

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE



PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Obor Evropská agrární diplomacie

Katedra řízení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

UČÍCÍ SE SPOLEČNOST V GLOBALIZOVANÉM SVĚTĚ

Autor: Bc. Ludmila VÁVROVÁ

Vedoucí práce: Richard SELBY, Ph.D.

Praha 2011

©

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Ludmila Vávrová

obor Evropská agrární diplomacie

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Učící se společnost v globalizovaném světě**

Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Program celoživotního učení – uplatnění v ČR
5. Globální výchova
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran

Doporučené zdroje:

CEJPEK, J. Informace, komunikace a myšlení. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. 179 s. ISBN 80-7184-767-4.

ČADILOVÁ, K. Co je eLearning aneb stále se je čemu učit. Ikaros [online]. 2002, roč. 6, č. 8
Dostupné z URL <<http://www.ikaros.cz/node/1022>>. URN-NBN: cz-ik1022. ISSN 1212-5075.

DRUCKER, Peter F. Věk diskontinuity. 1. vyd. Praha: Management Press, 1994. 853 s. ISBN 80-85603-44-6.

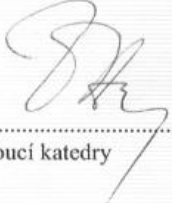
EHL, M. Globalizace pro a proti. 1. vyd. Praha: Academia, 2001. 185 s. ISBN 80-200-0897-7.

MEZŘICKÝ, V. Globalizace. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 147 s. ISBN 80-7178-748-5.

PIKE, Graham, SELBY, David. Globální výchova. 6. vyd. Praha: Grada, 1994. 322 s. ISBN 80-85623-98-6.

Vedoucí diplomové práce: **Richard Selby**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 15. 1. 2010

*Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala
samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.*

v Praze dne 4. dubna, 2011

.....

Poděkování

Ráda bych vyjádřila své poděkování vedoucímu práce panu Richardu Selbemu za vedení práce, poskytnuté informace a podkladové materiály.

SOUHRN A KLÍČOVÁ SLOVA

Název práce: **Učící se společnost v globalizovaném světě**

Cílem této diplomové práce s názvem „*Učící se společnost v globalizovaném světě*“ je seznámit čtenáře s konceptem současné učící se společnosti a zmapovat nejdůležitější vlivy globalizačních procesů.

Text nejprve definuje současnou situaci postmoderní společnosti orientované na vzdělávání s důrazem na celospolečenský vliv celoživotního učení. V praktické části jsou poté srozumitelnou cestou shrnuty poznatky z literární rešerše v dotazníkovém šetření, na jehož základě zachycuji současný stav vzdělanostní a zaměstnanostní situace v České republice. Současně zvažuji, jakým způsobem může přicházející iniciativa Evropské komise „Mládež v pohybu“ pozitivně ovlivnit uplatnění mladých lidí na trhu práce. K podrobnější analýze jsem zvolila především následující indikátory: klíčové kompetence, celoživotní učení, studijní a pracovní mobilita.

Výsledkem práce je navržení možných řešení, jak zvýšit informovanost a povědomí mladých lidí o pracovních a studijních příležitostech v rámci Evropské unie, což by mohlo mít pozitivní efekt na zaměstnanost.

Klíčová slova:

Celoživotní vzdělávání, eLearning, globalizace, klíčové kompetence, nezaměstnanost, mobilita, učící se společnost.

SUMMARY AND KEYWORDS

Name: **Learning society in the global world**

Master diploma thesis titled "*Learning society in the global world*" deals with new phenomena of the Learning society and determines the most important influences that affect the globalisation processes.

Learning has featured strongly in recent years so this paper will firstly define the current situation of the postmodern society based on education and training. The Czech Republic's education system is facing some challenges that are summarized into a questionnaire in the practical part. Moreover, this work examines the new initiative of the European Commission, the programme "Youth on the Move" using the indicators as core competences, the lifelong learning education and study or work mobility.

In conclusion, summarize the possible alternatives how should be improved the awareness of study and work opportunities within the European Union that would lead to better employment situation.

Keywords:

Lifelong learning education, eLearning, globalization, core competences, unemployment, mobility, learning society.

OBSAH

1. ÚVOD	5
2. CÍL PRÁCE A METODIKA.....	6
3. LITERÁRNÍ REŠERŠE	7
3.1. GLOBALIZACE.....	7
3.2. VÝVOJ SPOLEČNOSTI.....	8
3.3. UČÍCÍ SE SPOLEČNOST	11
3.3.1 Teorie učení.....	11
3.3.2 Význam vzdělávání	12
3.3.2.1 <i>Obecný vzdělanostní základ.....</i>	<i>13</i>
3.3.2.2 <i>Klíčové kompetence.....</i>	<i>14</i>
3.3.2.3 <i>Vstupní kvalifikace se širokým profilem.....</i>	<i>15</i>
3.4. GLOBALIZAČNÍ FAKTORY	16
3.4.1 Tlak zrychlení	16
3.4.2 Demokratizace vzdělání.....	19
3.4.3 Deteritorializace vzdělání	21
3.4.3.1 <i>Distanční vzdělávání.....</i>	<i>21</i>
3.4.3.2 <i>Virtuální univerzity.....</i>	<i>22</i>
3.4.3.3 <i>eLearning.....</i>	<i>24</i>
3.5. HLAVNÍ INTEGRAČNÍ TENDENCE.....	25
3.5.1 Programy mobility	26
3.5.1.1 <i>Socrates.....</i>	<i>27</i>
3.5.1.2 <i>Leonardo da Vinci.....</i>	<i>28</i>
3.5.1.3 <i>Erasmus Mundus.....</i>	<i>29</i>
3.5.2 Univerzalita ve vzdělávání.....	30
3.6. CELOŽIVOTNÍ UČENÍ.....	31
2.6.1 Celoživotní učení ve strategických dokumentech ČR	32
2.6.2 Celoživotní učení ve strategických dokumentech EU	35
2.6.1.1 <i>Strategie Evropa 2020.....</i>	<i>38</i>

3.7. GLOBÁLNÍ ROZVOJOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ	38
3.8. SHRUTÍ POZNATKŮ Z LITERÁRNÍ REŠERŠE	40
4. ANALYTICKÁ ČÁST	41
4.1. METODY	42
4.2. TECHNIKY SBĚRU DAT.....	42
4.2.1 Analýza dat	42
4.2.2 Dotazování.....	43
4.3. KONTEXTOVÁ ANALÝZA – VZDĚLANOST A ZAMĚSTNANOST MLADÝCH LIDÍ V ČR .	43
4.4. KONTEXTOVÁ ANALÝZA – PRACOVNÍ TRH V ČR	46
4.5. CHARAKTERISTIKA PROGRAMU “MLÁDEŽ V POHYBU”	47
4.5.1 Cíle programu	47
4.5.2 Marketingová strategie.....	50
4.5.3 Doporučení a plánovaná opatření.....	50
4.6. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	52
4.6.1 Cíl a předmět šetření.....	52
4.6.2 Metodika šetření.....	52
4.6.3 Dotazník	53
4.6.4 Hypotézy	55
5. VÝSLEDKY A JEJICH INTERPRETACE	56
5.1. VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	56
5.2. OVĚŘENÍ HYPOTÉZ	69
5.3. NÁVRH MODELU A ŘEŠENÍ.....	72
6. ZÁVĚR	76
7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	78
8. SEZNAM ZKRATEK.....	81
9. SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	82
10. SEZNAM PŘÍLOH	83

1. ÚVOD

Lidský rozvoj, proces vedoucí ke zlepšování kvality lidského života, zahrnuje sociální, ekonomickou, kulturní, politickou, ale také environmentální dimenzi. Ve stále nezávislejším světě, který se globalizuje, roste dramaticky úloha vzdělání jako celoživotního procesu. Konec 20. století přinesl zásadní politické změny, které navrací společnost do společenství evropských průmyslově vyspělých zemí.

Za hlavní výrobní faktor považujeme informace, znalosti, učení a schopnost lidí tyto faktory získávat a posléze využívat. Současný vývoj je v první řadě doprovázen změnami v nárocích na kvalifikaci a kompetence lidských zdrojů. Bude nutné nastolit novou strukturu práce vyžadující odbornější pracovní sílu se schopností efektivně řídit projekty a začlenit se do týmové práce.

Vysoce ceněno je v dnešní době také další vzdělání. S ohledem na současný trend vývoje společnosti, kdy vzdělávání dospělých není jen nahodilým jevem, lze konstatovat, že v okamžiku nastolení jakékoliv systémové změny ve vzdělání, bychom měli myslet především na jeho dlouhodobou udržitelnost, tedy požadavek, aby současný průběh rozvoje neohrožoval možnost rozvoje dalších generací. Bude nutné se vyrovnat s otevřeným globálním prostředím vedoucím ke značným změnám ve strukturách zaměstnanosti a v požadavcích na faktor lidských zdrojů.

Pokud učící se společnost chápeme v kontextu globalizace, souboru procesů, které vytvářejí, rozšiřují a násobí vzájemné závislosti, lidé si musí stále více uvědomovat vztahy a propojení mezi věcmi blízkými a vzdálenými. Učící se společnost je definována jako společnost, kde je zajištěn všeobecný přístup ke vzdělávání, bez diskriminace. Nehovoříme jen o vzdělání vyšším, ale především vzdělání základním, které bohužel stále není mnohým lidem dostupné. Vzdělání by mělo být základním předpokladem rozvoje jednotlivce i společnosti, ať žijí v nejchudší, nebo nejbohatší části světa. Občané jsou zde potom motivováni, podporováni všemi veřejnými institucemi a následný pokrok ve studiu je společností uznáván jako základní hodnota. Základy této teorie nacházíme v právu jednotlivce na osobní růst a sebezdokonalování.

2. CÍL PRÁCE A METODIKA

Primárním cílem této diplomové práce *Učíci se společnost v globalizovaném světě* je seznámit čtenáře s konceptem současné učící se společnosti a zmapovat nejdůležitější vlivy globalizačních procesů. Globalizační proces je zde charakterizován jako stále se stupňující proces interakce mezi lidmi, které ovlivňují čtyři stěžejní faktory, demokratizace, deteritorializace, tlak zrychlení a univerzalita.

Ve své studii využívám především druhotná data, která mi dávají možnost nastínit současnou situaci postmoderní společnosti orientované na vzdělávání. Zdůrazňuji také celospolečenský vliv celoživotního učení v ČR a v EU.

Jak dalece jsou východiska uvedená v literární rešerši respektována, shrnuji v praktické části práce, kde se zabývám analýzou dat a dotazníkovým šetřením, na jejichž základě zachycuji současný stav vzdělanostní situace v České republice a současně zvažuji, jakým způsobem může přicházející program Evropské unie „Mládež v pohybu“ pozitivně ovlivnit uplatnění absolventů a mladých lidí na trhu práce. Výsledkem je navržení možných řešení, jak zvýšit informovanost a povědomí mladých lidí v ČR o pracovních příležitostech v EU, což má pozitivní efekt na zaměstnanost mladých lidí.

Cílem analýzy bylo nejen charakterizovat program „Mládež v pohybu“, ale také analyzovat situaci v ČR, uplatnění mladých lidí na trhu práce v podmínkách současných a budoucích společenských, technologických nebo ekonomických změn. K tomu jsem zvolila především následující indikátory: Klíčové kompetence, Celoživotní učení, Mobilita.

Praktická část seznamuje s vybranými postupy zkoumání a vytváření kvalifikačních požadavků, se zaměřením zejména na jejich empirické pokrytí. Usilovala jsem zde o využití většího spektra přístupů. V neposlední jsem si dala za cíl aplikovat vlastní použitelný koncept požadavků na vzdělanostní a zaměstnanostní systém České republiky.

3. LITERÁRNÍ REŠERŠE

3.1. GLOBALIZACE

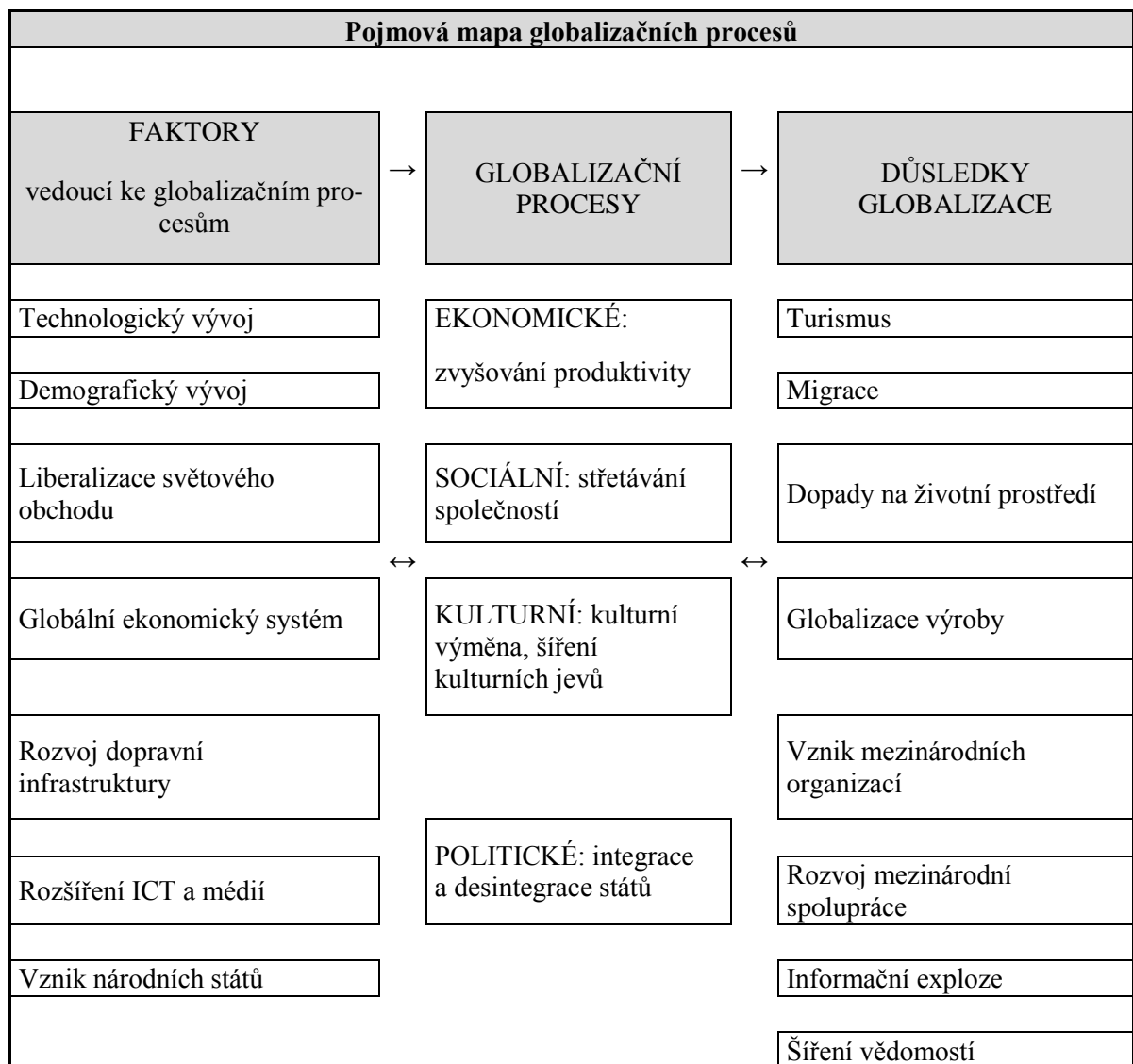
I tvrzením pana *I. Wallesteina*, že globalizace je proces probíhající souběžně s rozvojem mezinárodního obchodu, tedy již od 17. století, by se dala do jisté míry vymezit **globalizace**. Přesné časové vymezení počátku globalizačních procesů je vzhledem k širokému záběru tohoto pojmu prakticky nemožné. Dle názoru převládajícího ve společenských vědách však došlo k důležité přeměně fungování světového systému v posledních desetiletích, teprve v této souvislosti se s pojmem globalizace setkáváme častěji. Globalizace zahrnuje kulturní, ekonomické, politické i sociální aspekty, z části zasahuje asi do všech společenských disciplín. V posledních dekádách globalizace dramaticky akceleruje a dostává se do kvalitativně nové fáze, přinášející – vedle tradičních pozitivních efektů – také efekty prohlubující ekonomické i politické problémy současného světa (TUREK, 2008).

