, zlepšení přístupu, kvality a rovnosti při uplatňování konceptu celoživotního učení, znovuzapojení starších osob na trhu práce, podpora vzdělávacích aktivit pro seniory včetně zajištění jejich dostupnosti i v menších městech a obcích.*“⁵¹

V posledních letech se také stále více rozrůstá počet takzvaných univerzit třetího věku, které se svými odbornými programy, ale i zájmovými vzdělávacími aktivitami a kurzy soustřeďují na osoby vyššího věku.

Je třeba ještě dodat, že Česká republika skutečně vynakládá reálnou snahu vedoucí k rozvoji vzdělávacího systému, který je založen na konceptu celoživotního učení. Tímto úsilím má v plánu dostát svým závazkům a docílit tak hlavního významu vzdělávání, jímž je osobnostní rozvoj jedince a jeho smysluplná kvalifikovaná příprava na budoucí pracovní

⁵⁰ ŠPATENKOVÁ, N., SMÉKALOVÁ, L., *Edukace seniorů: Geragogika a gerontodidaktika*, s. 15.

⁵¹ ŠPATENKOVÁ, N., SMÉKALOVÁ, L., *Edukace seniorů: Geragogika a gerontodidaktika*, s. 16.

uplatnění, zachování a podporování kulturních tradic a hodnot včetně rozvoje aktivního občanství a naplnění demokratických práv.⁵²

3.4 Operační programy České republiky

Česká republika je ohledně vzdělávání dospělých osob či celoživotního vzdělávání tvůrcem několika operačních programů, pomocí nichž dochází k modernizaci vzdělávací soustavy. Obyvatelstvu se tímto naskýtá více příležitostí doplnit si své vzdělání, což je přínosné i pro zaměstnavatele, kteří potřebují zaměstnance, kteří budou ve svém oboru držet krok se stále novými inovacemi nebo technologiemi.

3.4.1 Operační program pro Vzdělávání a konkurenceschopnost 2007 - 2013

Hlavním operačním programem v rámci celoživotního vzdělávání je program „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“, přičemž Česká republika zde využívá možnosti čerpání finančních prostředků plynoucích ze Strukturálních fondů Evropské unie, přesněji z Evropského sociálního fondu. Operační program zprostředkovává vzdělávání široké veřejnosti, nabízí rozšiřování stávajících kvalifikací a vztahuje se na všechny stupně vzdělávání.⁵³

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy tento program schválilo na období 2007 až 2013. Důraz byl přitom kladen na rozvoj kvalitního celoživotního vzdělávání za účelem posilování konkurenceschopnosti, na adaptabilitu a flexibilitu ve vzdělávání, na vývoj a výzkum z hlediska vzdělávání, zlepšování podmínek a využívání nejnovějších technologií a poznatků. Operační program je poměrně úzce propojen a do jisté míry i navázán na další operační programy v oblasti vzdělávání, jimiž jsou Výzkum a vývoj pro inovace, Podnikání a inovace, Životní prostředí, Lidské zdroje a zaměstnanost, Praha Adaptabilita.⁵⁴

⁵² Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*, s. 3.

⁵³ JETMAR, M., PILNÝ, J., PEKOVÁ, J., *Veřejný sektor: Řízení a financování*, s. 277.

⁵⁴ Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. *Prezentace OP VK*. [online].

3.4.2 Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání 2014 - 2020

Operační program „Výzkum, vývoj a vzdělávání“ volně navazuje na předchozí strategický program, který měl platnou účinnost do roku 2013. Tento program je orientován na „*iniciaci strukturálního posunu směrem k ekonomice založené na vzdělané, motivované a kreativní pracovní síle, na produkci kvalitních výsledků výzkumu a jejich využití pro zvýšení konkurenceschopnosti České republiky.*“⁵⁵

Program je rozčleněn do tří základních sekcí, které zahrnují vždy určité vzdělávací cíle. Jedná se o tyto prioritní osy:

- **Posilování kapacit pro kvalitní výzkum.** Záměrem je zde především posílit výzkum o lidské zdroje a koncentrovat finanční prostředky do rozsáhlé oblasti výzkumu, aby byla Česká republika schopna pružně reagovat v silné mezinárodní konkurenci a v budoucnu i přispět pomocí vlastních metod k řešení celosvětové socioekonomické problematiky. Výzkum by také měl do jisté míry napomoci v zásadních otázkách nejrůznějších společenských a tržních potřeb a dále prohloubit a koordinovat spolupráci mezi výzkumnými institucemi a cílenou sférou, především podnikovou.⁵⁶
- **Rozvoj vysokých škol a lidských zdrojů pro výzkum a vývoj.** Tato priorita zahrnuje kompletní zaměření se na podporu vysokých škol a výzkumných týmů, jelikož pouze společnost disponující znalostmi, informacemi, dovednostmi, flexibilitou, kreativitou a podnikavostí je schopna obstát v konkurenčním prostředí a přinést a aplikovat nové inovativní myšlenky.⁵⁷
- **Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání.** Cílem je v tomto případě především zajistit rovné příležitosti, kvalitu a přístup ke vzdělávání včetně odborné přípravy ve vztahu k podmínkám odvíjejícím se na trhu práce, rozvíjet systém strategického řízení a vyhodnocování

⁵⁵ VEBER, J. a kol. *Management inovací*, s. 112.

⁵⁶ VEBER, J. a kol. *Management inovací*, s. 112.

⁵⁷ VEBER, J. a kol. *Management inovací*, s. 113.

kvality ve vzdělávacím systému a usnadnit či více zpřístupnit další profesní vzdělávání pedagogických pracovníků.⁵⁸

3.4.3 Operační program Výzkum a vývoj pro inovace 2014 - 2020

Operační program „Výzkum a vývoj pro inovace“ je financován ze zdrojů Evropské unie, konkrétně z Evropského fondu pro regionální rozvoj. Program navazuje na předchozí program z let 2007 až 2013 s cílem pokračovat v započatých aktivitách i nadále. Od svého počátku se program věnuje rozvoji znalostní ekonomiky s výhradním zaměřením na oblast posílení kapacit ve výzkumu a vývoji v rámci jednotlivých regionů. S pomocí operačního programu by mělo dojít k přenosu dosažených výsledků do praxe, do mnohačetných odvětví trhu práce a do vzdělávání.⁵⁹

3.4.4 Operační program Praha pól růstu ČR 2014 - 2020

Česká republika i zde čerpá finance z Evropského fondu pro regionální rozvoj, přičemž stávající program nahrazuje „Operační program Praha – Konkurenceschopnost“ a „Operační program Praha – Adaptabilita a zaměstnanost“.⁶⁰ Jak je již patrné ze samotného názvu programu, „Operační program Praha – pól růstu ČR“ je zpracovaný právě pro hlavní město České republiky, protože Praha jakožto nejvýznamnější region se každoročně nejvíce konkurenčně i hospodářsky zasazuje o zvyšování celkového ekonomického růstu země.⁶¹

Záměrem tohoto operačního programu je vyjít vstříc co největšímu okruhu zájemců či žadatelů, proto je program z obsahového hlediska rozdělen na pět dílčích částí, z nichž každá směřuje k odlišnému cíli. Přední osy programu jsou následující:

- *„Posílení výzkumu, technologického rozvoje a inovací.*
- *Udržitelná mobilita a energetické úspory.*
- *Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě.*
- *Vzdělávání a vzdělanost a podpora zaměstnanosti.*

⁵⁸ PROVAZNÍKOVÁ, R., *Financování měst, obcí a regionů: Teorie a praxe*, s. 160.

⁵⁹ JENÍČEK, V. a kol., *Vyvážený rozvoj: Na globální a regionální úrovni*, s. 116.

⁶⁰ PROVAZNÍKOVÁ, R., *Financování měst, obcí a regionů: Teorie a praxe*, s. 151.

⁶¹ Parlamentní listy. *Praha spouští nový operační program Praha – pól růstu ČR*. [online].

- *Technická pomoc.*“⁶²

Všechny zmíněné prioritní osy programu by se v ideálním případě měly do jisté míry i vzájemně prolínat a doplňovat.

3.4.5 Operační program Zaměstnanost 2014 - 2020

Prostřednictvím tohoto operačního programu, jenž volně navazuje na původní „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost“, by mělo dojít k adekvátnímu propojení dalšího vzdělávání s aktuálními potřebami pracovního trhu, aby bylo reálně možné pružně reagovat na jakékoli případné změny. Obsahem programu je také snaha o kompletní přeměnu a deinstitucionalizaci sociální a zdravotní péče a realizace souvisejících integračních procesů.⁶³

Předmětný „Operační program Zaměstnanost“ vytyčuje celkem čtyři nejdůležitější věcné osy, které *„pokrývají problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.“*⁶⁴

3.5 Politika zaměstnanosti

Předním cílem státní politiky zaměstnanosti České republiky je vytvořit v rámci ekonomiky země a trhu práce takovou rovnováhu, aby nabídka pracovních míst odpovídala poptávce po těchto pracovních místech. Jelikož mají všichni občané uzákoněno právo na výkon zaměstnání, je zapotřebí, aby však byla pracovní místa skutečně k dispozici. K tomuto účelu slouží státní politice zaměstnanosti řada prostředků a nástrojů, pomocí nichž lze zajistit co možná nejvyšší míru produktivní zaměstnanosti.

⁶² Parlamentní listy. *Praha spouští nový operační program Praha – pól růstu ČR.* [online].

⁶³ PROVAZNÍKOVÁ, R., *Financování měst, obcí a regionů: Teorie a praxe*, s. 151.

⁶⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020.* [online], s. 5.

Nástrojů, které jsou využívány k řešení problematiky státní politiky zaměstnanosti, je celá řada. Z hlediska zaměření na tu kterou oblast se člení na nástroje aktivní a pasivní, od čehož je i odvozena takzvaná aktivní státní politika zaměstnanosti a pasivní státní politika zaměstnanosti. Hlavní rozdílnost mezi těmito politikami zaměstnanosti tkví v účelu, pro které jsou od počátku určeny. Zatímco aktivní politika zaměstnanosti směřuje ke zvyšování zaměstnanosti a současně tedy i ke snižování nezaměstnanosti občanů, pasivní politika zaměstnanosti má za úkol odstraňovat negativní důsledky nerovnováhy na trhu práce nebo je alespoň co nejvíce mírnit.

K přiblížení a objasnění klíčového rozdílu mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti lze uvést příklady, na základě nichž je dost dobře patrná odlišnost. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je iniciována především podpora „*výrobních programů a služeb poskytujících nová společensky účelná pracovní místa, řešení programů strukturálních změn, a také podpora rekvalifikací uchazečů o zaměstnání i stávajících zaměstnanců na jejich nové zapojení v rámci trhu práce.*“⁶⁵ Co se týká pasivní politiky zaměstnanosti a jejich metodických a praktických úkonů, tato umožňuje občanům možnost získání podpory v nezaměstnanosti nebo mimo jiné zajišťuje zúčastnění se odborných rekvalifikací, samozřejmě při dodržení zákonem stanovených podmínek, které musí zájemci o rekvalifikaci či uchazeči o zaměstnání splňovat.

Samotnou implementací aktivní politiky zaměstnanosti se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, přičemž pasivní politika zaměstnanosti probíhá také pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí, avšak prostřednictvím pověřených státních orgánů, jimiž jsou úřady práce. Je však třeba dodat, že v současné době se již politika zaměstnanosti nerozlišuje na aktivní a pasivní, ale nahlíží se na ni spíše jako na jeden kompletní celek. Nicméně se s ní lze ještě v mnoha prostředcích setkat, mimo jiné ve vyhláškách ministerstva financí, v řadě knižních publikací a podobně, tudíž je jí i zde věnována určitá část.

⁶⁵ VYBÍHAL, V. a kol., *Mzdové účetnictví 2016: Praktický průvodce*, s. 72.

3.5.1 Nástroje politiky zaměstnanosti

Prostřednictvím nástrojů politiky zaměstnanosti (nyní již bez původního rozdělování na aktivní a pasivní nástroje) se vláda pomocí státních orgánů k tomu určených snaží nezaměstnaným osobám pomoci najít vhodné zaměstnání a integrovat se do režimu pracovního prostředí. K tomuto účelu využívá řadu nástrojů, jež jsou uvedeny níže.

- **Zprostředkování zaměstnání včetně poradenských služeb.** Každý uchazeč o zaměstnání musí prokázat aktivní součinnost a spolupráci s úřadem práce, protože v opačném případě by již dále nemohl být v evidenci uchazečů o zaměstnání.
- **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním.** Zaměstnavatelům, kteří jsou ochotni ve své firmě zaměstnat osoby s určitým zdravotním omezením či znevýhodněním, jsou poskytovány nejrůznější formy podpory, nejčastěji však dotační programy a investiční pobídky, jež mohou být krátkodobého nebo dlouhodobého charakteru.
- **Rekvalifikační a vzdělávací kurzy.** Rekvalifikace jsou zaměřeny do nejrůznějších oblastí pracovního trhu. Jsou zaměřeny zejména na osoby bez zaměstnání, které tímto krokem, tedy úspěšným dokončením rekvalifikačního kurzu mohou snadněji získat nové zaměstnání, a to i mimo svůj původní vystudovaný obor.
- **Investiční pobídky.** Investiční prostředky jsou příslibem pro zaměstnavatele, který na základě předchozího zákonného rozhodnutí umožní školení nových zaměstnanců, rekvalifikace pracovníků podle potřeby podniku nebo vytváření nových pracovních míst.⁶⁶
- **Poskytování příspěvků.** Zpravidla se jedná o příspěvky typu veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, příspěvky na zapracování nebo při přechodu na nový podnikatelský program.⁶⁷

⁶⁶ NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický*, s. 241.

⁶⁷ NEŠČÁKOVÁ, L., *Pracovní právo pro neprávnický*, s. 242.

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména následující oblasti:

- zabezpečování práva na zaměstnání, pomoc při hledání pracovních míst;
- efektivní využívání finančních prostředků určených na politiku zaměstnanosti;
- zajištění poradenství, informovanosti a zprostředkovatelských služeb na trhu práce;
- zapojení občanů do mezinárodních programů, zvýšení profesní a geografické mobility občanů;
- koordinace politiky zaměstnanosti s nabídkou pomoci směřující z Evropského sociálního fondu;
- poskytování podpory v nezaměstnanosti včetně podpory při rekvalifikaci nezaměstnaných;
- podpora nejrůznějších projektů a koncepcí směřujících k získání zaměstnání pro fyzické osoby;
- důraz na rovné zacházení a podmínky uplatňování na trhu práce pro všechny uchazeče o zaměstnání;
- Rozvoj programů na podporu zaměstnanosti, spoluúčast a podpora na vytváření nových pracovních míst.
- nabídka rekvalifikačních kurzů, pomoc s výběrem adekvátní rekvalifikace z hlediska možného pracovního uplatnění;
- zabezpečení rovnoprávnosti vztahující se na rovná práva pro ženy i muže, pro osoby s jakýmkoli etnickým a rasovým původem nebo osoby zdravotně znevýhodněné;
- průběžné sledování a analýza současné situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a lidských zdrojů, porovnání míry nezaměstnanosti s předešlými sledovanými obdobími.⁶⁸

Státní politika zaměstnanosti se zabývá velmi širokou škálou aktivit, které zde není možné jednotlivě vytyčit a charakterizovat. Z tohoto důvodu jsou výše uvedeny alespoň ty nejčastější oblasti působení státní politiky zaměstnanosti.