Obecně za zdroj globalizace odborníci považují rozvoj vědy a techniky, která se ubírá kupředu v neudržitelném tempu. Jednotlivé regiony či země ovlivňuje tento složitý evolutivní proces rozdílně. Zamysleme se v první řadě nad ekonomickými a sociálními problémy. Na jedné straně přinesla globalizace lidstvu velký blahobyt, na druhé straně však zvyšuje tu propastnou hranici mezi bohatým rozvojovým světem v kontrastu s obrovskou chudobou třetích zemí. Potvrzením tohoto sdělení je zjištění, že více než miliarda lidí musí přežít s denním příjmem nižším než jeden dolar.

Předmětem diskuzí jsou však nejen pozitivně vnímané důsledky globalizačních procesů. Měli bychom se zamyslet také nad stinnými stránkami. Globální svět vytváří více problémů, než je schopný řešit, proto bychom se měli učit čelit problémům, které lze řešit aktuálně, právě teď. Přijímána jsou především taková řešení, která mají pozitivní dopad na celý systém jako celek.

Pro znázornění vlivů globalizačních procesů na rozvoj učící se společnosti přikládám níže pojmovou mapu globalizačních procesů (schéma 1), která snadno nastíní globální propojenost systému. Mapa by měla být doplněna také o vzdělanostní rozměr. V tomto případě však předpokládáme určitý stupeň znalostí za předpokladu interakce následujících pojmů.

Schéma 1: Pojmová mapa globalizačních procesů



Zdroj: portál Varianty, Člověk v tísni

3.2. VÝVOJ SPOLEČNOSTI

Následující kapitole uvedu propracovaným schématem vývoje společnosti, jehož vznik iniciovalo prostudování díla slavného teoretika *A. Tofflera: Šok z budoucnosti*, který popisuje vývoj lidské civilizace ve třech vlnách následovně (schéma 2):

Schéma 2: Vývoj lidské civilizace – tři vlny podle A. Tofflera

ARCHAICKÁ SPOLEČNOST	TRADIČNÍ SPOLEČNOST	MODERNÍ SPOLEČNOST	POSTMODERNÍ SPOLEČNOST
neolitická revoluce agrární revoluce 10 př. n. l.	průmyslová revoluce 1780 - 1790 n. l.	vědeckotechnická rev. 1950	
	PREINDUSTRIÁLNÍ feudální zemědělská rodová	INDUSTRIÁLNÍ "reálný socialis- mus" kapitalistická	POSTINDUSTRIÁLNÍ superindustriální postkapitalistická socialismus 21. stol. učící se znalostní konzumní informační

Zdroj: TOFFLER A., Šok z budoucnosti

„Zatímco základní myšlenkou moderní společnosti byl fyzický kapitál, množství lidské práce, průmysl (odtud pak pojmenování „kapitalistická“, „industriální“ společnost), v současné době jsme svědky transformace ke společnosti, ve které se klíčovým faktorem produkce stává **vědění**, důsledkem čehož se následně zásadně mění i veškeré společenské situace“ (VESELÝ, 2004).

Rozvíjející společnost přináší pro jedince výzvy a daleko více příležitostí. Akcelerující technologické změny, demografický rozmach, způsob učení se potřebuje změnit. Potřebujeme nové znalosti, zkušenosti, učeny/získávány v novou přitažlivou cestou. Stále více lidí se chce vzdělávat. Musíme být odlišní, potřebujeme učící se společnost. Na učení musíme hledět s respektem globálního, univerzálního a spolupracujícího rázu. Potřeba transformovat učící se svět a také místo, kde se vzděláváme, každá společnost přispívá k zodpovědnosti, k inspiraci, každá společnost může být učící se společnost (CISCO, 2010).

Předěl mezi post-moderní (post-industriální) společností a moderní společností, je právě pojem vědění, tj. teoretické vědění, jež zaujímá abstraktní či do jisté míry a jež je považováno za osu, o kterou se opírá ekonomický rozvoj a nové technologie.

Hlavním odlišovacím faktorem znalostní společnosti od učící se společnosti je fakt, že učící společnost klade důraz na dosažení znalostí za pomoci individuální schopnosti jedince.

Základními předpoklady pak rozumíme:

- Schopnost zacházet s informačními zdroji;
- Schopnost vyhledat klíčové informace a vložit je do vhodného kontextu;
- Schopnost informace tvořivě zpracovat a následně z nich vyprodukovat znalosti a poznatky, které můžeme šířit dál.

Pro pochopení kontextu učící se společnosti je nutné v první řadě rozumět okolnostem, které s tímto pojmem souvisejí. Musíme také správně opatrně postupovat při vymezení podobných pojmů, jež jsou *s učící se společností* (z angl. *Learning society*) velmi často zaměňovány, jako jsou *vzdělanostní společnost, znalostní společnost* (z angl. *Knowledge-based society*) nebo *informační společnost* (z angl. *Information society*). Jedná se o příbuzné koncepce chápané v jiném významu.

Naše společnost směřuje ke společnosti založené na získávání znalostí, což znamená zásadní proměnu, srovnatelnou s industrializací, ale mnohem rychlejší a univerzálnější. Přeměna moderní společnosti charakterizované zejména industrializací, urbanizací, vírou v budoucnost v postmoderní společnost se projevuje v narůstajících decentralizačních trendech vedoucích k pocitům lhostejnosti.

Koncepce informační společnosti je spojena s nástupem informačních a komunikačních technologií (dále jen ICT), vedoucí v úhrnu ke komputerizaci, informatizaci společnosti a hledání nového systému, které by lépe odpovídalo informační společnosti 21. století. (SAK, 2002) Tvrzení potvrzuje i fakt, že se rapidně zvýšil světový počet uživatelů internetu: přesáhl dvě miliardy. (MEZINÁRODNÍ TELEKOMUNIKAČNÍ UNIE, 2011) I přes obrovský rozmach ICT však znatelně mizí důvěra v budoucnost. Proč jsou ale pojmy učící se společnosti a informační společnosti často zaměňovány?

V případě učící se společnosti jsme zahlcováni za pomoci učebního procesu stále novými informacemi, které se však plynule transformují ve znalosti.

3.3. UČÍCÍ SE SPOLEČNOST

„Učící se společnost, je taková společnost, jejíž občané, organizace a podniky si váží vzdělávání, podporují je a považují účast na něm za samozřejmost. V této společnosti veřejné instituce podporují vzdělávání, povzbuzují k němu a financují je. Je to společnost, v níž je právo na vzdělávání a přístup k němu garantováno.“(BOLKOVÁ, 2000)

Učící se jednotlivci přijímají odpovědnost za svůj vlastní rozvoj, hodnocení výsledků dává přednost potvrzení úspěchu před označením nezdaru (neúspěchu) a schopnosti, osobnostní a sdílené hodnoty, týmová práce jsou uznávány za rovnocenné se získanými znalostmi.(BOLKOVÁ, 2000)

Z dalších charakteristických rysů učící se společnosti zmíním skutečnost, že učení je považováno za takzvané partnerství mezi studujícími, učiteli, zaměstnavateli a společenstvím, v němž všichni společně přispíváme k dosaženým výsledkům.

3.3.1 Teorie učení

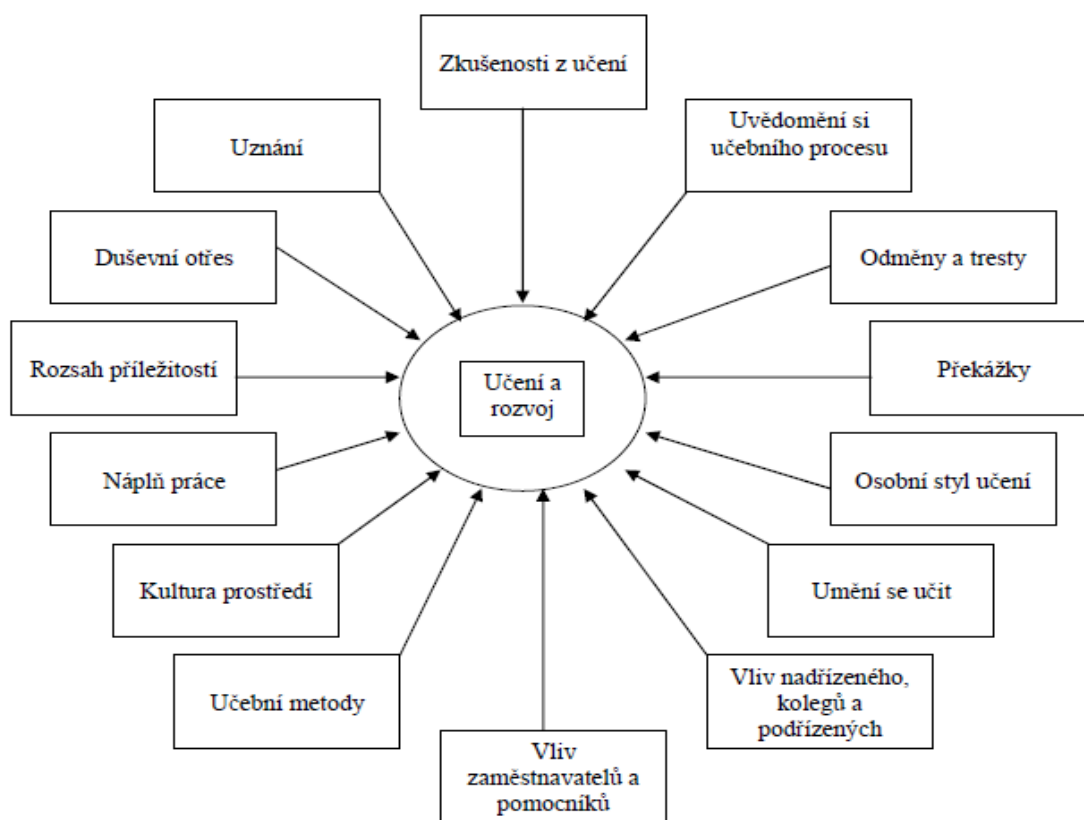
Učení by se dalo definovat jako tendence ke změně chování odehrávající se na úrovni senzomotorické, emocionální, sociální, kognitivní prostřednictvím pozorování, procvičování nebo vhledem (KERN, 1999). Teorie učení nepopisuje ani tak samotné procesy učení, ale spíše modely vysvětlující pozorované, nejdůležitější je vztah mezi podmínkami učení a výsledky učení. V praxi je učení nebo také vzdělávání spojeno s přírůstkem znalostí nebo zvyšování úrovně současně existujících dovedností. Na druhé straně rozvoj lze zjednodušeně definovat jako pohyb, přesun z jednoho stavu bytí k jinému stavu bytí (PEDLER, 1989). Definice pro učení je celá řada, slouží jako výchozí bod při zkoumání učebních teorií, které představují různé přístupy k učení.

Proces učení se stává ze tří podstatných oblastí:

- **Znalosti** (poznávací vzdělávání)
- **Dovednosti** (um děláni)
- **Postoje** (vztah ke vzdělání, práci)

Všeobecně lze konstatovat, že učení je stále probíhající, přirozený jev, ovlivňován mnoha faktory a nejlépe zefektivněn praktickou zkušeností (schéma 3).

Schéma 3: Vlivy působící na učení



Zdroj: PROKOPENKO, 1996

3.3.2 Význam vzdělání

Pro rozvoj dnešní učící se společnosti je nezbytným předpokladem vzdělání, jak školní (formální), tak i mimoškolní. Je zde uplatněno jedno ze základních lidských práv – *právo na vzdělání*, které musí být poskytnuto všem bez rozdílů. Vždyť už význam vzdělání je pro lidského jedince rozhodující a má především kulturní a civilizační hodnotu. V první řadě rozvíjí rozumové schopnosti osobnosti, zajišťuje určitou konkurenceschopnost na trhu práce. V neposlední řadě určuje tato složka pracovní či osobní prestiž člověka, ustanovuje postavení společnosti.

Vymezíme si nyní rozdíl mezi pojmy *formální vzdělání*, *neformální vzdělání* a *výchova* a *non-formální (mimoškolní) vzdělání*.

Logicky nejprve zmíním formální vzdělání, jinými slovy edukace ve škole, na jejímž základě získáváme potřebné znalosti a dovednosti pro výkon budoucího zaměstnání.

Potřebné životní zkušenosti ovšem jedinec získá až non-formálním vzděláním, neboli mimoškolní výchovou, která mu umožní rozvíjet své názory, postoje na základě uceleného fungujícího systému. Proto si kladu otázku, *školní či mimoškolní vzdělání?* Co je pro vývoj osobnosti a posléze pro společnost jako celek důležitější?

Shodují se spíše s názorem, že potenciálním problémem, kterému musí vzdělání čelit, je stále přetrvávající tendence věnovat daleko více času, zodpovědnosti a prostředkům akademického (formálního) vzdělání. Mimoškolní výchova je pak logicky trochu neprávem „odsouvána na vedlejší kolej“, kde na úkor formálního vzdělání trpí nedostatkem prostředků a času potřebného pro správné fungování. Ano, jistě, prvenství v tomto pomyslném si stále drží školní vzdělávání, a do jisté míry s tím také i mohu souhlasit. Především proto, že ovlivňuje schopnost a ochotu vzdělávat se mimoškolně v průběhu celého života – poprvé se zde setkáváme s pojmem *celoživotní vzdělávání*.

Peter F. Drucker ve svém stěžejním díle *Věk diskontinuity* definuje pojem vzdělání, které se dle jeho názoru stalo „klíčem k příležitostem a k profesionálnímu postupu v celém moderním světě“ a znalosti (teoretické či praktické) „hlavními investicemi a hlavním produktem moderní ekonomiky.“ (DRUCKER, 1994)

Na intenzitě produkce poznatků a zkušeností se stala závislá celková ekonomická produktivita, konkurenceschopnost a vůbec hospodářské výsledky státu. Znalosti jsou klíčové zejména v mezinárodním měřítku. V době stoupající soutěživosti všech se všemi, se upevňují ekonomická postavení jednotlivých zemí. Mluví se dokonce o nové fázi ekonomiky, tzv. *znalostní*, jenž klade důraz na využívání informací a vědění a nabývá stále většího významu.

Vzdělání lidé jsou všeobecně považováni za nositele prosperity. Nejen pro sebe, ale pro celou společnost. Jak poznáme opravdu vzdělaného člověka? Je snad vysokoškolský diplom zárukou získání práce?

Ze stejného důvodu lze o úspěšnosti celého vzdělávacího systému vést dlouhé debaty. Prioritním úkolem lidského jedince není rozvoj kvalifikací obecně, ale získání kompetencí důležitých pro dosažení potřebné úrovně výkonnosti pro budoucí povolání. Vzdělávání má pomoci lidem hrát různé role. S propojením informačních toků a s vytvářením globální informační sítě narůstá konkurence, proto je věnována větší pozornost lidskému chování, sebezdokonalování a motivaci a ne pouze získávání

různých dovedností. Logicky z toho vyplývá, že používané vzdělávací metody musí být spíše aktivní než pasivní.

V honbě za růstem hrubého domácího produktu bychom však neměli potlačovat jeden z nejdůležitějších aspektů vzdělávání, kterým je kultivace osobnosti.

Vzdělávací systém naproti tomu může velmi významně ovlivnit kvalitativní aspekt uplatnění absolventů na trhu práce, tzn. jejich kvalifikaci. Místo konkrétních kvalifikačních požadavků na povolání, jejichž osvojení bylo dříve základním předpokladem k získání zaměstnání, se nyní v této oblasti stává základním pojmem široce pojatá příprava jako podmínka celoživotní zaměstnatelnosti v co nejširším spektru povolání.

Poskytování vstupních kvalifikací se širokým profilem bylo podmíněno tím, aby koncepce a obsah středoškolského odborného vzdělávání zdůrazňovaly především:

- obecný vzdělanostní základ;
- všeobecně použitelné tzv. klíčové kompetence;
- vstupní kvalifikaci se širokým profilem.

3.3.2.1 Obecný vzdělanostní základ

Poskytnout **obecný vzdělanostní základ** předpokládalo v odborném vzdělávání posílit podíl zejména všeobecného a tzv. obecně odborného vzdělávání, přičemž oborová specifika budou ztrácet do značné míry na významu.

Všeobecné vzdělávání mělo podle *Standardu středoškolského odborného vzdělávání* zahrnovat v maturitních oborech SOŠ minimálně 45 % vyučovací doby, v učebních oborech SOU minimálně 30 % vyučovací doby. V kontextu výše uvedených nových požadavků na kvalifikace nebylo ovšem možné udržovat tradiční obsah vzdělání v jednotlivých všeobecně vzdělávacích předmětech. Funkční změny vyžadovaly překonat obsahovou roztržitost a spíše se koncentrovat na obecné rozvojové požadavky, a to ve značné míře nezávisle na zvoleném směru odborného vzdělávání. Za významné byly považovány zejména dovednosti jazykové, sociální a mediální komunikace, schopnost odpovědného jednání, schopnost realizovat individuální předpoklady a vybavenost ve prospěch všech, a také morální, sociální a kulturní hodnoty související se změnami ve společnosti 21. století. Vstup ČR do EU vyžaduje také začlenění do tzv. evropské dimenze dle obsahu vzdělávání, a to

především ve smyslu podpory výuky cizích jazyků a dále potom podpory interkulturního vzdělávání.

Vedle všeobecného se rozšiřovalo i tzv. **obecně odborné vzdělávání**, které chápeme jako široce pojatý teoreticko-odborný základ pro celou paletu povolání, budovaný na hlubokém a aplikovaném zvládnutí příslušného okruhu všeobecného vzdělání a zahrnující základní odbornou přípravu ve zvoleném směru odborného vzdělávání.

3.3.2.2 Klíčové kompetence

Klíčové kompetence zahrnují schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty, názory a další charakteristiky osobnosti, které umožňují člověku jednat adekvátně a efektivně v různých životních situacích. Tvoří základ jak pro celoživotní učení, tak pro získání odborné kvalifikace. Jsou založeny na aktivitách, nikoli pouze na vědomostech.

Standard středoškolského odborného vzdělávání, který platil od roku 1998, vymezoval následující klíčové kompetence následovně:

1. komunikace

Zahrnuje dovednosti diskutovat, znázorňovat a vysvětlovat, zpracovávat a připravovat písemné materiály, číst s porozuměním a odpovídat na písemné materiály, včetně vlastní interpretace.

2. rozvoj schopnosti učit se

Zahrnuje sebepoznávání a zjišťování vlastních schopností, navrhování cílů směřujících k vlastnímu rozvoji, vyhledávání zpětné vazby, aktivity zaměřené na zvýšení efektivity učení a zdokonalování vlastní výkonnosti.

3. práce v týmu

Zahrnuje podíl jedince na určování společných cílů, rozdělování odpovědnosti při týmové práci, volbu pracovních metod, sledování pokroku při práci na splnění společného úkolu.

4. řešení problémů

Analýza různě složitých problémů, identifikace jejich podstaty, hledání přístupu k jejich řešení, plánování, realizaci a hodnocení efektivity řešení.

5. aplikace čísel

Používání aritmetických a základních statistických technik při řešení konkrétních praktických situací.

6. informační technologie

Zahrnuje různé úrovně práce při vyhledávání, výběru, zpracování a ukládání textových, grafických i numerických informací za účelem jejich dalšího využívání.

3.3.2.3 Vstupní kvalifikace s širokým profilem

Vstupní kvalifikace s širokým profilem je pro absolventy odborného vzdělávání potřebná k tomu, aby získali první záchytný bod ve světě práce. Kvalifikace získaná ve škole není již jednorázovým průkazem ke kariéře, ale může být pouze příspěvkem do souboru kompetencí, který se bude v průběhu života doplňovat. Proto bylo důležité, aby kvalifikace jako způsobilost vykonávat určité pracovní činnosti nebyla zaměřena pouze na jedno povolání, ale aby absolventovi umožňovala hledat si zaměstnání v širším výseku flexibilního trhu práce, příp. se bez velkých problémů rekvalifikovat.

3.4 GLOBALIZAČNÍ FAKTORY

3.4.1 Tlak zrychlení

Dnešní akcelerace zrychlení je neuvěřitelná. Existují vize společnosti „v níž vše běží strašlivou rychlostí, aniž by se cokoliv pohnulo vpřed“ (ERIKSEN, 2005). Čas je rozhodujícím ukazatelem, který mění obsah procesů či okolností, mění smysl, ale to vše pouze za předpokladu, že se měří v souvislosti s dostupností informace.

Proces zrychlování přenosu informací dosahuje daleko do historie. Připomeňme si zde zásadní mezníky, které ovlivnily lidstvo na časové ose směrem kupředu:

- **Písmo**

Vynález písma se datuje již do období starověku, obecně jej považujeme jako počátek písemnictví. *T. H. Eriksen* vymezuje pojem písma a stanovuje jeho významnost. Pomocí písma se konkrétní společnost založená na osobních vztazích, paměti, zvycích, praktických zkušenostech mohla rozvinout ve společnost abstraktní – velkou, založenou na formálním systému norem a zákonů, vědomostech vycházejících z vědeckého výzkumu.

- **Knihtisk**

Díky *Guttenbergovu* knihtisku zahájila zcela nová éra výměny informací, proto také tiskařský lis patří mezi nejdůležitější vynálezy a 15. století za mezník, od kdy se píše/tisknou novodobé dějiny (TECHNET, 2009).

- **Hodiny**

Vynález hodin má na svědomí externalizaci času. Objektivní měření z času utvořily abstraktní prázdnou hodnotu, kterou lze rozdělit na menší a menší kousky.

Podstatným dílem přispěly ke globalizačním procesům dále například *peníze* nebo *telegraf*.

- **Informatizace**

V rámci globalizace dochází k rychlé integraci a vzájemné závislosti v celosvětovém měřítku v důsledku čehož dochází k prudkému rozvoji informačních a komunikačních technologií. Jiří Cejpek vykládá proces informatizace jako penetraci infor-

mační techniky a technologie do společnosti (CEJPEK, 1998). Rychlý technologický rozvoj vede až ke vzniku celých nových hospodářských odvětví, která jsou stále více založena na přímém hospodářském využití nových vědeckých poznatků.

Základním předpokladem úspěchu v zostřující se hospodářské soutěži se stala vysoká úroveň znalostí, tedy úroveň výzkumu a rychlost uplatnění jeho výsledků ve stálých inovacích. Změny technologie, výroby i trhu mají za následek i výrazné změny charakteru práce, podnikové organizace i požadavků na pracovní sílu. Směřujeme ke společnosti znalostí, což znamená zásadní proměnu, srovnatelnou s industrializací, ale mnohem rychlejší a univerzálnější. V rámci globalizace dochází k rychlé integraci a vzájemné závislosti v celosvětovém měřítku. Výrazně k tomu přispívá prudký rozvoj informačních a komunikačních technologií.

„V poslední třetině 20. století technologická revoluce soustředěná okolo informací změnila způsob, jakým myslíme, žijeme, umíráme, vedeme válku i milujeme.“

Castells

Asi nejvíce se rychlost změn podepisuje na starých lidech, kteří toto vysoké tempo nestíhají, ztrácí zájem se přizpůsobovat, uzavírají se do sebe a straní se společnosti. V tomto smyslu mohou vznikat na základě **odlišného vnímání času** různé mezigenerační a mezikulturní konflikty. Je ztížen kulturní přenos mezi generacemi, zejména ohledně hodnot a postojů. Podléháme trendu *mláďí vpřed*. Lze vypozařovat, že od starší generace je stále častěji a ve větší míře vyžadována flexibilita, dynamičnost a oproštění se od vize dlouhodobé perspektivy. (LUSKAČOVÁ, 2008)

Zvyšující tempo a přetěžování nervového systému snižují výkony a způsobují stres. To lze považovat za prvotní symptomy novodobých chorob současné společnosti. Deprese, syndrom vyhoření, pocity nedostatečných výkonů, progerie apod.

Myslím, že není nutné zavrřovat inovace, však je důležité si uvědomit, jak s nimi rozumně zacházet a využívat je, aby nám byly ku prospěchu. Při aktuálním množství dostupných informací není v silách člověka vědět všechno a veškeré snahy zaujmout co největší rozsah znalostí může být na škodu a v neposlední řadě na úkor pochopení souvislostí mezi fakty. Účinnou formou, jak s vědomostmi zacházet je tzv. *mentální hygiena*. Abychom mohli opravdu prožít hloubku okamžiku, aniž by nás tlačil další okamžik, měli bychom přehodnotit své priority, jak navrhuje například pan *Eriksen*, který

vyzývá k občasnému zpomalení, nehonění se a nedělání vše za účelem co nejvyšší efektivity“ (ERIKSEN, 2005). Asi by neškodila částečná inspirace životním tempem některých východních civilizací.

3.4.2. Demokratizace vzdělání

Vývoj společnosti směřuje k neustálým změnám a přináší s sebou kumulaci záměrů, které byly od vzdělávání očekávány. Vzdělání ve vyspělejších zemích již neplní funkci sociálního vzestupu, ale spíše funkci takzvané pojistky proti sociálnímu sestupu, oproti méně vyspělým státům, které ho zatím nedosáhly. **Inflace hodnoty vzdělání** pokračuje a současně se stává stále významnější nezbytností.

Dříve bylo vzdělání dopřáno pouze velmi úzkému okruhu lidí, což mu spolu s politickým rozměrem dodávalo na vysoké vážnosti. Škola poskytovala univerzální a nezpochybnitelné vědění, jež mělo člověku zprostředkovat základní hodnoty, naučit ho sebekázni a učitele mu vnútit jako neomylnou autoritu. Poválečná masifikace dala vzdělání stredoškolskému a následně vysokoškolskému (od 2. poloviny 20. století), jiný rozměr. Mělo se stát nástrojem sociální politiky vedoucí k prosperitě a od demokratizace vzdělání se očekávalo snížení sociální nerovnosti v diferencované společnosti. Potomkům dělníků byl sice umožněn přístup ke vzdělání, ale stále to nebylo ani srovnatelné s počty studentů pocházejících z vyšší třídy. Šance studentů/absolventů různých vrstev se nevyrovnaly. Změna vedla nejen k diferenciaci studijních odvětví na lukrativnější a méně zajímavé nebo výhodné, ale také k nerovnoměrnosti mezi počty absolventů a kvalifikovaných pracovních pozic. Tohle vše vedlo k devalvaci a znehodnocení vysokoškolského vzdělání. Reforma vzdělávacího systému za tímto účelem tedy není považována za nejšťastnější “(KELLER, TVRDÝ, 2008).

Dnešní vize vzdělanostní společnosti zahrnuje návrat investice vložené do vzdělání zpět v podobě osobnostního a sociálního růstu. V minulosti tomu bylo naopak, vzdělání sloužilo jako nástroj pro získání obživy, zatímco dnes je primárním cílem kultivace osobnosti člověka.

Keller a Tvrđý nevidí souvislost mezi ekonomickým rozvojem a růstem vzdělanosti, ba naopak, uvádí, že růst ekonomiky podmínil růst vzdělání. Mylně se domníváme, že demokratizace vzdělání má za důsledek, že vzdělaní lidé jsou nositeli prosperity (KELLER, TVRDÝ, 2008).

At' na problém nazíráme z jakéhokoliv úhlu, současný systém „vychází z předpokladu, že vysokoškolské vzdělání prakticky odstraňuje riziko nezaměstnanosti, zaručuje vyšší příjmy a formuje samostatnější pracovníky.“ (KELLER, TVRDÝ, 2008) Sřtětávají se zde dva rozporuplné vlivy pro podporu ekonomického růstu, masifikace vzdělání a výchova specializovaných jedinců, které do značné míry ovlivňují současnou podobu vzdělávacích systémů. Demokratizace vzdělání sice devaluje hodnotu a přínos současných vzdělávacích systémů, ale zároveň umožňuje jejich rozvoj. Otevření bran ke vzdělání neznamena plošně vzdělanou společnost, ale zpřístupnění cesty ke kultivaci a rozvoji společnosti.