⁶⁸ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2016: Praktický průvodce.*, s. 71.

3.5.2 Trh práce a nezaměstnanost

Trh práce je možné definovat jako místo, kde se setkává nabídka s poptávkou, přičemž hlavním artiklem je zde zaměstnání neboli volné pracovní místo. Trh práce, který podléhá zákoníku práce, je zpravidla více či méně regulován. Také je pod přímým vlivem stávající míry nezaměstnanosti, jeho vývoj se neustále mění, přičemž hlavním aspektem veškerých změn je aktuální stav nabídky práce. Neméně významnými subjekty jsou zde samozřejmě lidské zdroje, v tomto případě většinou nezaměstnané osoby, které stojí na straně poptávky po práci. Aby však bylo možné docílit pokrytí poptávky po pracovních místech nabídkou, je třeba vytvářet více pracovních míst.⁶⁹ Z praktického hlediska ale pravděpodobně nikdy nebude dosaženo stavu, kdy by nabídka práce zcela pokryla poptávku.

I přesto, že je v mnoha případech pracovních míst v určitém odvětví dostatek, nelze nabídku plně uspokojit. Příčinou je obvykle nedostatečná kvalifikace nezaměstnaných osob, které se o danou práci ucházejí. Jedná se spíše o specifické profese, v současné době nejčastěji v oblasti informačních a komunikačních technologií, ale v posledních letech se lze setkat i s nedostatkem zaměstnanců v technických oborech.

Dalším obdobným případem jsou i profese řemeslné, které jsou aktuálně ze strany zaměstnavatelů natolik žádané, že nabídka míst vysoce přesahuje poptávku. Co se týká řemesel, hlavní příčinou nedostatku vyučených osob je či byla dřívější společenská vize, která upřednostňovala vysokoškolské vzdělání před vyučením. Mnoho lidí tak sice vystudovalo vysoké školy, ale na druhou stranu vznikl nedostatek odborníků právě v oblasti řemeslnických prací. Naopak ve velké míře přebývá nezaměstnaných osob s dosaženým vzděláním v oblasti humanitních směrů, kterých je doslova nadbytek. Z tohoto důvodu je do budoucna třeba regulovat vzdělávání, respektive studijní zaměření vzdělávajících se osob směrem k reálným požadavkům pracovního trhu.

Nezaměstnanost tvoří zásadní problém ekonomiky každého státu, avšak nejedná se pouze o prioritní negativa dané země, ale i o hluboký zásah do osobního a společenského

⁶⁹ BENEŠ, M., *Andragogika*, s. 71.

života takřka každého nezaměstnaného občana. Výjimku tvoří pouze malé procento nezaměstnaných, kteří z nejrůznějších důvodů pracovat nechtějí.

A) Nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická a sezónní

Podle toho, v jaké situaci se nachází aktuální ekonomika země, odvíjí se i možnosti zaměstnavatelů přijímat osoby na volná pracovní místa. Je však také důležité, nakolik jsou nezaměstnaní lidé připraveni a ochotni pracovat, přičemž právě od těchto aspektů se člení nezaměstnanost na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

Frikční nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost, která nepůsobí příliš velké problémy a nepříznivé ekonomické dopady, jelikož má zpravidla kratší průběh trvání. Frikční nezaměstnanost je nejčastěji způsobena změnou zaměstnání, vzniká tedy v daném mezidobí, než skutečně dojde u jedinců k nástupu do nového zaměstnání. Důvodem může být také časové období po studiu, kdy si osoby práci aktivně hledají, nebo nízká míra adaptability a mobility zaměstnanců.⁷⁰

Strukturální nezaměstnanost. Hlavní příčinou strukturální nezaměstnanosti je průběžný vývoj nových technologií a výrobních procesů, s čímž souvisí neustálé změny požadavků spotřebitelů či zákazníků na výrobky i související služby. Takto přirozeně dochází k určité kolizi na poli nabídky práce a poptávky po práci, protože ač jsou jedna odvětví lidskými zdroji zcela pokrytá, jiná kvalifikační odvětví zůstávají nezastoupena, případně jen z části. Strukturální nezaměstnanost se může projevit dlouhodobě, protože se vztahuje obvykle na více odvětví, tudíž bývá často masivní.⁷¹

Cyklická nezaměstnanost. Tento typ nezaměstnanosti je vyvolán v nepříliš příznivém období recese, kdy dochází k útlumu ekonomiky země. Poptávka po zboží a službách výrazně klesá, čímž jsou negativně ovlivněny výnosy podnikatelských subjektů, pro které je uvedené období mnohdy doslova likvidační. Zaměstnanci tak ztrácejí

⁷⁰ BARTONÍČKOVÁ, K. a kol, *Občanský a společenskovední základ*, s. 192.

⁷¹ BARTONÍČKOVÁ, K. a kol, *Občanský a společenskovední základ*, s. 192.

svá zaměstnání, nezaměstnaných osob stále více přibývá a situace se v dohledném krátkém období zpravidla ihned neupraví. Poptávka po práci tak významně převyšuje nabídku.⁷²

Sezonní nezaměstnanost. Sezonní nezaměstnanost má přímou souvislost s ročními obdobími, kdy v jedné části roku je o zaměstnance vysoký zájem, avšak v druhé části již nikoliv. Typickým příkladem sezonních odvětví je oblast zemědělství a stavebnictví, kdy zaměstnavatelé v jarním, letním a podzimním období osoby s vhodnou kvalifikací a potřebnými zkušenostmi zaměstnávají, ale na zimní období je opět uvolňují.⁷³

B) Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná

Dobrovolná nezaměstnanost. V případě, že se nezaměstnaná osoba reálně uchází o zaměstnání, avšak s očekáváním vyšší mzdy, než je jí zaměstnavatelem nabízena a než je v aktuálním období na trhu práce považována za obvyklou či průměrnou, jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost.⁷⁴ Dobrovolná nezaměstnanost je obvykle poměrně vysoká v období, kdy je nezaměstnaným osobám ze strany státu poskytována dostatečná výše podpory v nezaměstnanosti a lidé tak často ztrácí důvod a motivaci najít si nové zaměstnání.

Nedobrovolná nezaměstnanost. Příným opakem výše definované dobrovolné nezaměstnanosti je nezaměstnanost nedobrovolná, která je charakteristická tím, že nezaměstnaní lidé neustále aktivně hledají zaměstnání, ale nedaří se jim to. A to i přesto, že by vykonávali práci za mzdu, která na trhu práce převládá nebo dokonce mnohdy i za mzdu nižší.⁷⁵ Tento typ nezaměstnanosti je oproti předchozímu typu pro nezaměstnané osoby velmi obtížný, protože v mnoha případech lidé nemají možnost výběru jiného zdroje finančních prostředků (například nedosahují zákonem stanových podmínek nebo úrovně pro příjem podpory v nezaměstnanosti a podobně).

⁷² BARTONÍČKOVÁ, K. a kol, *Občanský a společenskovední základ*, s. 192.

⁷³ BARTONÍČKOVÁ, K. a kol, *Občanský a společenskovední základ*, s. 192.

⁷⁴ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 285.

⁷⁵ HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 288.

Co se týká jednotlivců, tedy nezaměstnaných občanů, může pro ně dlouhodobější nezaměstnanost znamenat nejen existenční potíže, ale s postupem času je mnohdy ohroženo i jejich psychické a fyzické zdraví.

4 Vlastní práce

4.1 Ekonomické hledisko vzdělávání a studijní účast dospělých

Školy a školská zařízení jsou financovány rozdílnými státními složkami, vždy s ohledem na to, kdo je zřizovatelem příslušné školy či školského zařízení. Samotné financování je vázáno na platné znění právních předpisů, jimiž jsou zákony a vyhlášky. Financování školství je mimo jiné upraveno zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ve znění pozdějších předpisů, zákonem č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů, dále vyhláškou č. 492/2005 Sb., o krajských normativech či vyhláškou č. 55/2005 Sb., o podmínkách organizace a financování soutěží a přehlídek v zájmovém vzdělávání ve znění pozdějších předpisů.

4.1.1 Financování vysokých škol

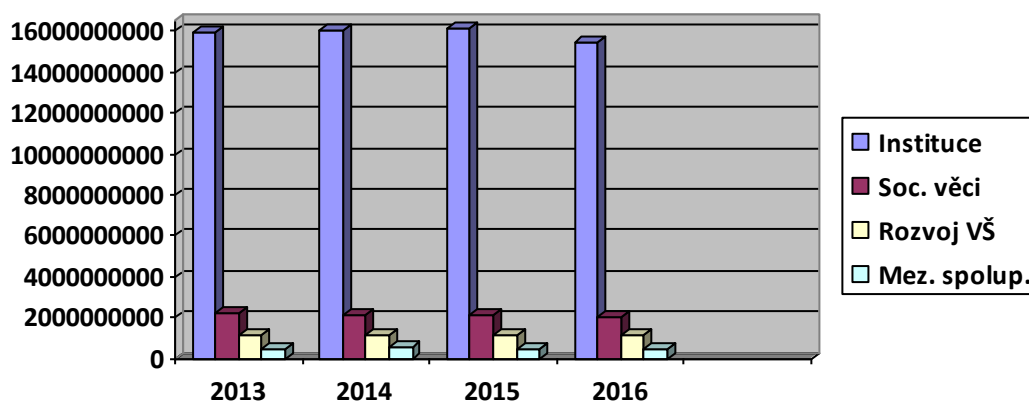
Každá škola či školské zařízení je financováno na základě předem daných kritérií, přičemž jednou ze základních podmínek je stanovení rozpočtu dané školní instituce. Níže v tabulce je znázorněno financování vysokých škol v České republice v rámci souhrnného rozpočtu i jednotlivých dílčích rozpočtů, vztahujících se na institucionální část, sociální záležitosti studentů, rozvoj vysokých škol a mezinárodní spolupráci s ostatními subjekty. Ve zmíněné tabulce, jejíž údaje jsou vyjádřeny v korunách a následně zahrnuty i do přehledného grafu, je přihlédnuto k období od roku 2013 do roku 2016.

Tabulka 2: Rozpis rozpočtu vysokých škol

| SOUHRNNÝ ROZPOČET VYSOKÝCH ŠKOL | | | |
|----------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 19 808 772 000 | 19 907 272 000 | 19 191 981 000 | 18 801 082 232 |
| INSTITUCIONÁLNÍ ČÁST | | | |
| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 15 903 584 000 | 15 993 006 000 | 16 112 149 000 | 15 426 023 232 |
| SOCIÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI STUDENTŮ | | | |
| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 2 200 372 000 | 2 171 507 000 | 2 094 905 000 | 2 005 236 000 |
| ROZVOJ VYSOKÝCH ŠKOL | | | |
| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1 201 018 000 | 1 152 000 000 | 1 150 000 000 | 1 150 000 000 |
| MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE S OSTATNÍMI SUBJEKTY | | | |
| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 503 798 000 | 590 759 000 | 475 995 000 | 511 600 000 |

Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Rozpis rozpočtu vysokých škol na rok 2016.*⁷⁶
Upraveno autorkou.

Graf č. 1: Rozpis rozpočtu vysokých škol.



Zdroj: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Rozpis rozpočtu vysokých škol na rok 2016.*⁷⁷ Vlastní zpracování.

⁷⁶ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Rozpis rozpočtu vysokých škol na rok 2016.* [online].

⁷⁷ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Rozpis rozpočtu vysokých škol na rok 2016.* [online].

Co se týká celkového souhrnného rozpočtu vysokých škol, od roku 2014 se rozpočet postupně snižoval, přičemž v porovnání let 2013 a 2016 klesl rozpočet o více než jednu miliardu Kč. U jednotlivých složek rozpočtu docházelo v průběhu sledovaného období k mnoha kolísavým změnám. Největší rozdíl byl zaznamenán v oblasti institucionální části, jelikož právě zde došlo od roku 2013 do roku 2016 k výraznému poklesu rozpočtu, a to o necelých pět set milionů korun, a dále v oblasti sociálních záležitostí studentů, kdy rozdíl činil plných sto devadesát pět milionů korun. V rámci rozvoje vysokých škol došlo ke snížení rozpočtu o padesát milionů korun a u mezinárodní spolupráce s ostatními subjekty byl v roce 2016 oproti počátečnímu roku 2013 rozpočet zvýšen o takřka osm milionů korun.

4.1.2 Financování škol v Moravskoslezském kraji

V současné době, kdy základní systém financování prochází mnohačetnými změnami, nelze odhadnout s dokonalou přesností, jak vysoký bude objem finančních prostředků plynoucí na vzdělávání v rámci Moravskoslezského kraje. Byl však zpracován určitý odhad, který udává přibližnou výši vynaložených financí ze státního rozpočtu na období let 2017 – 2020. Výdaje jsou uvedeny v Kč.

Tabulka 3: Odhad výdajů na vzdělávání v rámci Moravskoslezského

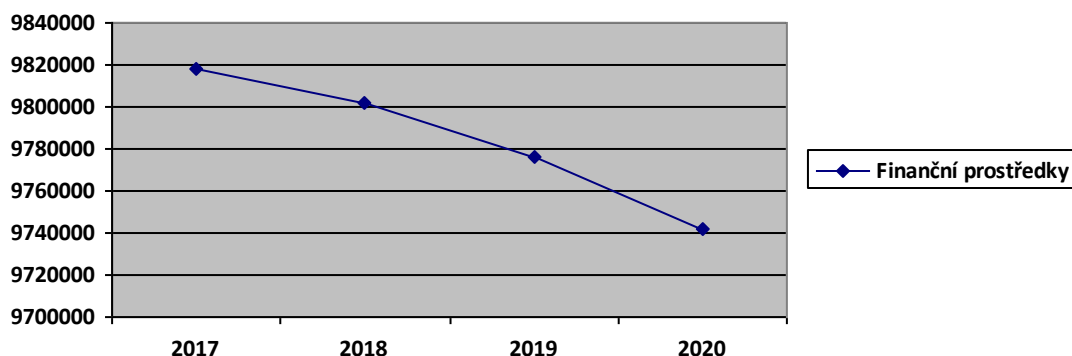
| ROK | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| ODHAD VÝDAJŮ | 9 818 232 763 | 9 802 003 007 | 9 775 938 060 | 9 742 120 284 |

Zdroj: Moravskoslezský kraj. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Moravskoslezského kraje 2016*.⁷⁸ Upraveno autorkou.