Problematika zpřístupnění a masifikace vzdělání v bohatých a vyspělých zemích však není zdaleka tak aktuální, jako potřeba demokratizace základního vzdělání napřič světovým spektrem. Princip rovných vzdělávacích příležitostí je základním stavebním kamenem systému lidských práv. Jeho reálné dodržování je však v řadě zemí z ekonomických či sociálních příčin diametrálně odlišné od papírové představy mezinárodních institucí. V současnosti je podle statistik OSN 862 milionů negramotných jedinců (2/3 představují ženy) a z tohoto počtu je 115 milionů dětí. Mezi nejproblematictější oblasti patří většina asijských států, prakticky celá Afrika a země v Pacifiku a Karibiku. O mnoho lépe na tom ale není ani Jižní Amerika (OSN, 2003).

Za ekonomickou příčinu nízké gramotnosti světové populace jsou udávány nedostatečné finanční prostředky vlád na platy pedagogů a výstavbu škol. Možnost vzdělání je tedy omezená vnější nabídkou, příležitostí je málo a prodraží se. Rodiny si takové výdaje nemohou dovolit. Dále jsou zde sociální důvody, jež mají vliv na nízkou docházku v některých zemích. Důraz na tradice, které neuznávají ženy jako vhodné či způsobilé ke vzdělávání, vytváří nepříznivou situaci zejména pro dívky. (LUSKAČOVÁ, 2008)

Globální podpora rozvoje základního vzdělávání v nejchudších zemích světa je realizována prostřednictvím mnoha programů realizovaných nadnárodními organizacemi. Některé z nich se snaží skloubit výuku dohromady s pracovní dobou do jisté formy distančního vzdělávání (UNICEF, 2008).

3.4.3. Deteritorializace ve vzdělávání

Především globální propojení informačních a komunikačních sítí umožnilo vnést deteritorializační faktor mj. také do vzdělání. Rozšířením a inovacemi ICT byly **minimalizovány nároky související s nevhodnou polohou** a současně podpořena i demokratizace vzdělání.

Mezi nejdůležitější trendy v oblasti deteritorializace patří distanční vzdělávání, eLearning nebo například virtuální univerzity. Každý z trendů je úzce propojen s ostatními, jejich jednotlivý vývoj znamená zároveň přínos i pro zbylé. Negativním faktorem provázející deteritorializaci je však **oslabení vlivu nepřímé sociální komunikace**, která je velmi důležitá pro zdravý vývoj jedince. (LUSKAČOVÁ, 2008)

3.4.3.1. Distanční vzdělávání

Distanční vzdělávání (dále jen DiV) je v současné době považováno za velmi účinný nástroj pro překonávání bariér, kladených v procesu vzdělávání a rozvoje učící se společnosti, zejména pro možnost celoživotního rozsahu. Je možné jej využít v mnoha variantách dalšího vzdělávání, např. při zájmovém, kvalifikačním, profesním, firemním apod.

Distanční vzdělávání je **multimediální forma řízeného samostatného studia**, které je koordinováno (řízeno) vzdělávací institucí a v němž jsou pedagogové resp. tutoři (konzultanti) v průběhu procesu vzdělávání trvale, nebo převážně fyzicky oddělení od vzdělávaných. Multimediálnost zde znamená využití všech dostupných technických prostředků, kterými lze prezentovat učivo, průběžně komunikovat se studujícími, kontrolovat průběžné studijní pokroky a případně i realizovat závěrečné ověření získaných znalostí. Aktuálním technologickým prvkem distančního studia je eLearning. (ZLÁMALOVÁ, 2007)

Tato forma studia je, oproti standardní prezenční, klasickým příkladem současného trendu individualizace a flexibility. Vzdělávací instituce poskytující eLearningové kurzy mohou velmi snadno aktualizovat obsah i rozsah učiva. Také není neobvyklé, že mají studenti možnosti sami si zvolit nejvíce vyhovující podobu semináře - formu učení, časovou či technickou náročnost apod. Učivo je rozděleno na malé dávky, do podoby studijních jednotek.

Velkým pozitivem je snadná kombinace distanční formy studia a plnohodnotného pracovního úvazku. Konfrontace teoretických znalostí s praktickou zkušeností je pro člověka velmi přínosná. Navíc lidé mající zkušenost jak s prací, tak se školou, bývají často svědomitější a aktivnější studenti a studiu se věnují s větší horlivostí, než ti, co mají „jen“ školu. Lépe si dokáží představit teorii v praktické rovině. A příkladem nemusí být zrovna manuální dovednosti, ale např. oblast komunikace, jednání s lidmi. Kontrast studia a praxe je v tomto ohledu mnohem účelnější, než ryze školní prostředí, kde jsou zpravidla pouze lidé stejného věku. (DRUCKER, 2004)

K této dynamicky se rozvíjející formě studia je třeba nově zaškolovat pedagogy, za účelem změny přístupu ke studentovi. Osobní setkání se totiž omezují na minimum a pedagog se mění z mentora na tutora. DiV navazuje na dálkové/externí studium, ale liší se formou. Je řízeno, kontrolováno i hodnoceno na dálku. Lidé se tak mohou učit nezávisle na místě a čase, individuálně a podle svých vlastních možností.

Pozitivní aspekty jsou zmíněny v předchozím textu, jsou zde ale i nevýhody, absence neformálního sociálního kontaktu s kolegy a živé diskuse nebo v nedostatečné motivaci některých studentů, nedostatečnou zpětná vazba na výuku je postrádána především pedagogy. Jen do určité míry lze tyto nedostatky nahradit různými online diskusními fóry apod. Distanční metoda rozhodně není vhodná pro výuku všech kurzů. Za vzdělávání nemůžeme považovat prosté předání informací. Důležité je naučit se pracovat s informacemi, analyzovat je a výsledně aplikovat na konkrétní případy.

3.4.3.2. Virtuální univerzity

Vstup informační techniky nebo distanční elektronické vzdělávání značně ovlivnily systém, na kterém byly založeny univerzity zhruba do 90. let minulého století. Zmíněné faktory ani tak nevedou k dehumanizaci celého vzdělávacího procesu, ale kladou důraz na přenášení od encyklopedických znalostí ke schopnostem pracovat s nabytými informacemi: vyhledat, získat, analyzovat a umět strategicky použít. (SPENDER, 1995)

Virtuální univerzity (dále jen VU) se snaží využívat takové formy vzdělávání, které jsou nenáročné a pohodlné. Cenné informace lze získávat přímo z domova, základním nástrojem pro zprostředkování informací se stává eLearning. Zpravidla jsou VU realizovány pod záštitou již existujících, klasických nebo také kamenných univerzit.

Podle Spenderové jsou budoucí možnosti vzdělávacích institucí rozšířeny, proto industriální model vzdělávání označuje jako proces vzdělávání mezi čtyřmi stěnami a tvrdí, že v budoucím informačním věku se bude velká část vzdělávacího procesu odehrávat mimo tento ohraničený fyzický prostor, tedy na síti, kde například konzultace, diskuse a distanční studium bude umožněno právě prostředky elektronické komunikace. O individuálním přístupu k procesu vzdělávání a jeho rozšíření na další skupiny zájemců hovoří také Bill Gates, když uzavírá kapitolu s názvem Vzdělání: nejlepší investice ve své knize Informační dálnice slovy: "Informační dálnice přesune těžiště vzdělávání z instituce na jednotlivce. Konečným cílem je přivést lidi k tomu, aby neusilovali jen o získání diplomu, ale aby se těšili z možnosti celoživotního nepřetržitého studia." (GATES, MIHRVOLD, 1996)

Co bylo hlavní příčinou takového vývoje univerzality směrem k virtualitě?

Mezi faktory, které ovlivnily rozvoj univerzit směrem k virtuální realitě, lze zařadit expanzi digitalizace, rozostření hranic a narůstající propustnost mezi jednotlivými národními vzdělávacími systémy. Rovněž také stupňující se propojení pomocí internetu, které posílilo globální charakter informačních toků, prohlubující se informační propast, způsobenou rozdílnými možnostmi v přístupu k informačním technologiím, konzumně orientovaný postoj k šířícím se znalostem (roste hodnota znalostí jako komodity a obchod s nimi), postoj vlád které jsou ochotny dávat stále více financí do vzdělávacího sektoru a rostoucí potřeba celoživotního vzdělávání. (D'ANTONI, 2008)

Rozšíření tohoto typu výuky mezi studenty je závislé na jejich možnostech, resp. na procentu penetrace ICT v dané lokalitě a také na ochotě vládních činitelů podporovat (uznávat) tuto formu vzdělávání jako platnou a regulérní.

Mezi průkopníky v oblasti VU patří bezesporu Austrálie a její *University of Southern Queensland*, která zprostředkovává kompletní online studium aktuálně pro zhruba 20 000 studentů, což tvoří více než $\frac{3}{4}$ všech studentů univerzity. Při úspěšném dokončení studia je vystaven skutečný diplom, jako například v případě kamenných univerzit.

V našich podmínkách doposud neprobíhá žádný projekt dosahující rozměrů zámořských VU, však i u nás je toto téma VU stále více rozšířené. Nemusím v tomto

případě překročit ani hranice ČR, abych zmínila unikátní projekt *Ostravské univerzity v Ostravě*, jež probíhá pod záštitou Centra pro informační technologie stejné univerzity a umožňuje formou eLearningu a DiV studovat z pohodlí domova také českým studentům.

Výhody online formy studia:

- vyšší míra demokratizace ve vzdělání, zpřístupnění vzdělání i lidem v rozvojových zemích;
- přechod od encyklopedických znalostí ke schopnostem pracovat s nabytými informacemi: vyhledat, získat, analyzovat a umět strategicky použít.

Pro komplexnost uvádím také nevýhody VU jako je dehumanizace procesu vzdělávání nebo nutnost určité znalostní základny, která může být někdy nedostatkovým zbožím. I přesto hodnotím projekty VU velmi pozitivně, vidím v nich vysoký potenciál. Nutno podotknout, že do budoucna musíme postupovat opatrně, začít plošným rozšířením primárního vzdělání a teprve poté postupovat dál.

3.4.3.3. *eLearning*

Asi nejvýraznější projev zásahu ICT a multimediálních prvků do vzdělání je eLearning. Jedná se o formu podpory jak distanční, tak i prezenční formy studia prostřednictvím efektivního využití informačních a komunikačních technologií, konkrétně za pomoci systému pro řízení výuky (z angl. *Learning Management System - LMS*). Princip online kurzů spočívá ve sdílení pracovní plochy, online komunikaci s lektorem nebo spolužáky. Znalosti jsou předávány za pomoci animovaných snímků, sekvencí videí, textů s odkazy, testů, atd. Hybným prvkem této formy studia je jistě přístup k internetu a jistá míra počítačové gramotnosti.

eLearning je jinými slovy stručně řečeno, využívání ICT technologií v procesu vzdělávání, jež umožňuje:

- velmi levné a rychlé vyškolení specialistů – kvalitní správa znalostí;
- řízený proces vzdělávání – volitelné dávkování znalostí dovolující zvýšení efektivity, vypracování plánu vzdělávání nebo kariérní postup;
- průběžné testování úrovně znalostí v průběhu učení;

- vlastní tvorbu "kurzů na míru“;
- snížení technických, organizačních nebo cestování nákladů na výzkum;
- úsporu času a peněz – nízká cena v porovnání s běžnými kurzy;
- rychlé a komplexní proškolení geograficky rozptýlených pracovníků – studium kdykoliv a odkudkoliv;
- zajímavou a lépe vstřebatelnou formu vzdělávání – interaktivní a multimediální;
- možnost neomezené opakovatelnosti kurzů;
- využití také pro porady, semináře, konference, prezentace.

Stejně jako v případě VU, eLearning není vhodný zcela ve všech případech. Online kurzy mají nízkou efektivitu v organizacích, kde management nepodporuje motivační a stimulační nástroje pro rozvoj lidských zdrojů. Další negativní aspekty jsou téměř totožné jako v kapitole týkající se distančního vzdělávání.

3.5. HLAVNÍ INTEGRAČNÍ TENDENCE

Spolupráce je vyvíjena zejména v oblasti výzkumných a mobilních programů (ekvivalence studijních programů), přístupu ke studiu (všeobecný rozhled), sféry jazykové vybavenosti a celkové kompatibility našich a zahraničních univerzit. Je vytvářena mezinárodní dimenze studia, rozvíjí se výuka angličtiny a dalších světových jazyků a pracuje se na odstraňování jazykových bariér. Z důvodu nepřetržitých změn je neustále měněno uspořádání a počty studijních disciplín, které jsou zvyšovány stejně jako počty studentů. Inovace školních programů se projevuje např. ve zformování třístupňového vzdělávacího systému (bakalářský, magisterský, doktorandský). Přičemž zejména první má být orientován profesně.

Mobilita je podporována na všech úrovních, probíhá jak na mezinárodní, tak i na interní úrovni. Cílem projektů mobilit, tj. stáží a výměn na podporu nadnárodních projektů určených především pro osoby v procesu odborného vzdělávání a přípravy, zvláště pak jsou zapojeni studenti, pedagogové, školitelé či výzkumníci, je umožnit vyjíždět na praxe a jiné pobyty do zahraničí. Důvody pro výjezd jsou zde nasnadě, posílení evropské dimenze v počátečním a dalším odborném vzdělávání, propojení teorie s praxí, prohloubení

jazykových dovedností a celkové zkvalitnění odborného vzdělávání.

Projekty mobility zahrnují tři druhy aktivit, **stáž** (odborná příprava v zahraničí pro mladé lidi v počátečním odborném vzdělávání, probíhají ve firmách, institucích, které se před odjezdem do zahraničí zavázaly účastníka přijmout), **výměna** (získávání a výměnu informací o způsobech a metodách odborného vzdělávání v zahraničí, je určena především manažerům lidských zdrojů v podnicích, lektorům, specialistům odpovědným za odborné vzdělávání, pedagogům, poradcům nebo jazykovým specialistům), **studijní pobyt**.

3.5.1 Programy mobility

V současnosti je otázka mobility velmi populárním tématem a to především na úrovni Evropské unie, kde je problematika mobility klíčovým tématem a základní prioritou unijní politiky na podporu kultury, vzdělanosti a zaměstnanosti.

Spolu s mobilitou zboží a služeb je *mobilita osob* klíčovým faktorem při vytváření znalostní společnosti. Poskytuje motivy k budování mezinárodní spolupráce v čím dále více globalizované Evropě, respektive ve světě je tento fakt ještě mnohem výraznější. S mobilitou je spojeno mnoho překážek, ať administrativního charakteru, nebo otázka nedostatku jazykové vybavenosti. Základním předpokladem mobilizace jsou v neposlední řadě finanční prostředky, kterých je nedostatek.