Zatímco v roce 2017 činí předpokládaný odhad výše objemu finančních prostředků určený do sektoru vzdělávání 9 818 232 763 Kč, o rok později je to o zhruba 16 milionů Kč méně. Je patrné, že i nadále objem financí plynoucí ze státního rozpočtu klesá, jelikož v roce 2019 je odhadovaná částka 9 775 938 060 a v roce 2020 činí rozdíl oproti předchozímu roku již 33 817 776 Kč.

⁷⁸ Moravskoslezský kraj. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Moravskoslezského kraje 2016*. [online].

Graf č. 2: Odhad výdajů na vzdělávání v rámci Moravskoslezského kraje. Údaje v tis. Kč.



Zdroj: Moravskoslezský kraj. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Moravskoslezského kraje 2016*.⁷⁹ Vlastní zpracování.

4.1.3 Financování projektů realizovaných za spoluúčasti Evropské unie

Mnoho projektů zaměřených na vzdělávání dospělých osob je z určité části financováno i ze strany Evropské unie. Mezi tyto programy patří mimo jiné Program Horizont 2020, zaměřený na inovace, vědu a výzkum, dále Program pro zaměstnanost a sociální inovace, a programy Erasmus+, Comenius, Leonardo da Vinci a Grundtvig. Vynaložené finanční částky na jednotlivé vzdělávací programy jsou uvedeny v eurech.

Tabulka 4: Financování vybraných vzdělávacích projektů Evropské unie.

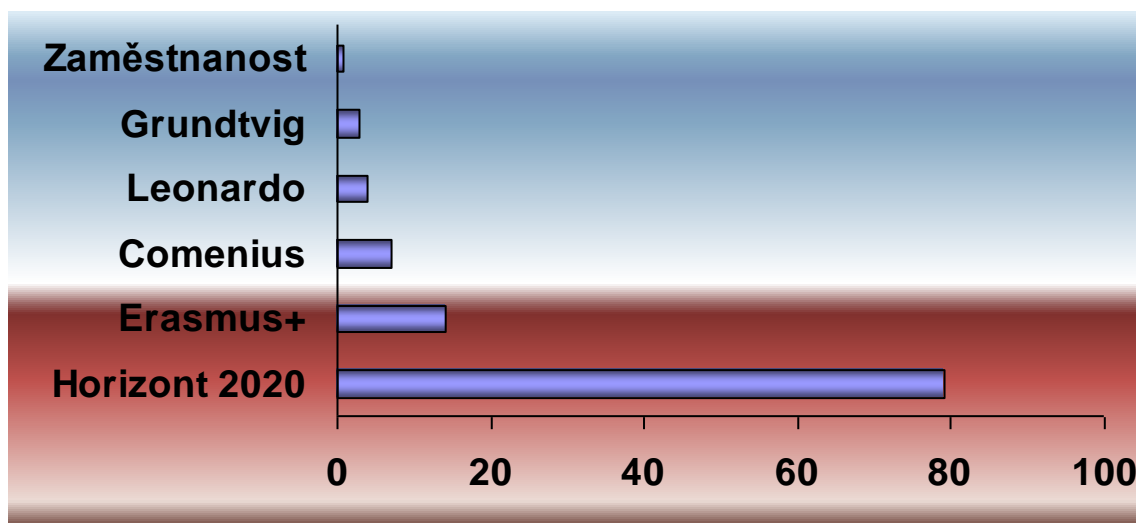
| NÁZEV PROGRAMU 2014 - 2020 | FINANČNÍ ČÁSTKA |
|---------------------------------------------|-----------------|
| Horizont 2020 | 79 401 803 000 |
| Erasmus+ | 14 774 520 000 |
| Comenius | 7 071 730 000 |
| Leonardo da Vinci | 4 291 480 000 |
| Grundtvig | 3 456 660 000 |
| Program pro zaměstnanost a sociální inovace | 919 470 000 |

Zdroj: ŠPOK, R., KYSELÁ, A., ŠOJDROVÁ, M.. *Programy Evropské komise na podporu vzdělávání, kultury, podnikání, výzkumu a dalších aktivit*.⁸⁰ Upraveno autorkou.

⁷⁹ Moravskoslezský kraj. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Moravskoslezského kraje 2016*. [online].

⁸⁰ ŠPOK, R., KYSELÁ, A., ŠOJDROVÁ, M. *Programy Evropské komise na podporu vzdělávání, kultury, podnikání, výzkumu a dalších aktivit*. [online].

Graf č. 3: Financování vybraných vzdělávacích projektů Evropské unie. Uvedeno v miliardách eur.



Zdroj: ŠPOK, R., KYSELÁ, A., ŠOJDROVÁ, M.. *Programy Evropské komise na podporu vzdělávání, kultury, podnikání, výzkumu a dalších aktivit.* ⁸¹ Vlastní zpracování.

V rámci uvedených vzdělávacích programů je zřejmé, že nejvyšší rozpočet byl vyčleněn na program Horizont 2020, a to bezmála osmdesát miliard eur. Na program Erasmus + bylo vymezeno takřka patnáct miliard eur a na program Comenius přibližně o polovinu méně. Necelé tři a půl miliardy eur bylo přiděleno programu Grundtvig a ani ne jedna miliarda eur programu pro zaměstnanost a sociální inovace. Samotný význam a důležitost těchto programů vyplývá nejen z jejich navazujících částí v následujícím plánovacím období, tedy aktuálně pro období 2016 až 2020, ale i z příslušné výše rozpočtu, která byla konkrétním vzdělávacím programům skutečně přiznána.

4.1.4 Podpora dalšího vzdělávání ze strukturálních fondů

Další vzdělávání je spolu se zaměstnaností jedním z mnoha dlouhodobých projektů, které jsou podporovány ze strukturálních fondů. V následující tabulce jsou vypsány objemy peněžních prostředků, které byly v této oblasti přiřazeny jednotlivým regionům

⁸¹ ŠPOK, R., KYSELÁ, A., ŠOJDROVÁ, M. *Programy Evropské komise na podporu vzdělávání, kultury, podnikání, výzkumu a dalších aktivit.* [online].

České republiky. Získané údaje jsou v současné době veřejně dostupné pouze za roky 2010 až 2013.

Tabulka 5: Podpora dalšího vzdělávání ze strukturálních fondů.

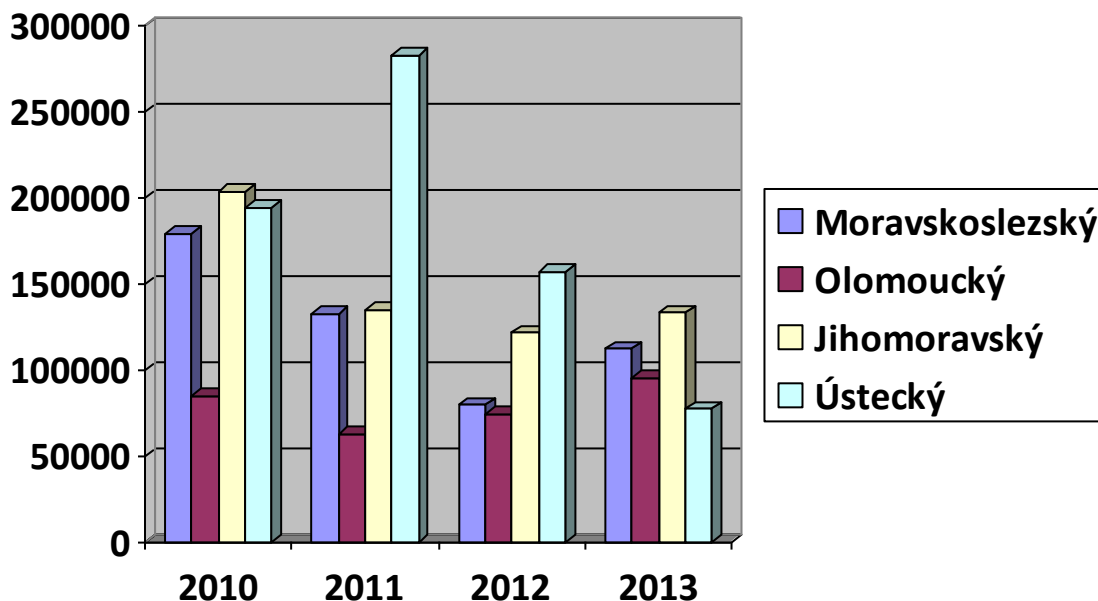
| KRAJ | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Moravskoslezský | 179 282 | 132 371 | 79 784 | 112 456 |
| Hlavní město Praha | 11 389 | 17 432 | 13 816 | 4 353 |
| Středočeský | 199 566 | 97 915 | 71 292 | 126 538 |
| Jihočeský | 126 501 | 34 267 | 37 050 | 81 933 |
| Plzeňský | 75 219 | 49 004 | 25 413 | 76 557 |
| Karlovarský | 44 609 | 31 736 | 32 631 | 42 350 |
| Ústecký | 194 121 | 282 280 | 157 076 | 77 210 |
| Liberecký | 147 227 | 85 153 | 62 403 | 51 297 |
| Královéhradecký | 59 764 | 44 857 | 54 632 | 60 593 |
| Pardubický | 80 269 | 36 251 | 40 248 | 51 454 |
| Vysočina | 104 632 | 43 310 | 35 466 | 69 857 |
| Jihomoravský | 203 443 | 134 973 | 121 287 | 133 373 |
| Olomoucký | 84 878 | 63 046 | 74 518 | 95 232 |
| Zlínský | 124 836 | 64 711 | 47 346 | 73 475 |
| ČESKÁ REPUBLIKA | 1 635 734 | 1 117 307 | 852 960 | 1 056 678 |

Zdroj: DV MONITOR. Podpora dalšího vzdělávání a zaměstnanosti ze strukturálních fondů.⁸² Upraveno autorkou.

V prvním roce sledovaného období byla Moravskoslezskému kraji do sféry dalšího vzdělávání a zaměstnanosti přidělena finanční částka ve výši 179 282 Kč, která se však v dalším roce snížila na 132 371 Kč. Nepříznivý propad ohledně finanční podpory byl však v roce 2012, kdy objem vynaložených financí činil 79 784 Kč. Pro rok 2013 již byla částka opět vyšší, a to 112 456 Kč.

⁸² DV MONITOR. Podpora dalšího vzdělávání a zaměstnanosti ze strukturálních fondů. [online].

Graf č. 4: Podpora dalšího vzdělávání ze strukturálních fondů.



Zdroj: DV MONITOR. *Podpora dalšího vzdělávání a zaměstnanosti ze strukturálních fondů.*⁸³ Vlastní zpracování.

Pro účely srovnání s ostatními regiony v rámci České republiky byly pro přehledné grafické znázornění vybrány mimo kraje Moravskoslezského také kraj Olomoucký, Jihomoravský a Ústecký. Nejvýznamnější rozdíly v jednotlivých letech jsou zaznamenány u kraje Ústeckého, kterému byla v roce 2011 přidělena rekordní částka ve výši 282 280 Kč, avšak v porovnání s rokem 2013 to již byla pouhá čtvrtina. Kraj Olomoucký byl v tomto směru ve všech letech na velmi podobné výši, kdy se částka pohybovala v rozmezí od 84 878 do 95 232 Kč. Pro Jihomoravský kraj znamenal nejpříznivější období rok 2010, protože právě v tomto roce získal daný kraj 203 443 Kč, zatímco v roce 2013 to již bylo 133 373 Kč.

4.1.5 Účast dospělé populace na dálkových formách studia

Z hlediska účasti jednotlivých osob na dálkových formách studia je počet účastníků v rámci vzdělávání dospělých osob rozlišen podle jednotlivých krajů České republiky,

⁸³ DV MONITOR. *Podpora dalšího vzdělávání a zaměstnanosti ze strukturálních fondů.* [online].

v období od roku 2011 do roku 2016. Konkrétně se jedná o různé vzdělávací stupně v oborech středních a vyšších odborných škol.

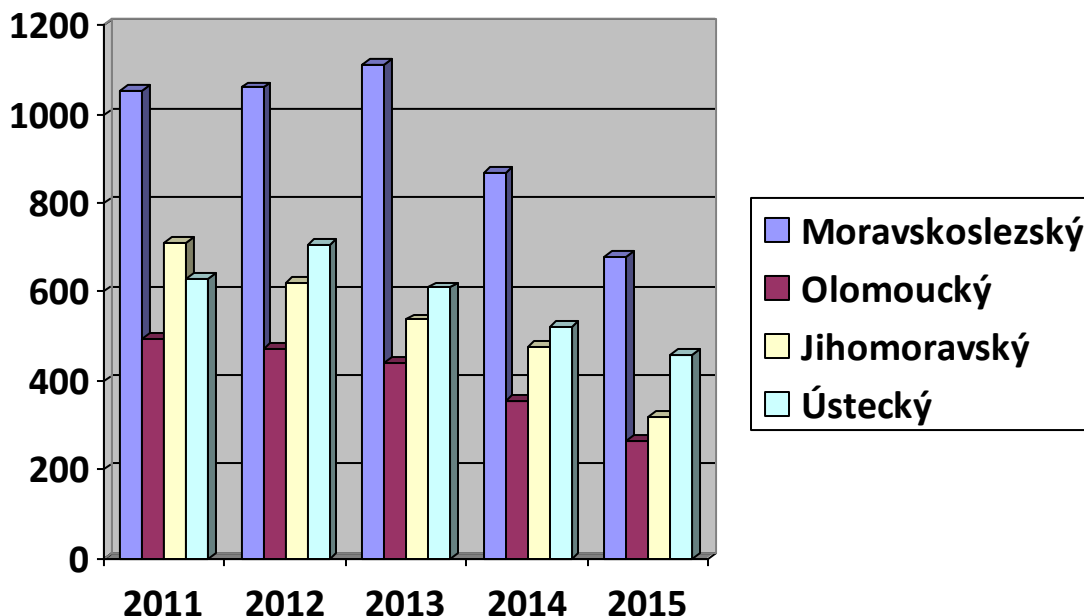
Tabulka 6: Účast dospělé populace na dálkových formách studia. Tabulka č. 6: Účast dospělé populace na dálkových formách studia.

| KRAJ | 2011/12 | 2012/13 | 2013/14 | 2014/15 | 2015/16 |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Moravskoslezský | 1054 | 1060 | 1113 | 867 | 679 |
| Hlavní město Praha | 1231 | 1365 | 1117 | 1302 | 1 187 |
| Středočeský | 706 | 1083 | 894 | 930 | 1 063 |
| Jihočeský | 524 | 380 | 343 | 257 | 293 |
| Plzeňský | 444 | 427 | 362 | 340 | 208 |
| Karlovarský | 214 | 132 | 155 | 83 | 105 |
| Ústecký | 628 | 707 | 609 | 523 | 458 |
| Liberecký | 264 | 190 | 167 | 167 | 65 |
| Královéhradecký | 322 | 302 | 230 | 156 | 174 |
| Pardubický | 339 | 323 | 331 | 282 | 267 |
| Vysočina | 246 | 302 | 378 | 428 | 535 |
| Jihomoravský | 710 | 622 | 537 | 476 | 320 |
| Olomoucký | 493 | 472 | 440 | 354 | 263 |
| Zlínský | 393 | 372 | 430 | 221 | 230 |
| ČESKÁ REPUBLIKA | 7568 | 7737 | 7106 | 6386 | 5847 |

Zdroj: DV MONITOR. *Účast na dálkových formách studia*.⁸⁴ Upraveno autorkou.

⁸⁴ DV MONITOR. *Účast na dálkových formách studia*. [online].

Graf č. 5: Účast dospělé populace na dálkových formách studia.



Zdroj: DV MONITOR. *Účast na dálkových formách studia*.⁸⁵ Vlastní zpracování.

Nejvyšší počet dospělých osob, které se ve sledovaném období a v rámci zvolených čtyř regionů účastnily dálkových forem studia na různých vzdělávacích stupních, byl zaznamenán dlouhodobě v Moravskoslezském kraji, kdy se v letech 2011/12, 2012/13 a 2013/14 zúčastnilo studia více než 1000 dospělých osob. V následujících letech však již tento trend postupně klesal, v roce 2015/16 se studia účastnilo necelých 700 osob. Naopak nejnižší počet dospělých osob byl v tomto ohledu v Olomouckém kraji, jelikož v roce 2011/12 se studia zúčastnilo 493 osob, avšak v roce 2015/16 to bylo již pouhých 263 dospělých osob. Jihomoravský a Ústecký kraj byl v dané situaci na obdobné pozici, kdy se na počátku sledovaného období dálkové formy studia zúčastnilo přibližně 700 osob a na konci tohoto období to potom bylo mezi 320 až 450 osobami.

⁸⁵ DV MONITOR. *Účast na dálkových formách studia*. [online].

4.1.6 Podíl dospělé populace s maturitou

V tabulce číslo sedm je opět podle krajů rozdělena dospělá populace, která disponuje dosaženým maturitním vzděláním. Jedná se tedy o podíl dospělých osob, které v dospělém věku řádně ukončily maturitní nebo vyšší vzdělání. Tyto osoby, jejichž věková hranice se pohybuje od pětadvaceti do čtyřiašedesáti let, jsou procentuálně rozděleny v období od 2011 až 2015. Údaje v tabulce i grafu jsou uvedeny v procentech.

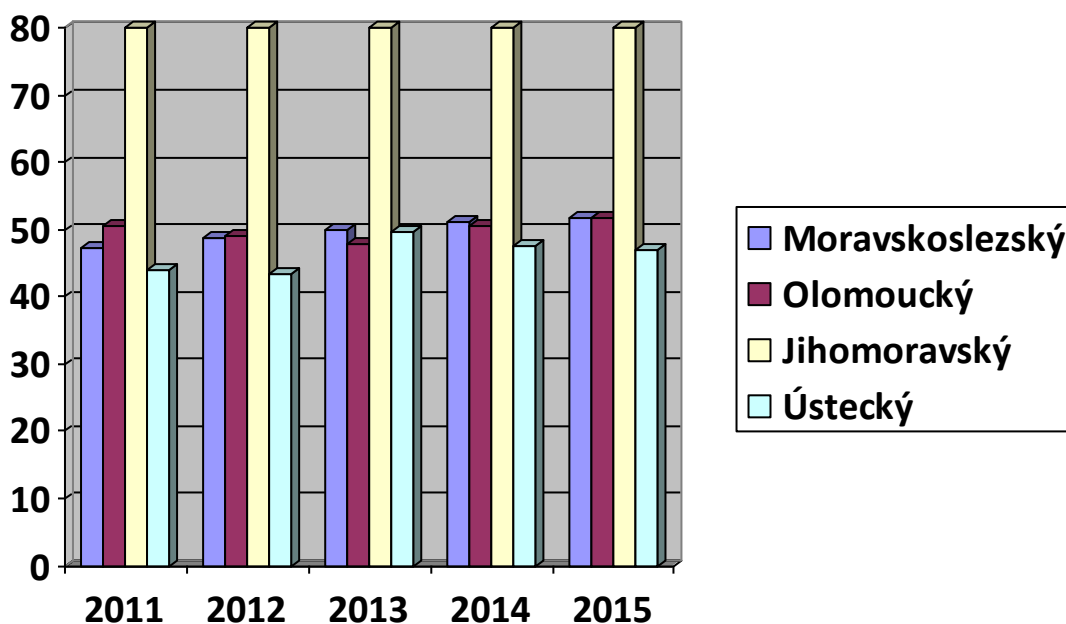
Tabulka 7: Podíl dospělé populace s maturitním nebo vyšším vzděláním.

| KRAJ | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Moravskoslezský | 47,4 | 48,8 | 50 | 51,2 | 51,8 |
| Hlavní město Praha | 76,6 | 76,9 | 78,5 | 78,8 | 79 |
| Středočeský | 53,6 | 56,5 | 57,6 | 58,6 | 58,7 |
| Jihočeský | 50,1 | 50,4 | 56 | 53,2 | 53,4 |
| Plzeňský | 53,1 | 54,1 | 51,8 | 54,7 | 53,9 |
| Karlovarský | 41,6 | 45,6 | 44,7 | 45,4 | 46,3 |
| Ústecký | 43,9 | 43,3 | 49,8 | 47,5 | 46,9 |
| Liberecký | 45,2 | 45,8 | 49 | 50,5 | 50,9 |
| Královéhradecký | 50,6 | 52,9 | 53,7 | 54 | 54,4 |
| Pardubický | 49,1 | 49,1 | 51,3 | 53 | 53,5 |
| Vysočina | 48,7 | 50,3 | 46,2 | 49,9 | 50,7 |
| Jihomoravský | 56,9 | 58,2 | 57,1 | 60,9 | 62,3 |
| Olomoucký | 50,6 | 49 | 47,9 | 50,5 | 51,8 |
| Zlínský | 47,8 | 50,1 | 51 | 51,8 | 52,3 |

Zdroj: DV MONITOR. Podíl dospělé populace s maturitou.⁸⁶ Upraveno autorkou.

⁸⁶ DV MONITOR. DV MONITOR. Podíl dospělé populace s maturitou. [online].

Graf č. 6: Podíl dospělé populace s maturitou nebo vyšším vzděláním.



Zdroj: DV MONITOR. *Podíl dospělé populace s maturitou.*⁸⁷ Vlastní zpracování.

Na základě podílového vyjádření dosaženého maturitního vzdělání u dospělých osob je patrné, že procentní výměra zůstává v tomto případě u jednotlivých krajů velmi podobná. Nejvyšší podíl osob disponujících maturitním vzděláním je v rámci uvedených čtyř vybraných krajů u kraje Jihomoravského. Kraj Moravskoslezský, Olomoucký i Ústecký má tuto bilanci poměrně vyrovnanou, jelikož rozdíl v procentuálním vyměření činí zhruba 3 až 9 %.

4.1.7 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Česká republika se dlouhodobě potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti, přičemž více nezaměstnaných osob je z hlediska rozdělení podle pohlaví u žen.

⁸⁷ DV MONITOR. DV MONITOR. *Podíl dospělé populace s maturitou.* [online].

Tabulka 8: Míra nezaměstnanosti v České republice.

| Nezaměstnanost | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Celkem | 6,7 % | 7 % | 7 % | 6,1 % | 5 % |
| Muži | 5,8 % | 6 % | 5,9 % | 5,1 % | 4,2 % |
| Ženy | 7,9 % | 8,2 % | 8,3 % | 7,4 % | 6,1 % |

Zdroj: Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích*.⁸⁸ Upraveno autorkou.

Na základě níže uvedených údajů zanesených v tabulce lze odvodit, že nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v rámci sledovaného období v Moravskoslezském kraji, v kraji Karlovarském a Ústeckém. Naopak nejnižší nezaměstnanost panovala v hlavním městě České republiky, a dá se do jisté míry říci, že právě Praha je místem, v němž lze zaměstnání skutečně nalézt, jelikož se tam soustřeďuje převážná většina podnikatelských subjektů.

Tabulka 9: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky.

| KRAJ | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
| Moravskoslezský | 9,2 % | 10 % | 9,4 % | 8,8 % | 7,7 % |
| Hlavní město Praha | 2,8 % | 3,3 % | 3,5 % | 1,8 % | 3 % |
| Středočeský | 4,3 % | 4,9 % | 5,3 % | 4,8 % | 3,1 % |
| Jihočeský | 5,7 % | 5,4 % | 5,1 % | 5,2 % | 3,5 % |
| Plzeňský | 5,2 % | 4,3 % | 5 % | 5 % | 2,8 % |
| Karlovarský | 7,5 % | 10,6 % | 9,8 % | 8,2 % | 6 % |
| Ústecký | 9,6 % | 10 % | 8,5 % | 9,7 % | 5,6 % |
| Liberecký | 7,6 % | 9,9 % | 7,2 % | 6,2 % | 4,9 % |
| Královéhradecký | 7,2 % | 8,3 % | 7,5 % | 5,2 % | 5,5 % |
| Pardubický | 5 % | 8,5 % | 7,1 % | 4,7 % | 4,4 % |
| Vysočina | 6 % | 7 % | 6,1 % | 5,3 % | 4,3 % |
| Jihomoravský | 7,9 % | 8 % | 6,7 % | 5,8 % | 4,2 % |
| Olomoucký | 7,3 % | 8,5 % | 9,7 % | 6,8 % | 4,3 % |
| Zlínský | 7,3 % | 7,2 % | 6,7 % | 5,7 % | 4,1 % |

Zdroj: Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích*.⁸⁹ Upraveno autorkou.

⁸⁸ Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích*. [online].

Z hlediska samotného Moravskoslezského kraje, míra nezaměstnanosti se od roku 2011 postupně snižuje, obdobně jako u takřka všech krajů České republiky, což lze přičíst i oživující se ekonomice státu.

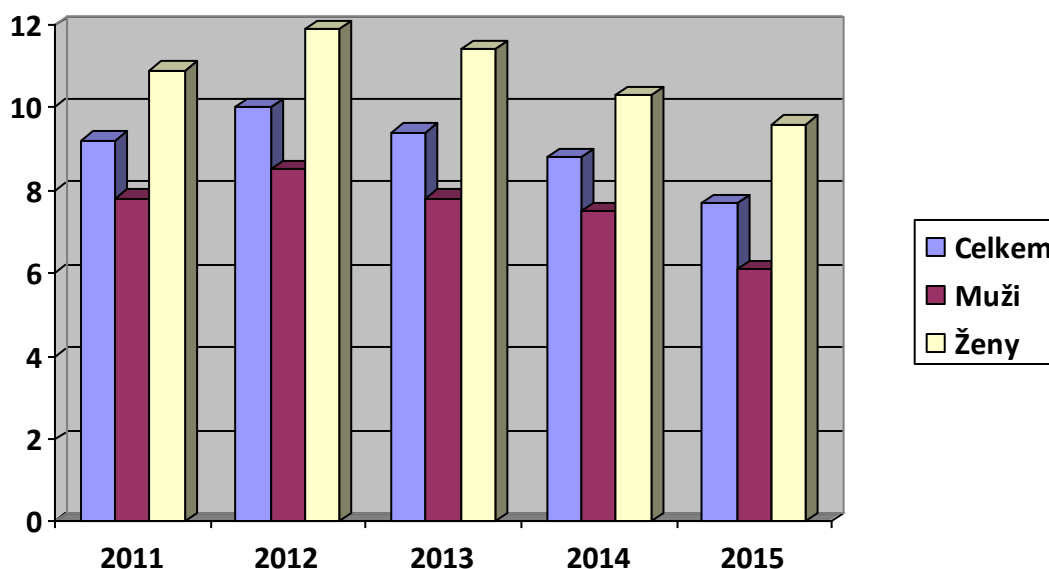
Tabulka 10: Míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji podle pohlaví.

| Nezaměstnanost | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Celkem | 9,2 % | 10 % | 9,4 % | 8,8 % | 7,7 % |
| Muži | 7,8 % | 8,5 % | 7,8 % | 7,5 % | 6,1 % |
| Ženy | 10,9 % | 11,9 % | 11,4 % | 10,3 % | 9,6 % |

Zdroj: Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích.*⁹⁰ Upraveno autorkou.

Zatímco v roce 2015 bylo evidováno 6,1 % nezaměstnaných mužů, žen bez zaměstnání bylo dokonce 9,6 %. Tento téměř tříprocentní rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen se drží již od počátečního sledovaného roku 2011. Tento fenomén je velmi dobře patrný na uvedeném grafickém vyobrazení.

Graf č. 7: Míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji podle pohlaví.



Zdroj: Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích.*⁹¹ Vlastní zpracování. Údaje vyjádřeny v procentech.

⁸⁹ Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích.* [online].

⁹⁰ Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích.* [online].

⁹¹ Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích.* [online].

4.1.8 Vztah nezaměstnanosti, výše mzdy a vzdělanosti

Mezi další faktory, jež se projevují na sociokulturních ukazatelích konkrétních regionů, patří také výše mzdy a s ní spojená výše životní úrovně obyvatelstva. Regionální uspořádání České republiky se liší od sebe z hlediska demografického složení, hustotou osídlení, jednotlivými činnostmi spojenými se zemědělskou, průmyslovou popř. obchodní politikou. V duchu zmíněných disparit se následně jednotlivá území České republiky od sebe odlišují svými možnostmi, které mohou nabídnout místnímu obyvatelstvu.

Český statistický úřad na svém portále eviduje příjmy obyvatelstva dle časových úseků, regionálního uspořádání, profesí i dle pohlaví zaměstnanců. Data, která autora znázornila v následující tabulce, vyjadřují průměrné příjmy tzv. hrubé měsíční mzdy. Tyto částky se vztahují k zaměstnaneckým příjmům a jejich plné pracovní době a vyjádřena je v české měně, tj. korunách českých.