Pokud shrneme obecné cíle programů na podporu mobility, budou znít následovně:

- rozvoj mezinárodní spolupráce a komunikace;
- získání nových zkušeností nebo know-how;
- podpora vzdělávání, zaměstnanosti a lidského potenciálu;
- mezikulturní dialog, zlepšení jazykových dovedností;
- kvalitní přípravy projektů spolupráce na mezinárodní úrovni;
- vystoupení z „izolace“.

Evropská unie v této oblasti vymezuje základní cíle, definuje strategie a úkoly k naplnění těchto cílů. Jednou z předních iniciativ EU jsou právě vzdělávací programy.

Historie vzniku vzdělávacích programů je velmi bohatá. V roce 1980 vytvořila Evropská komise ve spolupráci se členskými státy informační síť o vzdělání s názvem „*Eurydice*“, jejíž hlavním cílem je podporovat spolupráci v oblasti vzdělávání mezi jednotlivými členskými státy EU a informovat o národních vzdělávacích programech. Za připomínku stojí také fakt, že o 15 let později (1995) se síť Eurydice stala součástí programu „*Socrates*“.

Důležitým časovým mezníkem v oblasti vzdělávání je mimo jiné také rok 1985, kdy došlo k uznání vysokoškolského vzdělání jako **vzdělání odborného**. Následkem této změny došlo k vytvoření hned několika evropských vzdělávacích programů jako *Erasmus*, *Lingua* nebo *Comett*.

První individuální vzdělávací programy EU vznikly v 80. letech 20. století. Postupem času zde převládl decentralizační trend a většina programů se integrovala pod jeden program.

Nyní přistupme ke konkrétním programům umožňujících mobilitu na evropské i světové úrovni. Vybrala jsem dle mého názoru 3 nejstěžejnější programy: *Socrates*, *Leonardo da Vinci* a *Erasmus Mundus*.

3.5.1.1. *Socrates*

- *Vznik*: 1995
- *Zaměření*: oblast vzdělávání od mateřských škol po univerzity, vzdělávání dospělých
- *Cíle*: zlepšování znalosti evropských jazyků, podpora spolupráce a mobility, inovace ve vzdělávání, rovné příležitosti ve vzdělání
- *Členové*: všechny nynější členské země EU + Island, Lichtenštejnsko, Norsko (státy Evropského sdružení obchodu)
- Program je členěn do 8 podprogramů (dříve fungovaly jako samostatné programy):
 - COMENIUS (vzdělávání ve školách)
 - ERASMUS (vysokoškolské vzdělávání)

- GRUNDTVIG (vzdělávání dospělých, celoživotní vzdělávání)
- LINGUA (jazykové vzdělávání)
- MINERVA (využívání ICT, otevřené a distanční vzdělávání)
- PRŮZKUM A INOVACE (problematika vzdělávací politiky)
- SPOLEČNÉ AKCE (spolupráce s dalšími programy EU)
- DOPLŇKOVÉ AKTIVITY (podpora aktivit nespádající do jednotlivých programů)

3.5.1.2 Leonardo da Vinci

- *Vznik:* 1995
- *Zaměření:* podpora odborného vzdělávání a celoživotního vzdělávání, praktické stáže a výměny studentů středních a vysokých škol, absolventů, mladých nezaměstnaných, mladých pracovníků,
- *Cíle:* zlepšení **uplatnění mladých lidí na pracovním trhu, zlepšení dovedností a kompetencí** osob procházejících počátečním odborným vzděláváním ve středních, vyšších a vysokých školách, **zdokonalení kvality a přístupů** k dalšímu odbornému vzdělávání a k celoživotnímu osvojování znalostí a schopností se záměrem zlepšovat adaptabilitu lidí na technologické a organizační změny, důraz na **význam a úlohu** odborného vzdělávání v procesu inovací se záměrem zvyšovat konkurenceschopnost a rozvíjet podnikání prostřednictvím zlepšování spolupráce institucí odborného vzdělávání a podniků
- *Členové:* členské země EU, Norsko, Lichtenštejnsko, Island, Turecko
- Program vznikl seskupením 5 podprogramů
 - COMETT (vysokoškolské vzdělávání se zaměřením na ekonomickou oblast)
 - EUROTECNET (podpora inovací a nových technologií v odborném vzdělávání)
 - FORCE (podpora profesního vzdělávání)

- PETRA (spolupráce ve vzdělávání a v odborné přípravě)
- LINGUA (jazykové vzdělávání)

3.5.1.3. *Erasmus Mundus*

- *Vznik:* 2004/2005
- Program navazuje na Socrates/Erasmus program
- *Zaměření:* mobilita v oblasti vysokoškolského vzdělávání
- *4 hlavní oblasti podpory:*
 - : magisterské programy Erasmus Mundus
 - : stipendia pro akademické pracovníky ze třetích zemí na výuku nebo výzkumnou činnost v rámci magisterského programu
 - : partnerství mezi konsorciem magisterského programu Erasmus Mundus a vysokými školami ve třetích zemích
 - : zvyšování atraktivnosti – podpora projektů evropské spolupráce
- *Členové:* všechny nynější členské země EU + Turecko, Chorvatsko, Norsko, Lichtenštejnsko, Island

Dále stručně představím vybranou aktivitu programu Erasmus Mundus – magisterský 1-2 letý program *Euroculture*. Důvod proč jsem se rozhodla přiblížit právě tento program je osobní zainteresovanost v programu a vysoké ambice ve snaze využít tento studijní program pro rozšíření dovedností a kompetencí v požadovaném oboru.

Euroculture

je unikátní Erasmus/Mundus program kombinující teoretické poznatky s praxí, kompletně vyučovaný v anglickém jazyce s možností získání titulu MA. Patronkou programu se stala Univerzita Palackého v Olomouci, jež je zároveň v síti univerzit zaštiťujících program.

Cílem programu je pochopení historických, náboženských, sociálních a kulturních aspektů, jež hrály roli v evropském integračním procesu. Neméně podstatným cílem programu je spolupráce na společných projektech Evropské unie a třetích zemí.

Výuka je koncipována do čtyř vzájemně souvisejících oblastí: mobilita (analýza obyvatel a kultur v globálním kontextu), transfer (analýzy kulturních hodnot v sociálních interakcích), intervence (analýzy politik a aktivit), kooperace (analýzy mezikulturní spolupráce v mezinárodních projektech).

Pod záštitou Evropské komise a ve snaze sjednotit veškeré aktivity podporující celoživotní vzdělávání byl v roce 2007 uveden „*Program pro celoživotní vzdělávání*“ (z angl. *LLP – Lifelong Learning Programme*). V současné době zastřešuje 4 hlavní podprogramy **Erasmus, Comenius, Grundtvig a Leonardo da Vinci**. Tyto podprogramy doplňuje **průřezový program**, který je dále rozdělen do čtyř podprogramů – spolupráce a inovace, jazyky, informační a komunikační technologie a šíření a využívání výsledků projektů v praxi. Poslední část programu tvoří program **Jean Monnet**, který se zaměřuje na podporu výuky a výzkumu v oblasti evropské integrace na univerzitách.

Vysokoškolské a odborné vzdělání je podporováno také transatlantickými programy jako EU/USA-Atlantis zabývající se oblastí transparentnosti, uznávání kvalifikací a studijních období. Studentům jsou udělovány granty „*Schuman-Fulbrightovy komise*“.

3.5.2 Univerzalita ve vzdělání

Univerzalistické tendence, snahy usilují o postupné přibližování a propojení národních vzdělávacích systémů, které tak usilují o zvyšování kvality a produktivity vzdělávání a směřování k solidární a tolerantní společnosti, která vzájemnou spolupráci posiluje kulturní styky.

Při stále větší kompresi světa musíme vidět skutečnosti a problémy v širokých souvislostech z obecného hlediska, což integrace podporuje. Důležitým prvkem

univerzality ve vzdělání se zdá být **vznik vzdělávacího programu** ať na národní či mezinárodní úrovni. Příčiny vzniku nových či přepracování existujících vzdělávacích programů, které lze aplikovat na trh práce jsou právě tyto:

- Potřeba zkvalitnění přípravy pro budoucí povolání
- Reakce na potřeby trhu práce
- Potřeba připravit vzdělaného a adaptabilního pracovníku
- Změna obsahu práce v odvětví

3.6. CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

„Ve společnosti znalostí už nelze dále oddělovat školu od života. Škola a život musejí být sloučeny do organického procesu, v němž budou vzájemně propojeny zpětnými vazbami.“

(Peter F. Drucker)

Koncepce kontinuity informálního (učení jako doprovodná součást každodenního života podporující intelektový vývoj jedince a schopnost orientace a adaptace v měnícím se světě), formálního (učení ve vzdělávacích institucích, získávání certifikátů a kvalifikací) a neformálního (výuka v rámci pracoviště, v různých občanských organizacích, většinou nevede k formalizovanému certifikátu) učení v jeden proces celoživotního vzdělávání je během na dlouhou trať. Diskuse v oblasti formálního a neformálního vzdělávání je považována za jeden z klíčových prvků při regulaci zaměstnatelnosti, která se většinou týká osob s nižší kvalifikací. Populace totiž stárne a stále se zvětšující objem nových poznatků nelze „naložit“ na mladé lidi, kteří nastupují nově na trh práce. Jednoduše jich není dost. Proto se kontinuitní vzdělávání stává nutností. Platformu tvoří základní a odborné či vysokoškolské vzdělání, které má poskytnout pozitivní postoj k učení, osvojení si studijních návyků a schopnost *učit se*. Jedinci by to posléze mělo otevřít a usnadnit cestu k rekvalifikaci, ke změně profese, což opět souvisí s flexibilním přístupem k trhu práce (ZLÁMALOVÁ 2007)

Celoživotní vzdělávání lze považovat za jeden z primárních cílů novodobé učící se společnosti. Ta má za úkol kultivovat člověka a zároveň ho vybavit schopností efektivně se přizpůsobit globalizovanému pracovnímu trhu a prospívat tak zároveň jednotlivci

pohybujícímu se na trhu práce i společnosti v rámci konkurenceschopnosti ekonomiky. Proces celoživotního učení má vnést vzdělání mezi široké masy lidí a současně vychovat úzce zaměřené jedince, specialisty v oboru. To působí poněkud rozporuplně. Bude zajímavé sledovat, zda se v budoucnu podaří skloubit oba směry, vzdělávání za účelem kultivace člověka a vzdělávání jako nástroj pro zdroj obživy. V současnosti se vývojové tendence ubírají směrem ke druhému proudu, za vidinou ekonomického růstu.

Celoživotní učení je předmětem veřejného zájmu. Je třeba zajistit jeho dostupnost, poskytovanou kvalitu a transparentnost informací. Celoživotní učení zahrnuje získávání kvalifikací, rozšiřování znalostí a porozumění, získávání nových dovedností a kompetencí či obohacení osobního růstu. Celoživotní učení znamená, že k získání kvalifikace mohou vést flexibilní vzdělávací cesty, včetně studia v distanční nebo kombinované formě, nebo ji lze získat na základě pracovních zkušeností. Celoživotní učení je integrální součástí celkové strategie v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti.

3.6.1. Celoživotní učení ve strategických dokumentech ČR

Sjednocování v určitých oblastech vzdělávání se v rámci globalizace děje na nadnárodní úrovni, formou mezinárodní spolupráce, uzavírání smluv tvorby doporučujících dokumentů a účasti na rozvojových procesech. Důležitost podpory rozvoje lidského potenciálu, jako jednoho ze základních faktorů trvale udržitelného hospodářského růstu znalostních ekonomik, se objevuje na předních místech strategických dokumentů ČR. V souvislosti s Českou republikou uvádím stěžejní nadnárodní dokumenty, které mají podíl na současné podobě našeho vzdělávacího systému. Z hlediska celoživotního učení mají tyto dokumenty kontextový charakter - věnují se obecnějším otázkám společenského a ekonomického rozvoje, trhu práce a lidských zdrojů, nebo jsou přímo zaměřeny na otázky vzdělávání. Některé z nich reagují také přímo na iniciativy EU (konzultační proces k Memorandu, Národní lisabonský program).

- *Maastrichtská smlouva (1993)* – ustanovila pravidla pro zahraničí v oblasti bezpečnostní politiky. Dále stanovila, že jednotlivé členské země EU budou do svých nadnárodních vzdělávacích systémů vkládat také evropskou dimenzi vzdělávání formou návrhů a praktických realizací společných postupů v rámci Evropy.

- *Zelená kniha (1993)* – podrobně analyzuje evropskou dimenzi vzdělávání v členských státech EU. Evropská komise zde zdůrazňuje nutnost mobility studentů a pedagogických pracovníků v rámci EU a zavedení jednotného hodnotícího systému vzdělávání (**ECTS** z angl. *European Credit Transfer and Accumulation System*). Někdy je k Zelené knize přiřazován přívlastek „nalezení správné strategie“. V minulých letech proběhlo v odborných kruzích a na politické úrovni mnoho diskusí a úvah o přínosech mobility ve vzdělávání. Komise se domnívá, že nastal správný čas pro širokou veřejnou diskusi na toto téma. Komise tak rovněž reaguje na žádost Rady ministrů z listopadu 2008, kterou byly členské státy a Komise vyzvány, aby dále rozvíjely koncepci mobility pro *všechny mladé lidi* v různých vzdělávacích kontextech, jako je škola, vysokoškolské vzdělávání, odborná příprava, stáže, učňovské poměry či dobrovolnická činnost.

Zelená kniha obsahuje řadu otázek a vyzývá k vyjádření názorů např. na tato témata:

- Jak můžeme přesvědčit více mladých lidí, aby se vydali do zahraničí získat nové znalosti, dovednosti a zkušenosti?
- Jaké překážky mobility musíme překonat?
- Jakým způsobem mohou všechny zúčastněné strany – Komise, členské státy, regiony, vzdělávací instituce a instituce odborné přípravy, nevládní organizace – spojit síly v novém partnerství pro mobilitu ve vzdělávání?