Tabulka 11: Měsíční hrubá průměrná mzda fyzických osob.

| rok | | celá ČR | kraj Moravskoslezský |
|------|----------------|---------|-------------------------|
| 2011 | celkem -průměr | 25 625 | 23 909 |
| | Muži | 28 431 | 26 696 |
| | Ženy | 22 133 | 20 374 |
| 2012 | celkem -průměr | 26 149 | 24 362 |
| | Muži | 28 962 | 27 025 |
| | Ženy | 22 648 | 20 977 |
| 2013 | celkem -průměr | 26 323 | 24 445 |
| | Muži | 29 116 | 27 290 |
| | Ženy | 22 857 | 20 984 |
| 2014 | celkem -průměr | 27 002 | 24 877 |
| | Muži | 29 858 | 27 591 |
| | Ženy | 23 421 | 21 545 |

Zdroj: ČSÚ – vlastní zpracování

Dle zjištěných hodnot a jejich vzájemnou komparací je více než zjevné, že hrubé měsíční průměrné mzdy jsou v teritoriu Moravskoslezského kraje oproti celorepublikovým údajům v průměru nižší o 1877,- Kč. Komparací hrubých měsíčních příjmů celé České republiky zvláště žen a zvláště mužů, bylo zjištěno, že ženy dosahovaly měsíčních příjmů v průměru o 6327,- Kč nižších.⁹²

⁹² Český statistický úřad. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví*. [online].

4.1.9 Rekvalifikační a vzdělávací kurzy

V následující tabulce je zobrazeno procentuální zastoupení nabízených odborných kurzů a rekvalifikací, tedy přesněji účast nezaměstnaných uchazečů. Zpravidla se počet zúčastněných osob na rekvalifikacích a odborných kurzech rok od roku příliš neliší, mimo rok 2012, kdy bylo uchazečů zhruba o patnáct tisíc méně, než tvoří jakýsi průměr pohybující se okolo čtyřiceti tisíci osob.

Tabulka 12: Účast na rekvalifikacích a odborných kurzech.

| ABSOLVOVÁNÍ REKVALIFIKACÍ | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Počet účastníků z řad nezaměstnaných osob | 45 521 | 25 199 | 41 438 | 46 454 | 38 078 |

Zdroj: Novinky.cz. *O rekvalifikace přes úřad práce je zájem.*⁹³ Upraveno autorkou.

Uchazeči si mohou odvětví či obor rekvalifikace zvolit podle vlastního dosaženého vzdělání a také podle toho, zda by byli na základě vlastních osobnostních znaků schopni dané zaměstnání v budoucnu vykonávat. Nabídka jednotlivých vzdělávacích směrů je poměrně rozsáhlá, tudíž si každý uchazeč s největší pravděpodobností vybere požadovaný obor. Z hlediska posouzení četnosti, respektive návštěvnosti konkrétního oborového zaměření, je podle údajů z uvedené tabulky zřejmé, že nejvyšší zájem je o administrativní činnost v kombinaci s výukou cizích jazyků, dále o obchodní aktivity a účetnictví nebo také o technické vědy, které představují na poli trhu práce jistotu, co se týká nabídek zaměstnání od zaměstnavatelů, jelikož právě uchazečů o práci s technickým vzděláním je hrubý nedostatek.

⁹³ Novinky.cz. *O rekvalifikace přes úřad práce je zájem.* [online].

Tabulka 13: Kategoricky nejvíce navštěvované rekvalifikace a kurzy.

| ABSOLVOVÁNÍ REKVALIFIKACÍ | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrativa s využitými cizích jazyků | 17 % | 18 % | 26 % | 28 % | 32 % |
| Obchod a účetnictví | 15 % | 12 % | 17 % | 23 % | 28 % |
| Technické vědy | 5 % | 6 % | 11 % | 15 % | 16 % |
| Zdravotnictví a sociální péče | 3 % | 2 % | 3 % | 6 % | 7 % |
| Počítačové kompetence a informační technologie | 7 % | 9 % | 8 % | 10 % | 8 % |
| Humanitní vědy | 16 % | 12 % | 6 % | 3 % | 2 % |
| Bezpečnostní služby | 14 % | 16 % | 10 % | 5 % | 3 % |
| Výroba a zpracování | 15 % | 13 % | 9 % | 4 % | 2 % |
| Zemědělství | 8 % | 12 % | 10 % | 6 % | 2 % |

Zdroj: Český statistický úřad. *Uchazeči o zaměstnání v rekvalifikaci*.⁹⁴ Upraveno autorkou.

V počátku sledovaného období byl vyšší zájem i o humanitní vědy, bezpečnostní služby a vzdělávání v oblasti výroby a zpracování, avšak v průběhu následujících let zájem o tyto obory postupně opadal. Tento snížený počet adeptů o zmíněné obory je dán jistě i tím, že trh práce se v daných odvětvích postupně naplňoval a volná pracovní místa tedy klesala.

⁹⁴ Český statistický úřad. *Uchazeči o zaměstnání v rekvalifikaci*. [online].

4.2 Metodologická část

Předmětem metodologické části je seznámení s postupem výzkumu, který autorka realizovala. Tato část práce obsahuje definování výzkumného problému, cílů výzkumu, stanovení hypotéz, definování výzkumného vzorku, uvedení druhu prováděného výzkumu a jeho metod včetně způsobu zpracování získaných dat.

Předmětem výzkumu, tedy výzkumným problémem, je vnímání celoživotního vzdělávání občany Moravskoslezského kraje. Cílem bylo zjistit:

- Zmapování uplatnění jedince na trhu práce po úspěšném absolvování některé ze vzdělávacích aktivit.
- Zjištění, zda zaměstnavatelé své zaměstnance v dalším vzdělávání podporují.
- Zda dochází k navýšení stávající mzdy/platu zaměstnance po úspěšném absolvování vzdělávací aktivity.

4.2.1 Charakteristika výzkumného souboru

V rámci výzkumu bylo rozdáno 200 kusů dotazníků respondentům, kteří byli zaměstnáni u společností v rámci teritoria Moravskoslezského kraje. Vyplněných a současně využitelných dotazníků k výzkumné práci bylo 153, což činí 76,5 % z celku.

Z osobnostních otázek kladených respondentům bylo zjištěno, že odpovědělo na položené otázky 84 žen (54,9 %) a 69 mužů (45,1 %).

- **Druh výzkumu**

Vzhledem k definování výzkumného problému se jedná o výzkum popisný i kvantitativní. Kvantitativní druh výzkumu autorka zvolila proto, že zpracování daného problému vyžaduje názor většího počtu obyvatel, což tento druh výzkumu umožňuje. Získaná data pak lze poměrně snadno zpracovat a vyhodnotit. Nevýhodou kvantitativního výzkumu je neosobní kontakt s respondentem, díky čemuž může docházet k případnému nepochopení odpovědi, či jiným nesrovnalostem a tím také ke zkrácení validity.

- **Metody výzkumu**

Jako výzkumnou metodu si autorka zvolila dotazník, na jehož začátku respondenty seznámila s účelem dotazníku a uvedla několik stručných informací o sobě. Dotazníky pak byly vyhotoveny zvlášť pro zaměstnance a zvlášť pro zaměstnavatele, aby byly zjištěny a dokumentovány objektivní pohledy obou zúčastněných stran.

V úvodu **dotazníku pro zaměstnance** jsou identifikační otázky, které zajistí základní údaje o respondentech. Vlastní dotazník je složen z 16 uzavřených (výběrových, výčtových, trichotomických a škálových) otázek a **v dotazníku pro zaměstnavatele** je 5 uzavřených otázek. Respondenti měli možnost výběru vždy jedné správné odpovědi, pokud nebylo uvedeno jinak.

4.2.2 Empirický výzkum

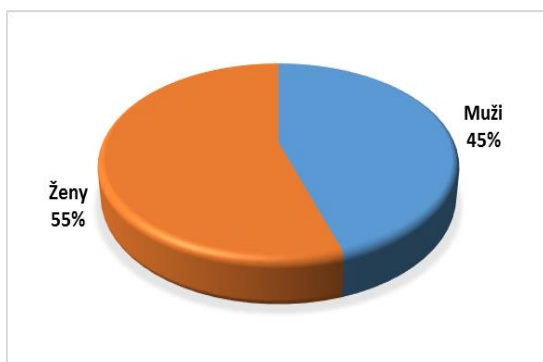
Vlastní dotazníky byly vyhotoveny v měsíci červnu 2016. Poté byl realizován na 10 dotaznících tzv. pretest, na kterém byla ověřena srozumitelnost a jednoznačnost pokládaných otázek. Tímto pretestem byly dotazníky pro zaměstnance i zaměstnavatele vyhodnocené jako vhodné pro další výzkum.

V měsíci srpnu 2016 byly dotazníky rozdány a následně také sesbírány prostřednictvím elektronické pošty. U zaměstnanců bylo rozesláno 200 kusů dotazníků a jejich celková k výzkumu využitelná návratnost činila 135 – tj. 76,5 %. U zaměstnavatelů pak byla návratnost 75 % a použitelných dotazníků k výzkumu 41 kusů. Získané informace byly pro lepší přehlednost zpracovány do tabulek i grafů, pod které bylo vždy uvedeno doplňující slovní hodnocení.

4.2.3 Identifikační otázky

Ke svému výzkumu měla autorka k dispozici 153 vyplněných dotazníků. Ty byly rozděleny základní identifikační otázkou do dvou skupin dle pohlaví. Mužů zodpovědělo dotazník 69 a žen 84.

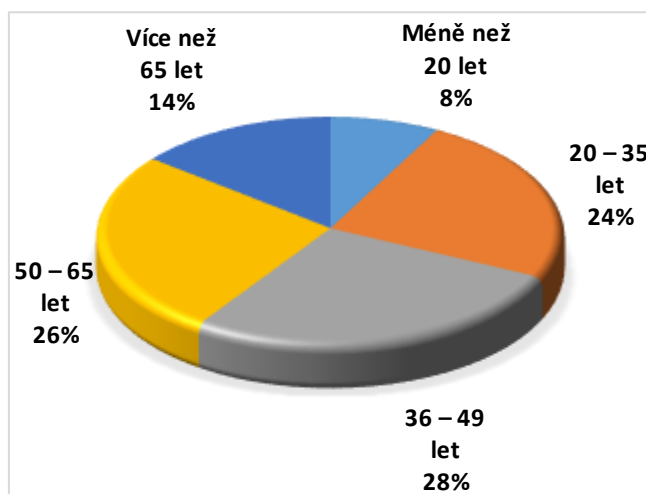
Graf č. 8: Pohlaví respondentů.



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Muži | 69 |
| Ženy | 84 |

Dalším členěním respondentů, v návaznosti na druhou identifikační otázku, bylo jejich zařazení do příslušných věkových kategorií, přičemž největší obsazení měla věková kategorie 36–49 let (28 %), dále 50-65 let (26 %). Naopak nejmenší zastoupení měla nejmladší věková kategorie, jejíž věk byl pod 20 let (8 %).

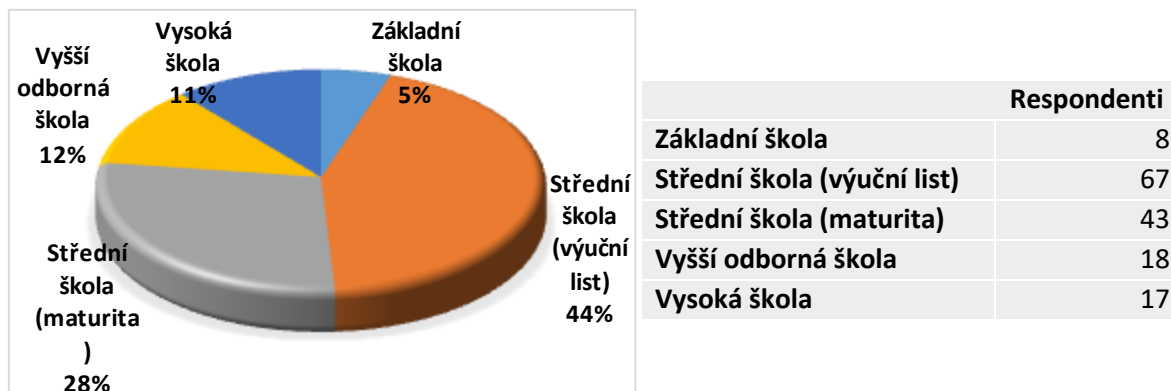
Graf č. 9: Věk respondentů.



| Respondenti | |
|-----------------|----|
| Méně než 20 let | 12 |
| 20 – 35 let | 37 |
| 36 – 49 let | 42 |
| 50 – 65 let | 40 |
| Více než 65 let | 22 |

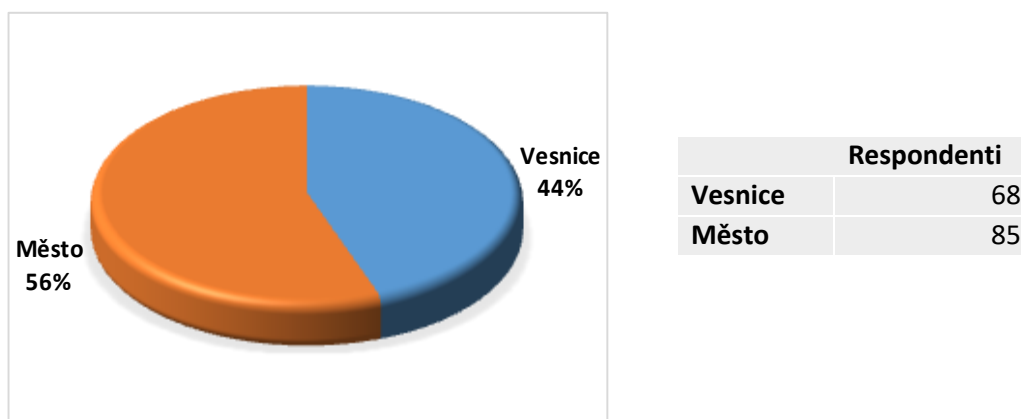
Otázkou na nejvyšší dosažené vzdělání respondentů bylo zjištěno, že největší zastoupení mají respondenti - absolventi středoškolského vzdělání zakončeného výučním listem (44 %) a maturitní zkouškou (28 %). Vyšší odbornou školu úspěšně ukončilo 12 % respondentů, vysokou školu 11 % dotazovaných a nejmenší zastoupení měli lidé s pouze základním vzděláním (5 %).

Graf č. 10: Nejvyšší ukončené vzdělání.



Dotazníkovým šetřením ve vztahu k bydlišti respondentů bylo zmapováno, že větší polovina respondentů má své bydliště ve městech (56 %).

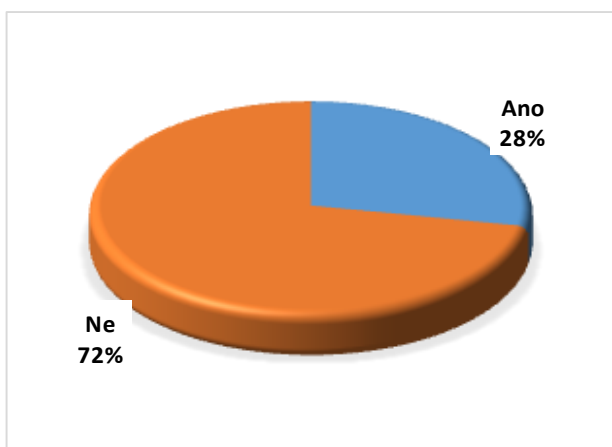
Graf č. 11: Bydliště.