Evropský komisař pro vzdělávání, odbornou přípravu, kulturu a mládež **Ján Figel'** k zelené knize řekl:

„mobilita ve vzdělávání je dobrá pro jednotlivce, školy, vysoké školy a instituce odborné přípravy i pro společnost jako celek. Pomáhá rozvíjet dovednosti, jazykové znalosti a mezikulturní kompetence a zlepšuje schopnost jednotlivců a organizací být inovační a konkurenceschopní na mezinárodní úrovni. Musíme mobilitu podporovat tak, aby odchod do zahraničí kvůli získání znalostí a zkušeností byl běžnou praxí a nikoli výjimkou. To má velký význam – pro posílení a zajištění udržitelnosti hospodářské obnovy EU stejně jako pro sociální soudržnost evropské společnosti ve 21. století.“

- *Bílá kniha (1993)* – tematiku dokumentu vystihuje již podnázev Růst, Konkurenceschopnost, Zaměstnanost – Výzvy a cesty vpřed do 21. století. Národní program rozvoje vzdělávání – Bílá kniha byl schválený českou vládou v roce 2001. Zdůrazňuje, že realizace konceptu celoživotního učení neznamena jenom rozšíření existujícího vzdělávacího systému o

sektor dalšího vzdělávání. Jde o mnohem více, o zásadní změnu pojetí, cílů a funkce vzdělávání, kdy všechny možnosti učení - ať již v tradičních vzdělávacích institucích či mimo ně - jsou chápány jako jediný celek. V tomto duchu je pak formulována i jedna z hlavních strategických linií: „*Vzdělávání pro každého po celý život*“. Je zaměřena na uspokojování vzdělávací potřeby dětí, mládeže a dospělých odpovídajícím usměrňováním kapacit ve školách a dalších vzdělávacích zařízeních tak, aby byla zajištěna dostupnost všech úrovní vzdělávání a poskytována spravedlivá příležitost k maximálnímu rozvoji různorodých schopností všech jedinců v průběhu celého života.

- *Memorandum o celoživotním učení (2001)* – Závěrečná zpráva z konzultačního procesu k Memorandu chápe přeměnu tradičního vzdělání na individuální a institucionální úrovni ve všech sférách veřejného a soukromého života jako důkladnou přípravu. Vytyčuje problémy týkající se prosazování celoživotního učení pro všechny: vzdělávání všeobecné základní (např. míra selektivnosti, malý zájem o jednotlivce, nízká úroveň zapojení sociálních partnerů, nedostatečné financování a investice, podpora škol a učitel), vzdělávání dospělých (např. neexistence komplexního právního rámce).

Schéma 4: Provázanost strategických směrů, návrhů opatření strategie CŽU a operačních programů ČR

Hlavní strategické směry Strategie celoživotního učení ČR	Návrhy opatření pro jednotlivé segmenty celoživotního učení			
	Počáteční všeobecné vzdělávání	Počáteční odborné vzdělávání	Terciární vzdělávání	Další vzdělávání
1. Uznávání, propustnost	☼	☼☼☼	☼☼☼	☼☼☼
2. Rovný přístup	☼☼☼	☼☼	☼☼☼	☼☼☼
3. Funkční gramotnost	☼☼☼	☼☼	☼	☼
4. Sociální partnerství	☼	☼☼☼	☼☼☼	☼☼☼
5. Stimulace poptávky	☼	☼☼	☼	☼☼☼
6. Kvalita	☼☼	☼☼	☼☼☼	☼☼☼
7. Poradenství	☼	☼☼☼	☼	☼☼☼

- ☼ nepřímý zprostředkovaný vliv
- ☼☼ významná provázanost
- ☼☼☼ přímo podporovaná opatření

Zdroj: NAEP, 2010

3.6.2 Celoživotní učení ve strategických dokumentech EU

Ve strategických dokumentech EU je celoživotní učení nahlíženo jak z hlediska zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, tak z hlediska vzdělávání. Současné evropské dokumenty ovšem již uplatňují pojetí komplexní, které zdůrazňuje jak ekonomický, tak sociální rozměr celoživotního učení.

- *Boloňská deklarace (1999)* – základní dokument o vytvoření evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání s termínem realizace do 2010. Evropským zemím se tím otevřela možnost, při využití jedinečnosti svých vzdělávacích systémů, vytvořit společný systém vysokého školství v Evropě. Podpora a rozvoj součástí Lisabonského procesu v oblastech mobility občanů, zvýšení mezinárodní konkurenceschopnosti evropského vysokoškolského vzdělávání.
- *Lisabonský proces (2000)* – v březnu 2000 proběhlo zasedání Evropské rady v Lisabonu, které schválilo Lisabonskou strategii, jež si kladla za cíl transformovat Evropu na nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, poskytující trvalý a udržitelný růst, vytvářející více lepších pracovních míst a umožňující sociální soudržnost, kde celoživotní učení hraje klíčovou roli. První ucelený dokument však vznikl až v roce 2001 ve Stockholmu vydáním prvního oficiálního dokumentu nastiňující ucelený evropský přístup k národním politikám v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Dalším důležitým krokem bylo nastolení pracovního programu *Vzdělávání a odborná příprava v Evropě* (nebo také *Vzdělávání 2010*), navržen Evropskou radou v Barceloně v r. 2002, obsahující referenční rámec pro tvorbu politik v oblasti vzdělávání a odborné přípravy na úrovni 2002.

V návaznosti na cíle stanovené Pracovním programem bylo na zasedání Evropské rady v Bruselu v květnu r. 2003 schváleno **pět evropských srovnávacích ukazatelů**, které měly být dosaženy do r. 2010:

- předčasný odchod ze škol absolventů matematických, přírodovědných a technických oborů;
- míra ukončenosti vyššího sekundárního vzdělávání;
- klíčové dovednosti;
- účast na celoživotním učení.

Tyto ukazatele jsou chápány jako nástroje otevřené metody koordinace národních politik členských států. Další rozpracování a hodnocení Lisabonské strategie v námi sledované oblasti bylo realizováno ve dvou liniích – zaměstnanosti a vzdělávání.

Evropská rada v Bruselu v březnu 2006 potvrdila, že integrované hlavní směry pro zaměstnanost a růst 2005-2008 zůstávají v platnosti, a dohodla se na konkrétních oblastech pro prioritní opatření, která budou provedena do konce r. 2007. Jde o:

:větší investice do znalostí a inovací;

:využití potenciálu podnikatelů, zejména malých a středních podniků;

:zvyšování pracovních příležitostí pro prioritní skupiny.

- *Kodaňský proces* - priority Lisabonského procesu specificky pro odborné vzdělávání jsou vymezeny v tzv. *Kodaňské deklaraci*, kterou podepsali v listopadu 2002 v Kodani ministři odpovědní za odborné vzdělávání z členských zemí EU, zemí ESVO/EHP, kandidátských zemí, představitelé Evropské komise a zástupci sociálních partnerů na evropské úrovni. Deklarace se týká strategie pro zlepšení výkonnosti, kvality a atraktivnosti odborného vzdělávání. K jejím prioritám patří zejména podpora transparentnosti a uznávání kompetencí a kvalifikací, společné principy pro uznávání neformálního a informálního vzdělávání, společná kritéria pro zajišťování kvality, podpora vývoje referenčních úrovní kvalifikací a kreditního systému.
- *Maastrichtská studie (2004)* - zhodnocuje pokrok vzhledem k Lisabonským cílům v oblasti odborného vzdělávání. Tato studie pak byla předložena na zasedání čelných evropských představitelů odborného vzdělávání v Maastrichtu

v prosinci 2004. Závěrečný dokument, tzv. *Maastrichtské komuniké* pak stanovuje nové priority rozvíjející Kodaňský proces podporující zejména transparentnost (EQF, ECVET) a rozšiřování evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání.

- *Pražské komuniké (2001)* – zdůrazňuje význam zajišťování kvality jak v národních systémech, tak i na mezinárodní úrovni a jejich vzájemné akceptace a význam spolupráce v oblasti uznávání dokladů a využívání kreditů (ECTS). Významným závěrem *Berlínského komuniké (2003)* bylo především to, že od roku 2005 každý absolvent vysoké školy obdrží automaticky a bezplatně Dodatek k diplomu, vydaný v cizím jazyce. *Konference ministrů v Bergenu (2005)* pak přijala dva důležité dokumenty, které určují na evropské úrovni:

:rámec kvalifikací pro Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání;

:soubor standardů, postupů a hlavních směrů v oblasti zabezpečení kvality, včetně principů Evropského registru agentur pro zabezpečení kvality.

3.6.1.1 Strategie Evropa 2020

Evropa stále více čelí dlouhodobým výzvám, jako je stárnutí populace, globalizace a klimatické změny. EU nyní stojí na křižovatce. Bude v příští dekádě patřit dále mezi ekonomické velmoci, nebo ztratí kontakt s tradičními a novými globálními centry? Bude EU schopna prosadit nezbytné strukturální reformy a zajistit budoucí prosperitu?

Na tyto otázky se snažila hledat odpověď Evropská rada (setkání hlav států a vlád EU) na svém neformálním jednání, které proběhlo **11. února 2010** poprvé pod vedením stálého předsedy *Hermana van Rompuye*.

Evropská komise přijala sdělení ke strategii Evropa 2020 3. března 2010. EK navrhuje tři hlavní prioritní oblasti pro budoucí směřování hospodářských politik:

1. posílení inovací a znalostí;
2. podporu zelené, na zdroje šetrné ekonomiky;
3. dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti.

EK se domnívá, že na konci desetiletí by ekonomika EU měla dosáhnout následujících cílů:

- úroveň zaměstnanosti 75 %;
- výdaje na vědu a výzkum ve výši 3% HDP;
- snížení emisí CO₂ o 20%, zvýšení energetické účinnosti o 20% a nárůst používání obnovitelných zdrojů také o 20%;
- snížení počtu nedostudovaných školáků o 10% a zvýšení počtu vysokoškoláků na 40%;
- snížení počtu Evropanů žijících pod hranicí chudoby o 20 milionů.

3.7. GLOBÁLNÍ ROZVOJOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Globální rozvojové vzdělávání (dále jen GRV) je celoživotní vzdělávací proces, který si klade za cíl informovat o rozdílech a podobnostech mezi životy lidí v rozvojových (a rozvinutých zemích; usnadňuje porozumění ekonomickým, sociálním, politickým, environmentálním a kulturním procesům, které ovlivňují životy všech lidí, a tím přispívá k systémovému chápání světových souvislostí. GRV podporuje osobnostní růst tak, aby člověk byl schopen a ochoten sám aktivně řešit vlastní problémy i se zapojit do řešení problémů společnosti, v níž žije (na úrovni regionu, státu, i úrovni mezinárodní). (LUSKAČOVÁ, 2008)

Z nadnárodních institucí se této problematice věnují organizace jako OSN, UNESCO či Evropská unie.

Pod záštitou Organizace Spojených Národů (dále jen OSN) byly uvedeny „Rozvojové cíle tisíciletí“ (z anglického Millennium Development Goals – MDGs). Generální tajemník Organizace Kofi Annan přednesl zprávu „My lidé – role Spojených národů v 21. století (UN, 2000), kde byly pojmenovány základní globální problémy, jako je chudoba, šíření infekčních nemocí (jako např. AIDS) či zavedení školní docházky pro všechny děti. Annan zároveň navrhl způsoby jejich řešení, které musí být realizovány do roku 2015 (viz Tabulka 1).

Tabulka 1: Rozvojové cíle tisíciletí

Rozvojové cíle tisíciletí:

- Cíl 1: odstranit extrémní chudobu a hlad;
- Cíl 2: dosáhnout základního vzdělání pro všechny;
- Cíl 3: prosazovat rovnost mužů a žen a posílit roli žen ve společnosti;
- Cíl 4: snížit dětskou úmrtnost;
- Cíl 5: zlepšit zdraví matek;
- Cíl 6: bojovat s HIV/ AIDS, malárií a dalšími nemocemi;
- Cíl 7: zajistit udržitelný stav životního prostředí;
- Cíl 8: budovat světové partnerství pro rozvoj.

Zdroj: MSMT (2011)

Pro případ této diplomové práce zdůrazním dva nejpodstatnější cíle týkající se vzdělání a lidského rozvoje (OSN, 2010):

CÍL 2: Zpřístupnit základní vzdělání pro všechny

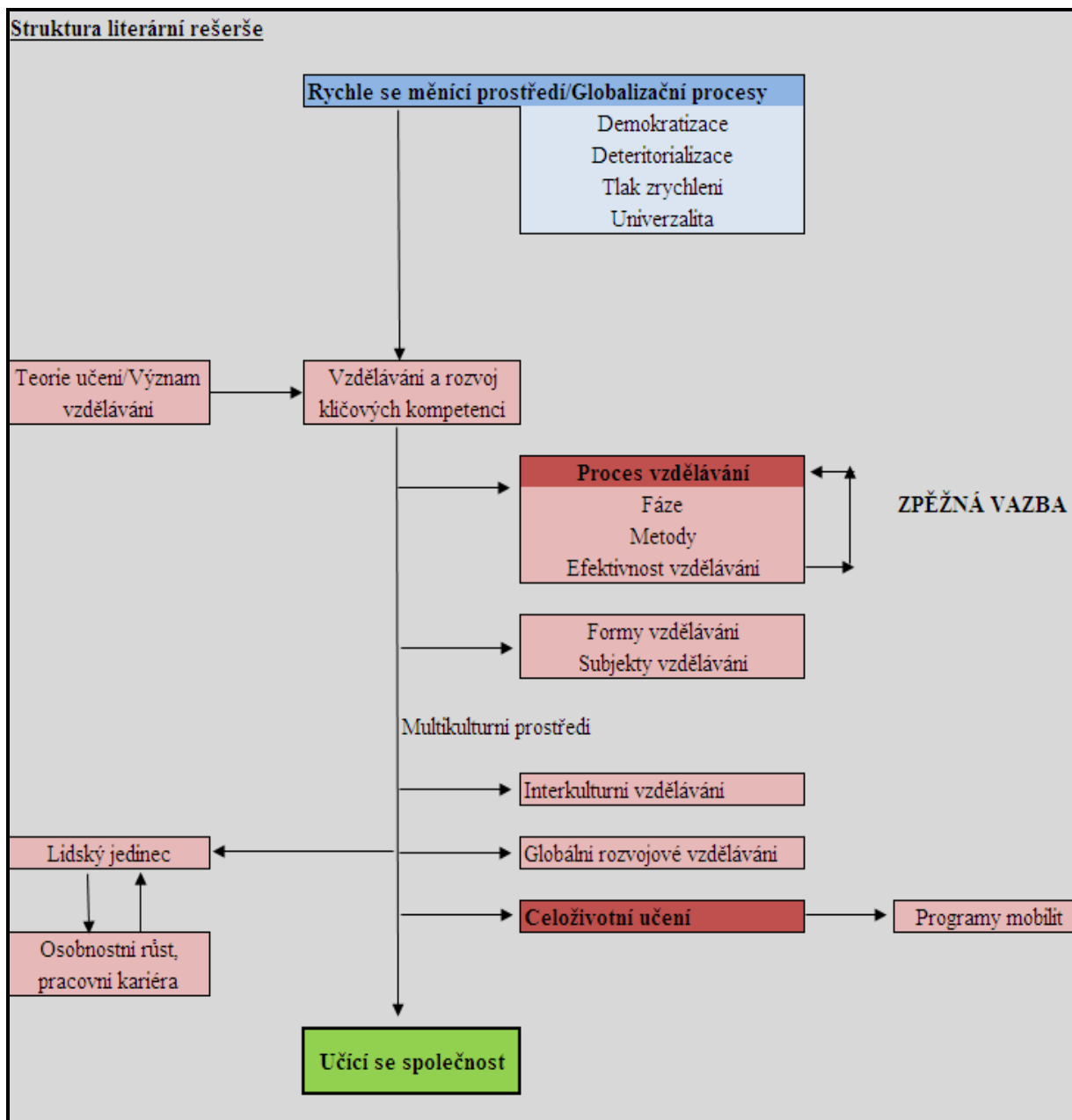
- zajistit, aby všechny děti, chlapci i dívky, absolvovaly plné základní vzdělání;

CÍL 8: Vytvořit globální partnerství pro rozvoj

- ve spolupráci s rozvojovými zeměmi vytvořit solidní pracovní příležitosti pro mladé;
- ve spolupráci se soukromým sektorem zajistit, aby všichni lidé mohli využívat přínosů nových technologií, zejména technologií informačních a komunikačních;

3.8. SHRUTÍ POZNATKŮ Z LITERÁRNÍ REŠERŠE

Schéma 5: Shrnutí poznatků z literární rešerše



4. ANALYTICKÁ ČÁST

Než se začneme podrobně zabývat vzdělávací politikou, je třeba věnovat pozornost tomu, jak je vzdělávání vnímáno ve společnosti, jaký může mít pro společnost přínos a jak by mělo reagovat na demografické změny, které v ní probíhají. Musíme si položit následující otázky:

Jak vnímají vzdělání mladí lidé, kterých se nová politika bude týkat a jakým způsobem může toto vnímání ovlivnit jejich postoj k její realizaci?

Mladí lidé v každé ze členských zemí EU, oblasti či lokality mají jiný názor na přicházející změny. V zásadě se potýkáme se stereotypy, které jsou se vzděláním spojovány a které se podobají přílišnému zevšeobecňování. Výsledkem mohou být často předsudky a odmítání. Tyto názory a předsudky mají vliv na to, jak mladí lidé vzdělávacím a následně náborovým procesem prochází. Jestliže nová politika přinese nabídku inovací, které pomohou kariéernímu i osobnostnímu růstu, plány na její realizaci musí zahrnovat určitou osvětu mezi mladými lidmi. Jinak lze očekávat zápornou reakci.

Analýzu názorů a předsudků lze provést vědecky, kdy se čerpá ze vzorku populace a využívají se techniky obvykle uplatňované při výzkumných šetřeních. Často postoje mladých lidí ovlivňuje (nedostatečné) povědomí o plánované iniciativě. Nemůžeme se divit, že se lidé vyjadřují k nástupu nové politiky skepticky, když si zatím neověřili pozitivní důsledky, nebo je zásadní problém v nezájmu?

Každá politika, zejména v rámci vzdělávacího systému, musí brát v potaz postoj těch, kterých se má týkat. Žádná politika nebude dlouhodobě úspěšná, pokud nezvolí jeden ze tří možných postupů: přizpůsobit se postojům, které vyjadřují zainteresované strany; přesvědčit o správnosti politiky ty, kteří vyjadřují negativní názory; nebo usilovat o odstranění příčin nesouhlasného postoje.

Vzhledem k výše stanoveným důvodům realizuji v praktické části této práce výzkum, analýzu dat a dotazníkové šetření na téma: Informovanost mladých lidí o možnostech vzdělání a pracovních příležitostech v EU, čímž nepřímo zodpovím názory mladých lidí na nově přicházející strategii 2020, přesněji reakce na program „Mládež v pohybu“, jeho realizaci, možnou úspěšnost.

4.1 METODY

V praktické části byla použita metoda dotazování a její technika dotazníků. Tento způsob sběru dat spadá mezi metody kvantitativního výzkumu vycházející z empiricky zjištěných faktů, které se doplní o obecné závěry. Navíc jsem v diplomové práci použila metodu analýzy dokumentů, kterou řadíme naopak mezi metody kvalitativního výzkumu a která nám umožňuje shrnutí závěrů na základě hodnocení dat z kvantitativního výzkumu.

Metoda dotazování byla upřednostněna především z důvodu kvantifikace, jejích možností a výhod pro uvedený výzkumný záměr. Kvantifikace se skládá ze dvou hlavních činností, kvalitativního vymezení jevů, které máme v úmyslu měřit (proměnné), a hledání vhodného nástroje kvantifikace (metody). (ZICH, 2006). Jinými slovy zde propojíme kvalitativní a kvantitativní stránku jevu v optimálním poměru.

4.2 TECHNIKY SBĚRU DAT

Primárním cílem výzkumu bylo získat informace, které mi poskytnou ucelený přehled o problematice práce. Techniky analýzy dat a dotazníků jsou navzájem provázané a společné užití mi umožnilo komplexní náhled na problém.

4.2.1 Analýza dat

Analýzu již existujících dokumentů, písemných materiálů nazýváme *analýzou dokumentů* a slouží jako vhodný nástroj pro tento typ výzkumu. Prostudováním písemných nebo elektronických pramenů k dané problematice a následnou analýzou zjištěných informací získáme kvalitní a podrobný přehled a orientaci ve zkoumaném jevu. Pro případ této práce jsem využívala především dokumenty elektronické povahy, které jsem získala na portálech a při komunikaci s institucemi zabývající se stejnou problematikou. Data, která jsem využila, mají sekundární charakter a byly získány především externím způsobem. Mluvím zde o výročních zprávách příslušných úřadů, směrnice, nařízení, všeobecná ustanovení, strategické dokumenty. Stěžejním důvodem pro provedení analýzy (sběru, třídění a porovnání informací) bylo doplnění informací podstatných pro zpracování tohoto výzkumu. Opomenout nesmím ani kontrolní účel analýzy sekundárních dat, který mě ubezpečil především v tom, že se ubírám správným směrem. Dále uvádím podrobný přehled o informacích, které jsem ve svém dalším výzkumu především použila, informace o počtu za-

městnaných a nezaměstnaných v Evropské unii a v ČR, popřípadě v jednotlivých regionech, strategie a vize nejdůležitějších orgánů zaštiťujících program Mládež v pohybu, makroekonomické a mikroekonomické analýzy ve vztahu k zaměstnanosti a vzdělání mladých lidí, informace o vzdělávacích procesech či systémech vzdělávání, využívání všech dostupných možností mladými lidmi, náklady spojené se vzděláním v EU všeobecně nebo implementování programu Mládež v pohybu či Strategie Evropa 2020.

4.2.2 Dotazování

Metoda dotazování je metodou subjektivní, která se využívá především k pořizování primárních kvantitativních dat. Dochází ke sběru souhrnných subjektivních názorů expertů (jinde také respondentů), kteří odpovědi reagují na svou objektivní vlastní zkušenost. Mezi hlavní výhody metody standardizovaného dotazníku patří zejména časová nenáročnost, anonymita dotazovaných, velmi dobře zpracovatelné výsledky (za předpokladu, že klademe vhodné a stylisticky správné otázky) a v neposlední řadě možnost volby odpovědi z navržených možností a řazení priorit.

4.3 KONTEXTOVÁ ANALÝZA – VZDĚLÁVACÍ SYSTÉMY V ČR

Pojďme si nejprve stručně připomenout, jak vypadá v současné době vzdělávání v České republice (dále jen ČR). Vzdělávání je v ČR povinné pro děti od 6 do 15 let. Převážná většina žáků (90 % žáků) přechází ze základní školy do vyššího sekundárního vzdělání v 15 letech, první z klíčových momentů ve studiu. Dle záznamů EURYBASE (údaje za rok 2007/2008) u zbylých 10 % žáků přichází stejný přechod dříve, ve věku 11 až 12 let v případě osmiletých gymnázií a ve věku 13 až 14 let, když hovoříme o přechodu na šestiletá gymnázia. ČR se pyšní jednou z nejvyšších účastí ve vyšším sekundárním vzdělávání ve srovnání s ostatními státy OECD, dokládá rovněž 96 % účast patnácti až osmnáctiletých ve školském systému.

Nové požadavky na kvalifikace ze strany trhů práce vedly v minulých 15 letech ke změnám v odborném vzdělávání, které se projevovaly především v postupně inovovaných nebo nově vytvářených vzdělávacích programech. To, jak se daří školskému systému respektovat tyto požadavky, má výrazný vliv na uplatnění absolventů na trhu práce. Lze konstatovat, že tento kvalitativní faktor má výraznější vliv než faktor kvantitativní, tzn. zda

struktury oborů a počty absolventů odpovídají požadavkům na pracovní síly v konkrétních povoláních.

*Přezkum odborného vzdělávání a přípravy (OVP) v České republice je součástí studie OECD „Učení pro praxi“ (z angl. „Learning for Jobs“). Primárním cílem je navrhnout opatření, která by systém OVP ČR pomohl lépe a rychleji reagovat na aktuální potřeby trhu práce. Pro ČR byla vypracována zpráva, jež formuluje hlavní problémy systému OVP a předkládá šest vzájemných provázaných doporučení, podpůrné argumenty a problematiku realizace. Na základě analýzy OECD a doporučených doporučení lze shrnout *silné a slabé stránky českého vzdělávacího systému* následovně:*

SILNÉ STRÁNKY

- Průměrná akademická úroveň patnáctiletých žáků (na základě výzkumného projektu PISA) je *spíše dobrá*;
- Naprostá *většina žáků dokončí vyšší sekundární vzdělávání*, počet žáků, kteří nedokončí studium na této úrovni je nižší než dlouhodobý průměr OECD;
- *Vysoké hodnocení databáze údajů o vzdělání* a jeho výsledcích v oblasti uplatnění absolventů na trhu práce, dostupný z: www.infoabsolvent.cz
- Poslední léta bylo zaznamenáno zahájení množství nových reforem:
 - vytváření nové soustavy kvalifikací;
 - zavedení jednotné závěrečné zkoušky v tříletých vzdělávacích programech odborných škol;
 - nová iniciativa v oblasti vzdělávání dospělých a zavedení nových nástrojů pro podporu kariérového poradenství.
 - Aktivní účast vlády na podpoře účasti sociálních partnerů v OVP (viz sektorové rady)

SLABÉ STRÁNKY

- *Kvalita výuky* jdoucí ruku v ruce s *výsledky žáků v tříletých učebních programech nedosahují úrovně*, která je například ve čtyřletých všeobecně vzdělávacích a odborných studijních programech;
- Řízení vyššího sekundárního odborného vzdělávání na regionální úrovni postrádá transparentnost. Absence mechanismů, které by stanovily odpovědnost za sblížení požadavků trhu práce a volby žáků ve stejný moment zabezpečily kvalitu odborného vzdělávání v celostátním měřítku;
- Zapojení firem do poskytování odborné přípravy na pracovišti je velice nízké, různorodé údaje závislé na odvětví a jednotlivých školách. Realizace odborné přípravy na pracovišti je na velmi nízké úrovni;
- Kariérové poradenství spadá hned pod dvě ministerstva: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tento decentralizovaný přístup může negativně přispívat k současné rozdrobenosti systému;
- Nízká poptávka jednotlivců i podniků po dalším vzdělávání a malá účast neodpovídající požadavkům Lisabonské strategie. Existují finanční i jiné bariéry, které brání v účasti některých skupin populace;
- Další vzdělávání je určováno nabídkou vzdělávacích institucí, která ne vždy odpovídá potřebám jednotlivců a trhu práce;
- Metodická úroveň kurzů dalšího vzdělávání je často velmi nízká a neodpovídá specifickým vzdělávání dospělých;
- Informace o kvalitě kurzů dalšího vzdělávání není pro klienty zřejmá, a to se stává jednou z bariér účasti na dalším vzdělávání;
- Informace o kurzech jsou roztržštěné, poradenství na úřadech práce je dostupné pouze omezenému počtu klientů (zpravidla uchazečům o zaměstnání);

4.4 KONTEXTOVÁ ANALÝZA – PRACOVNÍ TRH V ČR

Statistické ročenky uvádí, že v současnosti je v ČR asi 566 000 mladých lidí bez práce, tj. asi 22 % (FINANČNÍ NOVINY, 2010). Celkem 32 000 volných míst je momentálně k dispozici na trhu práce, z čehož 3 500 pozic pro absolventy vysokých škol. S ukončením školního roku 2010/2011 se očekává přírůstek 70 000 nových absolventů VŠ. Není výjimkou, že se absolventi vysokých škol hlásí na pozice, které jsou prioritně určené pro absolventy středních škol. Maturanti bez praxe jsou díky tomu ve velmi znevýhodněné situaci. Vzhledem k uvedenému jsou mladí lidé, resp. absolventi bez praxe považováni za třetí nejohroženější skupinu na trhu práce, ihned starší generaci 55+ a ženách, které se vrací z mateřské dovolené.

Regionálně nejvíce ohroženou skupinou jsou mladí lidé ve věku 18 – 24 let. Možnost získat práci je dnes bohužel stále obtížnější vzhledem ke klesající tendenci počtu pracovních míst, jedním z nejvíce ohrožených sektorů je primární sektor (zemědělství, aj.).

Nepříznivým fenoménem jsou také měsíční náklady na nezaměstnaného v ČR, které se pohybují okolo 28 000 Kč. Maximální podpora v nezaměstnanosti je něco málo přes 13 000 (za předpokladu, že procházíte rekvalifikačním kurzem).

Jaká je snaha státu o zvládnutí této situace? Stát se snaží navýšit počty vysokoškoláků, bohužel však nejsou instrumenty pro tvorbu nových pracovních míst. Dále byla zaznamenána zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání poskytována fyzickým osobám do 20 let věku. (MPSV) Nejnovějším projektem v této oblasti je program „Praxe pro mladé do 30 let“, který zajišťuje finanční podporu zaměstnávání mladých lidí do 30 let, poskytuje dotace mezd zaměstnavatelům v rámci finančních prostředků na APZ. (FINANČNÍ NOVINY, 2010)

Na základě studie OECD lze vytyčit problémy mladých lidí na trhu práce následovně:

- „Joblessness“ - tento anglický termín označuje skupinu mladých lidí, kteří ani nestudují, ani nepracují. Průměr se pohybuje u skupiny 15-19 let kolem 8%, u skupiny 20-24 kolem 17%. Problém lidí, kteří předčasně ukončí studium a jsou tudíž bez kvalifikace. Rizikovou skupinou jsou také mladé, hrozí sociální exkluze.