4.2.4 Výsledky dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnance

Následující část obsahuje a zobrazuje v grafické a matematické podobě výsledky dotazníkového šetření, které bylo provedeno mezi zaměstnanci. Vyjadřuje jejich svobodně vyjádřený názor na položené otázky zaměřené na současnou nabídku kurzů, jejich návštěvnost či dopady po jejich úspěšném absolvování jak z hlediska finančního, tak také z hlediska profesního.

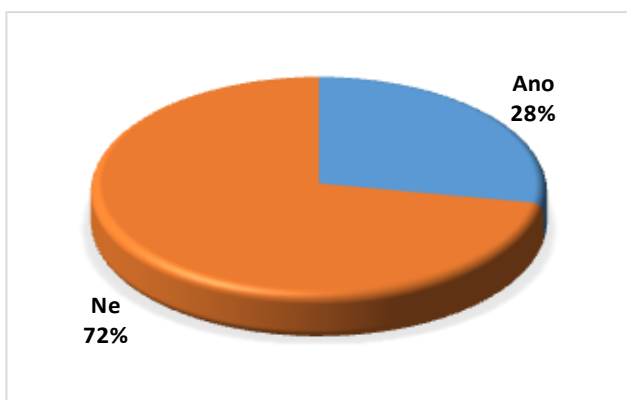
Graf č. 12: Účastnili jste se někdy kurzu, který zprostředkoval Úřad práce?



| Respondenti | |
|-------------|-----|
| Ano | 43 |
| Ne | 110 |

Autorka se nejprve zaměřila na kurzy nabízené úřadem práce. Tyto kurzy jsou nabízeny uchazečům o zaměstnání, kteří jsou evidováni na pobočkách Úřadu práce. Z dotázaných 153 respondentů jich pouze 43 odpovědělo, že se účastnilo některého kurzu, který jim byl zprostředkován právě Úřadem práce. Kladně odpovědělo pouze 28 % dotazovaných, tedy téměř třetinu respondentů.

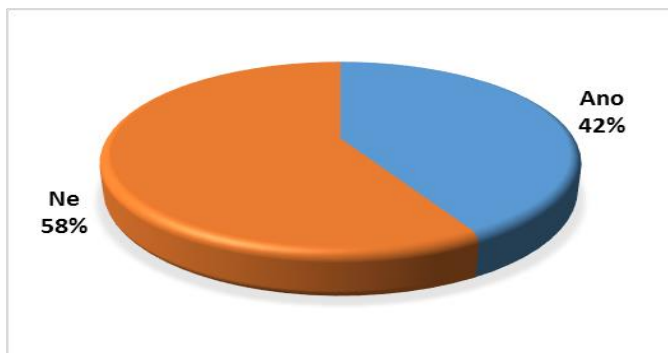
Graf č. 13: Splnilo absolvování tohoto kurzu vaše očekávání?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Ano | 12 |
| Ne | 31 |

Absolventi, kteří navštěvovali některý z kurzů pořádaných Úřadem práce, v rámci dotazníkového šetření uvedli v 72%, že jeho navštěvování nesplnilo jejich očekávání. Absolvování kurzu splnilo očekávání u pouhých 28 % dotazovaných respondentů.

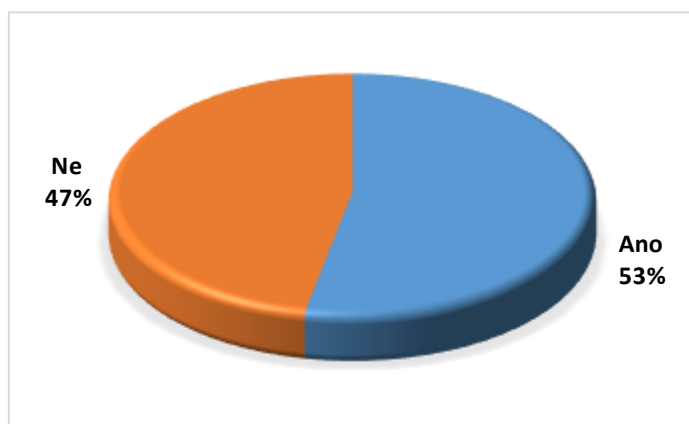
Graf č. 14: Účastnili jste se někdy kurzu, který by nabízel jiný subjekt než Úřad práce, a který by rovněž mohl zvýšit vaši možnost uplatnění na trhu práce?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Ano | 64 |
| Ne | 89 |

Kurzy, které nabízejí jiné subjekty než Úřad práce, navštěvovala opět téměř třetina respondentů. Jednalo se o počet 64 respondentů, kteří odpověděli kladně, což vyjadřuje v procentuálním vyjádření 42% z dotazovaných.

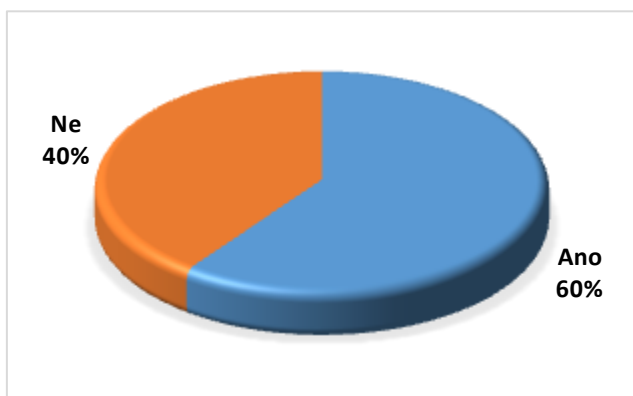
Graf č. 15: Splnilo absolvování tohoto kurzu vaše očekávání?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Ano | 34 |
| Ne | 30 |

Respondenti, kteří navštěvovali kurzy, jež nabízí jiné subjekty než Úřad práce, byli s jeho obsahem spokojeni o něco více. S kurzem od Úřadem práce bylo spokojeno pouze 28 % účastníků, s kurzem, který byl pořádán jiným subjektem, bylo spokojeno 53 % dotazovaných respondentů a ti v rámci dotazníkového šetření uvedli, že absolvování takového kurzu jejich očekávání splnilo.

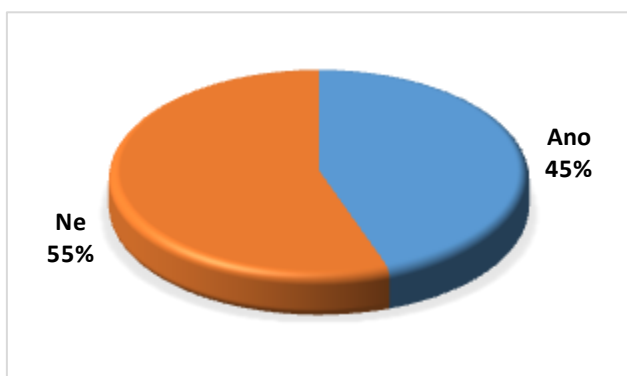
Graf č. 16: Navštěvovali jste někdy kurz, který vám měl dopomoci k získání nového pracovního místa?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Ano | 92 |
| Ne | 61 |

Za účelem zvýšení možností svého uplatnění na trhu práce, navštěvovalo, dle odpovědí v dotazníkovém šetření, až 60 % dotazovaných některý z nabízených kurzů.

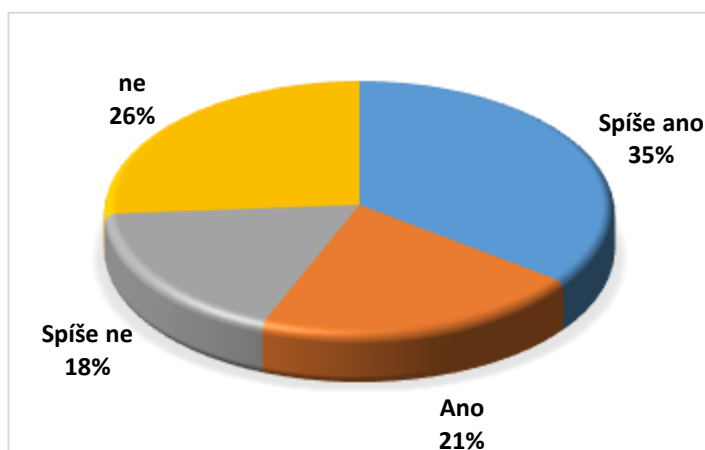
Graf č. 17: Pomohlo vám úspěšné absolvování takového kurzu k získání nového pracovního místa?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Ano | 41 |
| Ne | 51 |

Z počtu 92 respondentů, kteří se na předcházející otázku vyjádřili kladně, jich pouze 45 procent uvedlo, že absolvování nabízených kurzů jim napomohlo k získání nového pracovního místa.

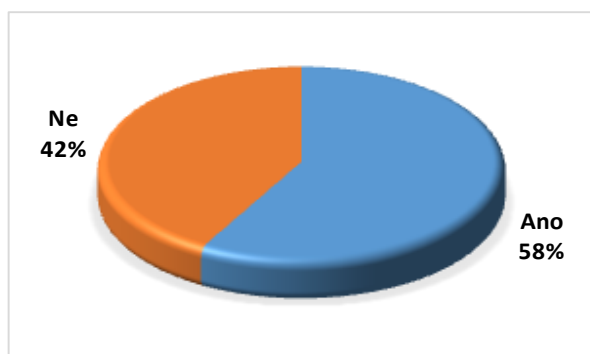
Graf č. 18: Je podle vás současná nabídka kurzů, které nabízí Úřad práce, dostatečná?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Spíše ano | 54 |
| Ano | 32 |
| Spíše ne | 27 |
| ne | 40 |

Převážná většina dotazovaných (56 %) se domnívá, že je současná nabídka kurzů, které nabízí Úřad práce, je dostatečná. Zbýlá část respondentů je názoru, že je nabídka dostatečná není a mohla by být pestřejší.

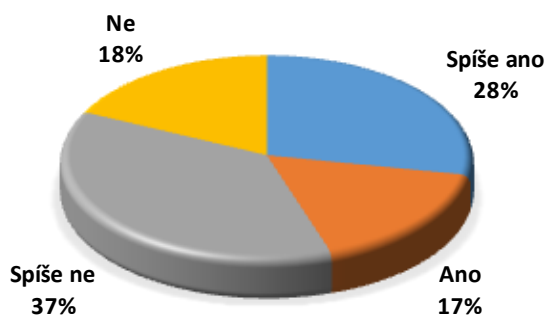
Graf č. 19: Navštěvovali jste někdy kurz, který měl zlepšit vaši současnou kvalifikaci?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Ano | 89 |
| Ne | 64 |

Za účelem zlepšení dosavadní kvalifikace navštěvovalo kurz 58 % dotazovaných respondentů.

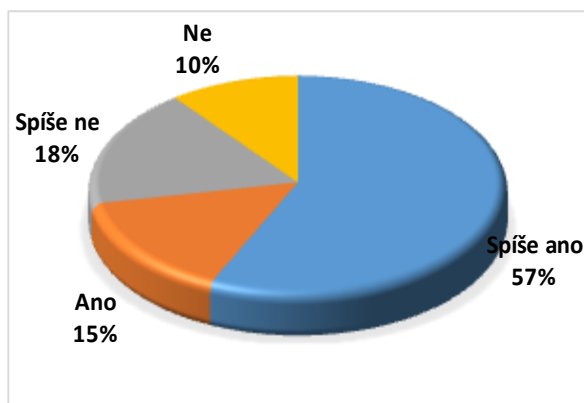
Graf č. 20: Bylo pro vás absolvování takového kurzu přínosem ve vaší práci?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Spíše ano | 25 |
| Ano | 15 |
| Spíše ne | 33 |
| Ne | 16 |

Nadpoloviční většina dotazovaných (55 %) v rámci dotazníkového šetření uvedla, že jim navštěvovaný kurz pro jejich stávající práci nebyl přínosem. Naopak 45 % respondentů vykonání rekvalifikačního kurzu označilo za přínosné pro jejich pracovní uplatnění.

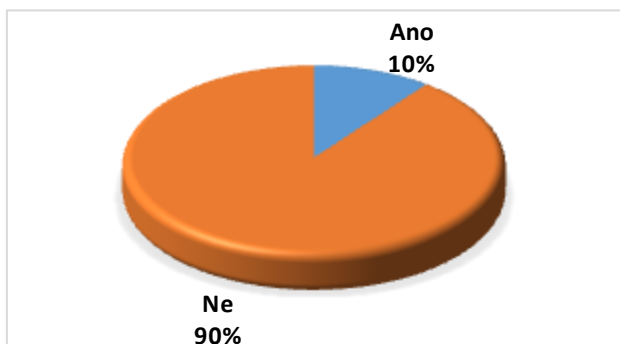
Graf č. 21: Podporuje vás váš zaměstnavatel ve vašem dalším vzdělávání?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Spíše ano | 87 |
| Ano | 23 |
| Spíše ne | 27 |
| Ne | 16 |

72 % dotazovaných respondentů je toho názoru, že je jejich zaměstnavatel v dalším vzdělávání podporuje. Pouze 28% zaměstnanců zaměstnavatelovu podporu necítí.

Graf č. 22: Pokud svou kvalifikaci prostřednictvím kurzu zvýšíte, ocení váš zaměstnavatel tuto aktivitu navýšením vaší finanční odměny?



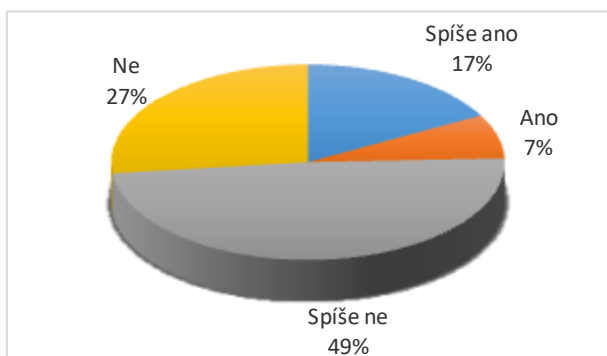
| Respondenti | |
|-------------|-----|
| Ano | 16 |
| Ne | 137 |

Zaměstnanci podporu svých zaměstnavatelů po úspěšném absolvování kurzu, který je zaměřen na zvýšení současné kvalifikace, nepocítují. Navýšení stávající mzdy se dle dotazníkového šetření nedočkalo až 90 % dotazovaných.

4.2.5 Výsledky dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnavatele

Následující část práce zahrnuje výsledky dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na zaměstnavatele, se snahou zjistit jejich pohled na úspěšné absolvování některého z kurzů z řad jejich ať už stávajících zaměstnanců, tak i z řad potenciálních uchazečů o pracovní místo.

Graf č. 23: Přihlížíte při přijímání nového pracovníka k jeho případným úspěšně absolvovaným kurzům (kurzy poskytnuté Úřadem práce, apod.)?

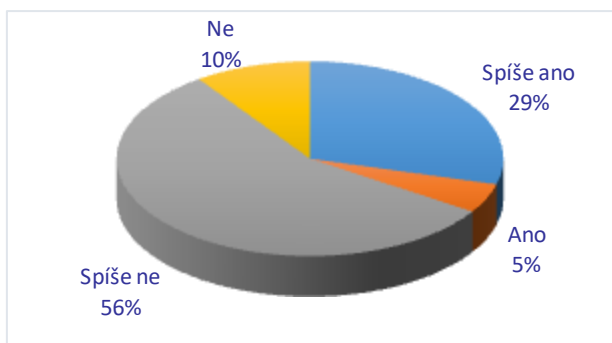


| Respondenti | |
|-------------|----|
| Spíše ano | 7 |
| Ano | 3 |
| Spíše ne | 20 |
| Ne | 11 |

Valná většina dotazovaných zaměstnavatelů na úspěšné absolvování některého z kurzů při přijímání nového pracovníka nehledí. Možné

znalosti nabyté prostřednictvím takového kurzu nebere v potaz až 76 % dotazovaných zaměstnavatelů.

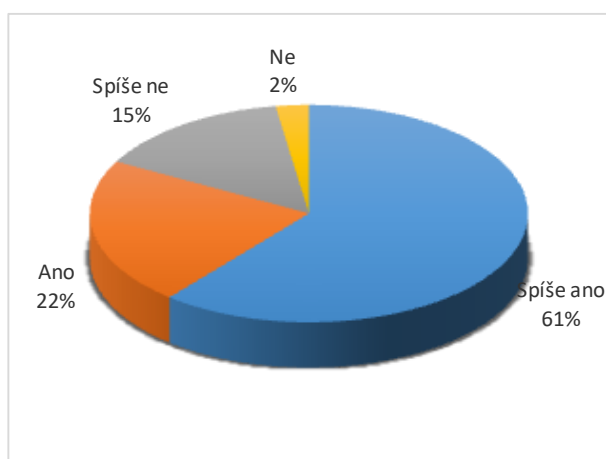
Graf č. 24: Myslíte si, že znalosti, které zaměstnanec prostřednictvím takovýchto kurzů nabude, jsou dostačující?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Spíše ano | 12 |
| Ano | 2 |
| Spíše ne | 23 |
| Ne | 4 |

Znalosti zaměstnanců či nových uchazečů jsou po absolvování jejich kurzu nedostačující podle 66 % dotazovaných zaměstnavatelů. Za dostačující je považuje pouze 34 %. Důvodem negativních odpovědí na předcházející otázku mohou být nedostatečné znalosti, které absolvent kurzu získá.

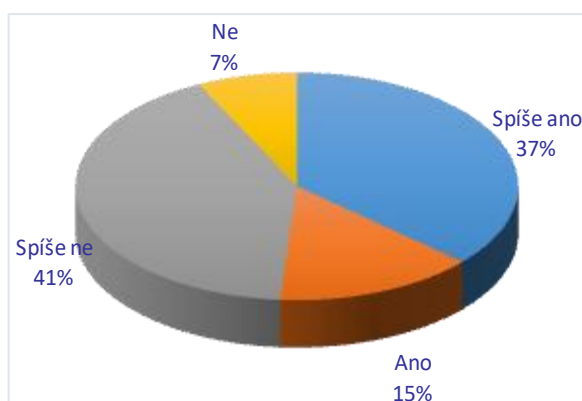
Graf č. 25: Pokud se chce váš zaměstnanec dále vzdělávat, jste ochotni ho v této činnosti podpořit?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Spíše ano | 25 |
| Ano | 9 |
| Spíše ne | 6 |
| Ne | 1 |

V dalším vzdělávání své zaměstnance podporují téměř všichni dotazovaní zaměstnavatelé (83 %). Toto stanovisko zaměstnavatelů je proaktivní z hlediska budoucího růstu společnosti.

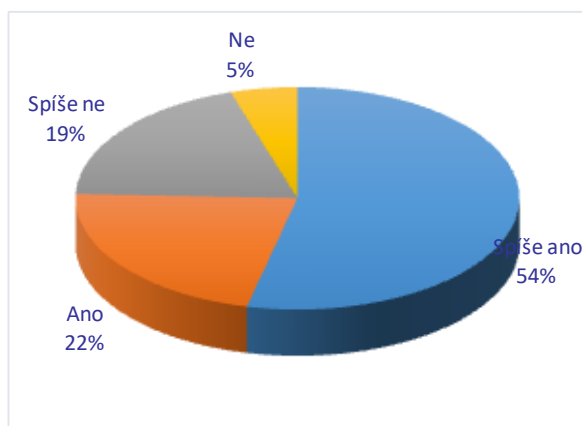
Graf č. 26: Jste ochotni ho k této činnosti motivovat i případným budoucím navýšením jeho finanční odměny?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Spíše ano | 15 |
| Ano | 6 |
| Spíše ne | 17 |
| Ne | 3 |

Ačkoli se většina zaměstnavatelů vyjádřila tak, že jsou ochotni svého zaměstnance po jeho vzdělávání podpořit, z pohledu finanční podpory je tato forma podpory pro zaměstnavatele přijatelná jen asi u poloviny dotazovaných. Finančně zaměstnance neplánuje v souvislosti s navýšenou kvalifikací odměnit 48 % zaměstnavatelů.

Graf č. 27: Je pro vás žádoucí, aby se vaši zaměstnanci dále vzdělávali?



| Respondenti | |
|-------------|----|
| Spíše ano | 22 |
| Ano | 9 |
| Spíše ne | 8 |
| Ne | 2 |

Další vzdělávání svých zaměstnanců vnímá jako žádoucí 76 % dotazovaných zaměstnavatelů, tedy více než dvě třetiny všech respondentů.

4.2.6 Vyhodnocení výzkumu

Z řad zaměstnanců se dotazníkového šetření z celkového počtu 153 odpovídajících respondentů zúčastnilo 84 žen (55% z celkového počtu) a 69 mužů (45 %), přičemž nejpočetnější věkovou kategorií tvořilo rozhraní od 36 do 49 let (28 %) a rozhraní od 50 do 65 let (26 %). Jak ukázaly odpovědi na identifikační otázky, nejvíce respondentů absolvovalo střední školu ukončenou výučním listem (44 %) a maturitou (28 %). Z hlediska trvalého bydliště respondentů mírně převyšovali obyvatelé města (56 %) nad obyvateli vesnic (44 %).

Výsledky dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnance ukázaly, že se 72 % dotazovaných respondentů dosud neúčastnilo žádného z kurzů zprostředkovaného Úřadem práce. Ze zbylých 28 % dotazovaných, kteří se již takového kurzu účastnili, jich 72 % uvedlo, že absolvování takového kurzu nesplnilo jejich očekávání. Jiných kurzů, tedy ne těch zprostředkovaných Úřadem práce, se účastnilo 42 % respondentů, z nichž 53 % uvedlo, že tento kurz jejich očekávání naplnil. Další otázka dotazníkového šetření se zabírala typem kurzů, který měl absolventům napomoci k získání nového pracovního místa. Tento typ kurzů někdy v minulosti navštěvovalo 60 % dotazovaných, z čeho 45 % napomohlo úspěšné absolvování takového kurzu k získání nového pracovního místa. Současnou nabídku kurzů shledává jako dostatečnou na 56 % respondentů, což představuje větší polovinu dotazovaných. Závěr dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnance se zabývá návštěvou kurzů během výkonu povolání. Kurz, který má za cíl zvýšení kvalifikace, někdy v minulosti absolvovalo 58 % respondentů, z nichž 45 % dotazovaných uvedlo, že pro ně bylo absolvování takového kurzu přínosem v jejich současné práci, zbývajících 55 % je názoru, že pro ně kurz přínosem nebyl. Podporu ze strany zaměstnavatele cítí 72 % dotazovaných, ovšem následnou finanční podporu jen 10 % dotazovaných respondentů.

Z dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na názory zaměstnavatelů, vyplývá, že 76 % dotazovaných při přijetí nového pracovníka nehledí na jeho absolvované kurzy. Tento fakt může být výsledkem nedostatečných znalostí, které absolvent během kurzu získá, s čímž se ztotožňuje na 66 % dotazovaných zaměstnavatelů. Další část dotazníku je

pak již zaměřena na samotnou podporu zaměstnavatele v oblasti dalšího vzdělávání jeho zaměstnanců. Své zaměstnance v dalším vzdělávání, dle vlastního subjektivního názoru, podporuje 83 % dotazovaných respondentů. Přestože se 76 % dotazovaných zaměstnavatelů domnívá, že je pro společnost žádoucí, aby se jejich zaměstnanci dále vzdělávali, pouhých 52 % tuto aktivitu dokáže ocenit i finančně.

Stejně procentuální zastoupení zaměstnavatelů (76 %) udává, že nepřihlíží k již absolvovaným kurzům žadatelů o zaměstnání a současně stejná procentuální část zaměstnavatelů se vyjádřilo tak, že další vzdělání jejich zaměstnanců je pro ně žádoucí.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Testování stanovených hypotéz

Níže jsou předloženy pravděpodobné hypotézy, které byly na základě výzkumu potvrzeny nebo vyvráceny.

5.1.1 Stanovení hypotetických tvrzení

Hypotéza 1: U respondentů vedlo úspěšné absolvování kurzu, který zcela změnil, či pouze prohloubil jejich současnou kvalifikaci, k získání nového pracovního místa.

Hypotéza 2: Dotazovaní zaměstnanci si myslí, že je jejich zaměstnavatel podporuje v dalším vzdělávání.

Hypotéza 3: Respondenti docílili po rozšíření, či prohloubení své kvalifikace, prostřednictvím absolvování kurzu, navýšení svého finančního ohodnocení.

Hypotéza 4: Zaměstnavatelé k úspěšně absolvovaným vzdělávacím kurzům při přijetí nového pracovníka nepřihlíží.

Hypotéza 5: Zaměstnavatelé své zaměstnance v jejich dalším vzdělávání podporují.

5.1.2 Reálné posouzení hypotéz

Ad hypotéza 1: Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že přestože se kurzu, který jim měl napomoci nové místo získat, účastnilo 60 % dotazovaných, pouhým 45 % z těchto absolventů takovýto kurz napomohl nové místo získat. Tato hypotéza nebyla potvrzena.

Ad hypotéza 2: Podporu v dalším vzdělávání ze strany zaměstnavatele cítí 72 % dotazovaných. Tato hypotéza je potvrzena částečně, jelikož je splněna z necelých $\frac{3}{4}$.

Ad hypotéza 3: Přestože podporu ze strany zaměstnavatele cítí 72 % dotazovaných, finanční odměny se po úspěšném absolvování některého z kurzů dočkalo pouhých 10 %, tedy tuto hypotézu nelze potvrdit.

Ad hypotéza 4: Z dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na zaměstnavatele, vyplývá, že 76 % dotazovaných respondentů nehledí na dříve absolvované kurzy, při hledání nového zaměstnance. Tato hypotéza nebyla potvrzena.

Ad hypotéza 5: 83 % dotazovaných zaměstnavatelů v rámci dotazníkového šetření uvedlo, že je názoru, že své zaměstnance v dalším vzdělávání podporuje. Ačkoli se nejedná o stoprocentní část, lze hypotézu označit pouze jako částečně potvrzenou.

5.2 Návrhy možného zlepšení vzdělanosti dospělé populace

Možnosti, které by mohly vést k vyššímu zájmu dospělých osob o vzdělávání lze uvést jako určitá východiska, jež by byla pro tyto osoby přijatelná a příznivá.

- Samozřejmostí je cílená přímá intervence státu v oblasti vzdělávání včetně dostatečné výše finanční podpory plynoucí do úseku formálního a neformálního vzdělávání dospělé populace.
- Sjednání dostatečné spolupráce mezi vzdělávacími institucemi či školními zařízeními a podnikatelskými subjekty.
- Zpřístupnění adekvátních prostor, potřebného školního vybavení, informačních a telekomunikačních technologií.
- Zajištění kvalitního vzdělávání, profesionálních pedagogických pracovníků, kteří mají přiměřené vzdělání, znalosti i praktické zkušenosti s výukou směřovanou na dospělé osoby.
- Zabezpečení rozsáhlé nabídky dalšího vzdělávání, různorodosti v zaměření studovaných oborů.
- Zajištění propojenosti studijních oborů s návazností na potřeby a požadavky trhu práce.

- Možnost získání nejen teoretických, ale i praktických zkušeností s nabídkou ověřené praxe, kterou dále studující osoba může uplatnit u možného budoucího zaměstnavatele v rámci pracovního výběrového řízení.
- Maximální informovanost o využití možnosti vzdělávání dospělých osob, dostupnost vzdělávání i pro znevýhodněné osoby, propagace studijních oborů včetně možné pozdější profesní uplatnitelnosti.
- Kladení důrazu na jazykovou vybavenost a zvyšování jazykové úrovně, možnost zúčastnění se individuálních jazykových kurzů.

Nezbytnou součástí nabídky vzdělání pro dospělé osoby je podnítit jejich zájem o studium, a to vhodnou motivací a stimulací. K tomu by měla dopomoci nejen skutečná kvalita výuky a vybavení učeben, ale i zajímavé studijní odvětví či zaměření, které by bylo v budoucnu opravdu uplatnitelné. Stále je totiž velké procento dospělých osob, které by chtěly studovat obory, jež jsou v současné situaci na trhu práce nedostatečně obsazeny, avšak nemají možnost z důvodu neotevření předmětného oboru studium zahájit. Mnohdy je příčinou nedostatečná kapacita zájemců o požadovaný obor, kdy tedy není zájemcům umožněno cílený obor studovat, a v mnoha případech také přílišná vzdálenost školy, která daný studijní obor jak jedna z mála umožňuje.

6 Závěr

Diplomová práce pojednává o vzdělávání dospělé populace, přičemž poukazuje na důležitost vzdělávání v každém věku, jelikož neustálé inovace a vývoj technologií k tomuto kroku přímo podněcují. Zaměstnanci se svým původním vzděláním již mnohdy nenaplnují požadavky zaměstnavatele, který se taktéž musí neustále přizpůsobovat novým podmínkám, jak ve sféře ekonomické, tak i v oblasti nejnovějších technologií. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel nucen vyžadovat po svých zaměstnancích adaptaci, která mnohdy spočívá právě v dalším vzdělávání. Avšak vzdělávání v dospělém věku je velmi důležité i u osob, které v současné době zaměstnání nemají, a to i přesto, že ho aktivně hledají. Nově vystudovaný obor by jim totiž mohl výrazně napomoci nalézt vhodné pracovní místo, které by dříve nemohli vykonávat. Z tohoto hlediska je však nezbytné zvolit si takový studijní obor, který je na trhu práce žádaný. S největší pravděpodobností totiž nemá příliš velký smysl studovat zaměření, kterého je na trhu práce přebytek, tudíž nemá v nejbližší budoucnosti velkou možnost uplatnění v praxi.

Při náhledu na výsledky výzkumného šetření byla zjištěna řada velmi zajímavých a důležitých informací, které se vztahují ke vzdělávání dospělých jednotlivců, a to z pohledu jak samotných vzdělávajících se osob, tak i z pohledu zaměstnavatelů. Konkrétně se jedná kupříkladu o níže uvedený výňatek analyzovaného problému a jeho zhodnocení.

Poněkud zvláštní stanovisko bylo monitorováno u názoru zaměstnanců, kteří tvrdili, že je jejich zaměstnavatel v dalším vzdělávání opravdu podporuje. Tuto skutečnost projevila převážná většina dotazovaných respondentů. Avšak u související otázky, která směřovala na finanční ohodnocení zaměstnanců, kteří již dosáhli vyššího vzdělání, bylo opět u převážné většiny dotazovaných osob zjištěno, že v tomto ohledu je zaměstnavatel nepodporuje. To znamená, že v rámci mzdového ohodnocení si zaměstnanci ani s vlastní přímou a aktivní účastí na dalším vzdělávání nikterak nepolepšili. Je možné tedy do jisté míry konstatovat, že určitá prvotní motivace, která u mnoha zaměstnanců představovala právě budoucí vyšší finanční příjem, byla nesprávná či mylná. Příznivé hledisko lze v tomto případě u zaměstnanců spatřit v získání nových znalostí a zkušeností,

kteřé zaměstnavatel u svých zaměstnanců vyžadoval a tímto zaměstnanci splnili jeho očekávané požadavky. Na druhou stranu je zde pro tyto zaměstnance i jiná přínosná stránka, která pro ně znamená možnost získání nového zaměstnání s příznivějšími pracovními podmínkami, než které jim nabízel dosavadní zaměstnavatel.

Na druhou stranu již v úvodní části dotazníku, respektive u otázek směřovaných na zaměstnavatele, sami zaměstnavatelé přiznávají, že při přijímání nových zaměstnanců nejsou příliš zaměřeni na absolvování vzdělávacích kurzů, a tudíž se k této formě vzdělávání nepřiklánějí. Důvodem je podle jejich názoru nedostatečná míra znalosti u nově nabytých informací a s tímto i související nemožnost jejich uplatnění v praxi. Z hlediska tohoto pohledu na danou problematiku je zřejmé, že by zaměstnavatelé přece jen měli brát v potaz i zájem potenciálních zaměstnanců o vzdělávací kurzy, protože už jen projevená aktivita uchazeče o zaměstnání je velmi cennou skutečností, která by se zaměstnavateli mohla při možném přijetí zaměstnance do pracovního poměru v jeho podniku kdykoli vyplatit.

Na základě celkového pojetí diplomové práce, která se zabývá vzděláváním dospělých osob, lze s jistotou říci, že prvotní cíl práce uvedený v samotném úvodu práce byl úspěšně splněn. V práci je objasněn význam vzdělávání dospělé populace, jsou zde uvedeny formy i možné metody, které jsou při tomto druhu vzdělávání nejčastěji využívány. Kromě teoretických východisek je zde zahrnuto i praktické hledisko vzdělávání dospělých osob, a to prostřednictvím dotazníkového šetření. Uvedené šetření v podobě výzkumu bylo orientováno přímo na zaměstnance, kteří si své vzdělání doplnili a současně také na zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci se uvedeného vzdělávání zúčastnili. Souhrnně lze říci, že obě strany považují vzdělávání nabyté v dospělosti jako velký přínos, který je ku prospěchu jak vzdělávajícímu se zaměstnanci, tak samozřejmě i zaměstnavateli.

Co se týká vzdělávacích institucí, je třeba ještě dodat, že v rámci nabízených formálních i neformálních podob vzdělávání dospělých by měly vzdělávací instituce přihlížet k současným společenským a ekonomickým podmínkám a současně nabízet široký okruh vzdělávacích oborů či okruhů, jelikož nároky zájemců o vzdělávání jsou stále vyšší a také oborově rozmanitější.

Poskytování vzdělání obyvatelstvu je celospolečenskou investicí pro současné i budoucí generace. Vzdělávání v České republice probíhá zejména formou denního studia a hned v několika úrovních. Pro osoby dospělé, a zpravidla zaměstnané, není možné z objektivních důvodů akceptovat denní typ studia. Jejich vzdělávání pak probíhá v režimu večerních nebo víkendových škol, přednášek či kurzů. U zaměstnanců se pak jedná o kurzy zaměřené na prohloubení jejich specializovaných vědomostí a osvojení si nových dovedností, popř. o rozšíření jejich znalostí v nových oborech v rámci rekvalifikačních kurzů. Vzdělávání a poskytování informací, to vše souvisí s nabýváním nových vědomostí, ale má také vztah k šíření jazykové kultury, prohlubování socializace jednotlivců, dochází přenosu informací mezi různorodými uskupeními, která se váží k demografickým, sociálním či ekonomickým aspektům společnosti.

Vyšší vzdělání je současně předpokladem pro širší rozhled jednotlivců do všech sfér společenského života.

Z hlediska rentability je tedy nezbytné na celoživotní vzdělávání pohlížet nikoli jen z hlediska ekonomiky, ale ze všech oblastí, které se dotýkají lidského života.

Diplomová práce realizovaným výzkumem zjistila, že existuje celá řada vzdělávacích programů, strategií a institucí v celé Evropské unii i České republice, ale je zapotřebí nalézt všeobecnou participaci všech zúčastněných stran v této oblasti.

7 Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTONÍČKOVÁ, Klára a kol. *Občanský a společenskovední základ*. Praha: Edika, Albatros Media a. s., 2016. 272 s. ISBN 978-80-266-0219-4.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014. 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

JENÍČEK, Vladimír a kol. *Vyvážený rozvoj: Na globální a regionální úrovni*. Praha: C. H. Beck, 2010. 132 s. ISBN 978-80-7400-195-6.

JETMAR, Marek, PILNÝ, Jaroslav, PEKOVÁ, Jitka. *Veřejný sektor: Řízení a financování*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 488 s. ISBN 978-80-735-7936-4.

KALNICKÝ, Juraj. *Systémová andragogika*. 2. vyd. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity, 2007. 150 s. ISBN 978-80-7368-489-1.

KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.

KÖNIG, Petr a kol. *Rozpočet a politiky Evropské unie: Příležitost pro změnu*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. 630 s. ISBN 978-80-7400-011-9.

LANGER, Tomáš. *Moderní lektor: Průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2016. 224 s. ISBN 978-80-271-0093-4.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení*. Praha: MŠMT, 2008. 92 s. ISBN 978-80-254-2218-2.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávniky*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

PROVAZNÍKOVÁ, Romana. *Financování měst, obcí a regionů: Teorie a praxe*. 3. vyd. Praha: Grada, 2015. 288 s. ISBN 978-80-247-5921-0.

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. 152 s. ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, Jan. *Česká vzdělanost: Multidisciplinární pohled na fenomén národní kultury*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 208 s. ISBN 978-80-747-8676-1.

PRŮCHA, Jan, VETEŠKA, Jaroslav. 1. vyd. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. 296 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: Vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: Grada, 2015. 160 s. ISBN 978-80-247-9699-4.

ŠERÁK, Michal, DVOŘÁKOVÁ, Miroslava. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2009. 138 s. ISBN: 978-80-213-2201-7.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda, SMÉKALOVÁ, Lucie. *Edukace seniorů: Geragogika a gerontodidaktika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2015. 232 s. ISBN 978-80-247-5446-8.

ŠRÉDL, Karel. *Znalostní ekonomika a vzdělávání*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2010. 115 s. ISBN 978-80-213-2039-0.

VEBER, Jaromír a kol. *Management inovací*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2016. 288 s. ISBN 978-80-726-1424-0.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2016: Praktický průvodce*. 1. vyd. Praha: Grada, 2016. 464 s. ISBN 978-80-271-9034-8.

ZADRAŽILOVÁ, Dana a kol. *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 167 s. ISBN 978-80-7400-192-5.

Internetové zdroje

Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích*. [online]. 2016 [cit. 2016-10-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich.

Český statistický úřad. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví*. [online]. 2016 [cit. 2016-10-10]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD09&nahled=N&sp=N&z=T&f=TABULKA&zo=N&verze=-1&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_null_null_&katalog=30852&str=v279&c=v135__RP2014

Český statistický úřad. *Uchazeči o zaměstnání v rekvalifikaci* [online]. 2016 [cit. 2016-10-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/rekvalifikace>.

DV MONITOR. *Podíl dospělé populace s maturitou*. [online]. [cit. 2016-09-11]. Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/i-kontext/i-1-vzdelanostni-uroven-obyvatelstva/i-1-d1-podil-dospele-populace-s-maturitou>.

DV MONITOR. *Podpora dalšího vzdělávání a zaměstnanosti ze strukturálních fondů*. [online]. [cit. 2016-09-11]. Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/ii-vstupy/ii-3-statni-vydaje-na-podporu-dalsiho-vzdelavani/ii-3-d3-podpora-dalsiho-vzdelavani>.

DV MONITOR. *Účast na dálkových formách studia*. [online]. [cit. 2016-09-11]. Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/iv-vystupy/iv-1-ucast-jednotlivu-na-formalnim-vzdelavani/iv-1-1-cr>.

Evropská komise a Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program celoživotního učení*. [online]. (PDF) [cit. 2016-07-28]. Dostupné z: <http://www.ern.cz/ED/aktualiz-komunitarni-op-monitoring--llp.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020*. [online]. (PDF - ZIP) [cit. 2016-07-31]. Dostupné z http://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/op-zamestnanost-2014-2020.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Rozpis rozpočtu vysokých škol na rok 2016*. [online]. 2016 [cit. 2016-09-18]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/rozpis-rozpocet-vysokych-skol-na-rok-2016>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*. [online]. 2016 [cit. 2016-07-30]. Dostupné z: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie-2020_web.pdf.

Moravskoslezský kraj. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Moravskoslezského kraje 2016*. [online]. 2016 [cit. 2016-10-01]. Dostupné z: <http://www.msk.cz/cz/skolstvi/dlouhodobbe-zamery-40555/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-moravskoslezskeho-kraje-2016.pdf>.

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program celoživotního učení*. [online]. 2016 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=17.

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Erasmus: O programu*. [online]. 2016 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.naerasmusplus.cz/cz/o-programu/>.

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *O programu Comenius*. [online]. 2016 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=19&.

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *O programu Leonardo da Vinci*. [online]. 2016 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=62&.

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program Grundtvig*. [online]. 2016 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.naep.cz/Grundtvig>.

Novinky.cz. *O rekvalifikace přes úřad práce je zájem*. [online]. 2016 [cit. 2016-10-16]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/319141-o-rekvalifikace-pres-urad-prace-je-zajem.html>.

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. *Prezentace OP VK*. [online]. (ppt) [cit. 2016-07-31]. Dostupné z: <http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/co-je-op-vk.html>.

Parlamentní listy. *Praha spouští nový operační program Praha – pól růstu ČR*. [online]. 2016 [cit. 2016-07-30]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Praha-spousti-novy-operacni-program-Praha-pol-rustu-CR-398258>.

ŠPOK, Radomír, KYSELÁ, Andrea, ŠOJDROVÁ, Michaela. *Programy Evropské komise na podporu vzdělávání, kultury, podnikání, výzkumu a dalších aktivit*. [online]. 2016 [cit. 2016-09-15]. Dostupné z: <http://www.sojdrova.cz/zpravy.../355/Programy-Evropske-komise-long-version-.pdf>.

8 Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance

Dotazník pro zaměstnance

Dobrý den vážená paní, vážený pane.

Jmenuji se Jana Neckařová a jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění níže uvedeného dotazníku, který je anonymní, jeho vyplnění je dobrovolné a zabere jen pár minut. U otázek lze vybrat pouze jednu odpověď.

Dotazníky budou zpracovány v mé diplomové práci.

Děkuji za Váš čas a ochotu spolupracovat.

Pohlaví

- Muž
- Žena

Věk

- Méně jak 20 let
- 20 – 35 let
- 36 – 49 let
- 50 – 65 let více jak 65 let

Nejvyšší ukončené vzdělání

- Základní škola
- Střední škola (výuční list)
- Střední škola (maturita)
- Vyšší odborná škola
- Vysoká škola

Bydliště

- Vesnice
- Město

Účastnili jste se někdy kurzu, který zprostředkoval Úřad práce?

- Ano
- Ne

Splnilo absolvování tohoto kurzu vaše očekávání?

- Ano
- Ne

Účastnili jste se někdy kurzu, který by nabízel jiný subjekt, než Úřad práce a který by rovněž mohl zvýšit vaši možnost uplatnění na trhu práce?

- Ano
- Ne

Splnilo absolvování tohoto kurzu vaše očekávání?

- Ano
- Ne

Navštěvovali jste někdy kurz, který Vám měl dopomoci k získání nového pracovního místa?

- Ano
- Ne

Pomohlo vám úspěšné absolvování takového kurzu k získání nového pracovního místa?

- Ano
- Ne

Je podle vás současná nabídka kurzů, které nabízí Úřad práce dostatečná?

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

Navštěvovali jste někdy kurz, který měl zlepšit vaši současnou kvalifikaci?

- Ano
- Ne

Bylo pro vás absolvování takového kurzu přínosem ve vaší práci?

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

Podporuje vás váš zaměstnavatel ve vašem dalším vzdělávání?

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

Pokud svou kvalifikaci prostřednictvím kurzu zvýšíte, ocení váš zaměstnavatel tuto aktivitu navýšením vaší finanční odměny?

- Ano
- Ne

Děkuji za Váš čas a ochotu spolupracovat.
Bc. Jana Neckařová

Dotazník pro zaměstnavatele

Dobrý den vážená paní, vážený pane.

Jmenuji se Jana Neckařová a jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění níže uvedeného dotazníku, který je anonymní, jeho vyplnění je dobrovolné a zabere jen pár minut. U otázek lze vybrat pouze jednu odpověď. Dotazníky budou zpracovány v mé diplomové práci.

Přihlídíte při přijímání nového pracovníka k jeho případným úspěšně absolvovaným kurzům (kurzy poskytované Úřadem práce, apod.)

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

Myslíte si, že znalosti, které zaměstnanec prostřednictvím takovýchto kurzů nabude, jsou dostačující?

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

Pokud se chce váš zaměstnanec dále vzdělávat, jste ochotni ho v této činnosti podpořit?

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

Jste ochotni ho k této činnosti motivovat i případným budoucím navýšením jeho finanční odměny?

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

Je pro vás žádoucí, aby se vaši zaměstnanci dále vzdělávali?

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

Děkuji za Váš čas a ochotu spolupracovat.
Bc. Jana Neckařová