- Dlouhodobá nezaměstnanost
- Častá změna zaměstnání
- Přechod „ze školy do práce“

4.5 CHARAKTERISTIKA PROGRAMU „MLÁDEŽ V POHYBU“

INICIATIVA ZAMĚŘENÁ NA ROZVOJ POTENCIÁLU MLADÝCH LIDÍ, ABY MOHLA EVROPA RŮST UDRŽITELNÝM TEMPEM, ZE KTERÉHO BUDOU MÍT PROSPĚCH VŠICHNI

Strategie Evropa 2020 přichází s ambiciózními cíli – *dosáhnout inteligentního a udržitelného růstu, ze kterého budou mít prospěch všichni v Evropě a který podpoří sociální začlenění.*

Jako „základní stavební kámen“ jsou zde považováni **mladí lidé**, jejichž potenciál chce Strategie 2020 maximálně využít. Klíčem k dosažení tohoto odvážného cíle je dosažení vzdělání a odborné přípravy, což umožní plynulé začlenění na trh práce a větší mobilitu.

Proto byl vyvinut komplexní balíček politických iniciativ týkajících se vzdělávání a zaměstnanosti mladých lidí v Evropě s výstižným názvem „**Mládež v pohybu**“. Realizace programu zahájila v roce 2010 pod záštitou právě zmíněné strategie Evropa 2020.

Proč je potřeba se zaměřit na mladé lidi?

- Mladých lidí **pod 30 let je v EU kolem 100 milionů**, což tvoří celou jejího obyvatelstva a pro ekonomiku EU mají klíčový význam (EUROSTAT, červen 2010).
- Nezaměstnanost mladých lidí je nepřijatelně vysoká - v EU je asi **5 milionů nezaměstnaných ve věku do 25 let**, tj. o necelý jeden milion více než v roce 2009 (EVROPSKÁ KOMISE, 2011).
- Mezi mladými je nezaměstnaných **20,4 %**, což je více než dvojnásobek počtu nezaměstnaných lidí v produktivním věku, 9,6 % (EUROSTAT, 2010).

4.5.1 Cíle programu

Primárním cílem iniciativy Mládež v pohybu je *zlepšit vzdělávání a zaměstnanost* (zvýšit podíl mladých lidí, kteří mají práci) mladých lidí a naopak snížit nezaměstnanost, která v současné době dosahuje kritických hodnot.

EU si klade za cíl dosáhnout **75% zaměstnanosti lidí ve věku 20-64 let,**

čímž by však musela radikálně zlepšit přechod mladých lidí do práce. Aby měl optimisticky nastavený cíl alespoň částečnou naději na úspěch, iniciativa přišla s následujícími postupy:

- Změnit vzdělání a odbornou přípravu tak, aby lépe odpovídaly potřebám mladých lidí.
- Podporovat mladé lidi ve využívání grantů EU na studium či odbornou přípravu ve členských zemích EU.
- Pomáhat členským státům ve zjednodušení přechodu absolventů do pracovního procesu.
- Provádět strategie v oblasti celoživotního učení a vyvíjet pružnější způsob výuky, které by mladým lidem umožnily přecházet mezi jednotlivými úrovněmi vzdělávání.

Na základě ověřených studií a odhadů by v roce 2020 mělo být celých 35 % pracovních míst, které budou vyžadovat kvalifikaci na vysoké úrovni, spolu se schopností inovovat. Pro porovnání, dnes je to o 6 % méně, tedy 29 % pracovních míst. Z výše zmíněného logicky vyplývá, že do budoucna bude vyžadováno o 15 milionům pracovních míst více s nutností vyšší kvalifikace. (CEDEFOP, 2010) S přihlédnutím k faktu, že v dnešní době až příliš mnoho lidí odchází ze škol předčasně, by se trend musel zcela obrátit a zamezit tak nezaměstnanosti a neaktivnosti, která jde ruku v ruce s chudobou. Další cíl iniciativy Mládež v pohybu je

snížit předčasné ukončování školní docházky na 10 %.

Plnění výše stanovených cílů bude s největší pravděpodobností doprovázeno mnoha důsledky, pozitivními a negativními efekty. Například u narůstajícího počtu pracovních

míst vyžadujících kvalifikaci na vysoké úrovni, bude nutná dovednost práce s informačními a komunikačními technologiemi. Zde se proto zastavme u současných trendů a statistik, které udávají, že pouze jeden člověk ze tří má v EU dostatečnou kvalifikaci (31,1 %), (EUROSTAT, 2008), v porovnání s více než 40 % v USA nebo 50 % v Japonsku. Evropská unie vlastní menší procento výzkumných pracovníků než její hlavní konkurenti (EVROPSKÁ KOMISE, 2010).

Mládež v pohybu, vlajková iniciativa EU, chce napomoci mladým lidem uspět v dnešní znalostní společnosti.

Tato rámcová agenda ohlásila nové klíčové činnosti, kterými by ráda posílala již existující a zavedené postupy na úrovni EU. Stejně jako ostatní rámcové programy EU, bude tato iniciativa finančně podporována z příslušných strukturálních fondů dotujících programy týkající se vzdělání, mládeže či mobility učení (Evropská komise, 2010). Nutno podotknout, že Mládež v pohybu bude prováděna v souladu se stěžejní iniciativou „*Program pro nové dovednosti a pracovní místa*“, která byla rovněž uvedena v rámci strategie Evropa 2020.

4 hlavní směry činnosti iniciativy „Mládež v pohybu“:

- Inteligentní a udržitelný růst pro všechny závisí na činnostech v rámci **systemu celoživotního učení**, rozvoj klíčových dovedností a kvalitních výsledků vzdělávání; v rámci tohoto směru se hovoří také o dobrovolné činnosti, uznávání neformálního a informálního učení nebo v neposlední řadě také o odborném vzdělávání učňovského typu ve snaze zajistit a překlenout tu propastnou hranici na pracovní trh za pomoci získání zkušeností přímo na pracovišti.
- Navýšení procenta mladých lidí studujících na vysokých školách se týká hned druhý směr iniciativy. **Přístupnější a atraktivnější evropské vysoké školství** nejen pro rezidenty Evropské unie, ale také pro okolní svět pomáhá čelit výzvám globalizace. Především programy mobility slouží jako úspěšný podpůrný prostředek v cestě za kvalitnějším a přitažlivějším školstvím. Dále iniciativa navrhuje *novou agendu pro reformu a modernizaci vysokého školství*, včetně iniciativy týkající se srovnávání výsledků univerzit a nové mezinárodní strategie EU na podporu evropských vysokých škol.

- Doporučení Rady zaměřené na **odstranění překážek mobility**, doplněné *tabulkou výsledků v oblasti mobility*, umožní, aby do roku 2020 měli všichni mladí lidé v Evropě možnost strávit část svého studia v zahraničí. Víze je vytvoření internetové stránky věnované iniciativě „Mládež v pohybu“, která zpřístupní informace o mobilitě a studijních příležitostech v rámci EU. Nutno dodat, že v tomto případě se jedná pouze rozšíření již existujícího portálu PLOTEUS, který informuje o možnostech studia v cizině, právech studentů v Evropě, atd.
- Nový rozměr umožňuje návrh Komise o vytvoření tzv. **karty Mládež v pohybu**. Další vnitroeurovská iniciativa „První zaměstnání v rámci sítě EURES“ informuje mladé lidi také o pracovních příležitostech v zahraničí.
- **Zlepšení situace v zaměstnanosti mladých lidí**, jinými slovy snížení nezaměstnanosti v této věkové kategorii si klade za cíl balíček politických priorit pro činnosti na vnitrostátní a evropské úrovni. Zvláštní úlohu zde sehrají například veřejné služby zaměstnanosti, které představují evropskou záruku pro mladé. Evropská záruka pro mladé zajistí, že všichni mladí lidé budou buď v práci, nebo budou studovat či procházet fází aktivace.

4.5.2 Marketingová strategie

V rámci informační kampaně na podporu iniciativy Mládež v pohybu, která zahájila již v roce 2010, budou probíhat v průběhu celého roku 2011 **mobilizační akce na podporu informovanosti o situaci mladých lidí**, především v otázkách zaměstnanosti. Očekávané výsledky očekávají pořadatelé především ve zvrácení současného trendu na trhu práce a představení využitelných příležitostí. Zastoupeni zde budou malé a střední podniky, vnitrostátní a regionální orgány a další klíčové osoby.

4.5.3 Doporučení a plánovaná opatření

- *Zřízení webových stránek věnovaných strategii Mládež v pohybu*, které budou sloužit jako základní přístupový bod k informacím o možnostech studia nebo pracovní zkušenosti v zahraničí, včetně rad a doporučení ohledně grantů EU a individuálních práv. Tyto webové stránky budou navazovat na stávající iniciativy, jako je portál o vzdělávacích příležitostech v celoevropském prostoru (PLOTEUS);

- Pilotní projekt „*první zaměstnání v rámci sítě EURES*“ poskytne rady, pomoc při hledání práce a finanční podporu mladým uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí pracovat v zahraničí, a společně – zejména malým a středním podnikům. Projekt bude řízen prostřednictvím programu EURES, sítě evropských veřejných služeb zaměstnanosti, a činnost zahájí v roce 2011;
- Přehled výsledků v mobilitě bude zaznamenávat a měřit pokrok při odstraňování právních a technických překážek mobility ve vzdělávání;
- Komise ve spolupráci s Evropskou investiční bankou přezkoumává možnost vytvoření evropského programu půjček, který poskytne evropským studentům podporu při studiu nebo odborné přípravě v zahraničí;
- Zveřejní závěry studie prověřující proveditelnost globálního vícerozměrného systému univerzitního hodnocení, aby se dosáhlo ucelenějšího a realistického přehledu vysokoškolských výsledků, než jaký poskytuje stávající hodnocení;
- Rovněž plánuje vytvoření karty Mládeže v pohybu, která mladým lidem poskytne výhody a slevy;
- Nový evropský vyhledávač volných pracovních míst poskytne uchazečům o práci a jejich poradcům zpravodajský systém mapující poptávku na trhu práce po celé Evropě. Spuštění vyhledávače se plánuje na druhou polovinu tohoto roku;
- Nový evropský *nástroj mikro financování Progress*, který řídí Komise, poskytne finanční podporu mladým podnikatelům, aby se mohli prosadit na trhu nebo rozvíjet své podniky;
- Podpoří členské státy v zavádění záruk pro mladé, které zajistí, že všichni mladí lidé najdou do šesti měsíců po ukončení školní docházky pracovní místo, místo v programu odborné přípravy nebo pracovní zkušenost;
- Komise navrhne evropský pas dovedností vycházející z Europassu (evropský životopis online), aby mohly být dovednosti transparentně a srovnatelně registrovány. Zahájení: podzim 2011.

4.6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Analýza zájmu u cílové skupiny: mladí lidé ve věku 16-30 let

4.6.1 Cíl a předmět dotazníkového šetření

Hlavním cílem dotazníkové šetření bylo zjistit motivaci a informovanost mladých lidí ve věkové kategorii 16–30 let ve vztahu k nové iniciativě Evropské unie, program „Mládež v pohybu“ (součást strategie Evropa 2020). Předmětem dotazníkového šetření byly názory a postoje mladých lidí zaměřené na hlavní body programu „Mládež v pohybu“:

- **Celoživotní učení**
 - Motivace k osobnímu rozvoji
 - Zkušenosti se sebevzděláváním
 - Využití eLearningu, jako prostředku pro další vzdělávání
 - Jiné využívané metody dalšího vzdělávání
- **Programy mobility (studium)**
 - Přístupnost VŠ v EU, v Čechách
 - Účast na programech mobility
- **Zaměstnanost**
 - Rekvalifikační kurzy
 - Portál PLOTEUS
 - Program „Mládež v pohybu“

4.6.2 Metodika šetření

Cílová populace šetření byla tvořena skupinou mladých lidí ve věkovém rozmezí 16-30 let. Jednalo se o: studenty SŠ a VŠ, absolventy škol, mladé ženy na/po mateřské dovolené, zaměstnané s pracovní praxí do 5 let a 5-10 let, uchazeče o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnané.

Výběrový soubor byl vytvořen tak, aby poměr jednotlivých skupin nezaměstnaných odpovídal statistikám Evropské unie. Celkem bylo distribuováno 100 strukturovaných dotazníků. Všechny dotazníky byly hromadně distribuovány elektronickou formou v českém Pro tyto účely jsem využila především sociální sítě jako Facebook, Linked In nebo vlastní

elektronickou poštu. Hlavním důvodem a zároveň výhodou využití elektronické distribuce byla přímá distribuce k cílové kategorii mladých lidí, jež zmíněné portály a služby denně využívají.

Návratnost dotazníků byla **78 %**, výsledek nad očekávání úspěšný. Dotazník byl pro všechny dotazované stejný (s výjimkou konkretizaci určitých otázek, které se zaměřovaly buď jen na studenty, nebo jen na pracující, popř. nezaměstnané).

Snažila jsem se o vysokou míru anonymity dotazovaných, však zde je nutno zdůraznit jednu z nevýhod elektronické distribuce a tudíž zpětné navrácení elektronickou poštou, čímž dotazovatel získá informaci o identifikaci respondenta. Předpoklad nízké návratnosti z důvodu anonymity dotazníku byl naštěstí eliminován.

Dle výsledků průběžné analýzy, doba strávená vyplněním dotazníku nebyla delší než 10 minut, zpravidla 5-10 minut.

Získané dotazníky nevyhovující podmínce věkového limitu jsem automaticky vyřadila, tj. eliminace celkem 7 dotazníků, stejně tak jsem vyřadila nekompletní formuláře, jež by mohly způsobit zkreslenost výsledků. **K analýze výsledků jsem použila vzorek 79 řádně vyplněných dotazníků v cílové věkové skupině 16-30 let.**

Získané údaje byly zpracovány a vyhodnoceny za využití pokročilých funkcí programu Excel a statisticko-marketingovým softwarem DYANE 4.

4.6.3 Dotazník

Pro účely tohoto šetření jsem rozdělila dotazník celkem do 5 primárních částí.

První část je vymezena pro získání osobních údajů o respondentech, týkající se pohlaví, věku, ekonomické aktivity.

Druhá část dotazníku se věnuje bližší identifikaci vzdělávacích potřeb a hodnocení vzdělávání respondentů. Otázky byly následující:

- 1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*
- 2. Jaký je Váš obor vzdělání/učební obor?*

Třetí část se týká problematiky *celoživotního vzdělání*. Zjišťuji zde informovanost a užívanost dalších forem sebevzdělávání, názor na eLearning na základě otázek:

3. *Jakou formu vzdělávání/sebevzdělávání preferujete?*
4. *Jaká je Vaše zkušenost s eLearning kurzy? Využil/a jste je v minulosti?*
5. *Jakého kurzu dalšího vzdělávání byste se rád/a zúčastnil/a?*

V další čtvrté části dotazníku byly pokládány otázky zaměřené na problematiku *mobility*, využití programů mobility, zkušenosti respondentů s pracovními nebo studijními pobyty v zahraničí, cesty čerpání financí pro zahraniční výjezd aj:

6. *Jak dlouho trval Váš nejdelší pobyt v zahraničí?*
7. *Jaké faktické důvody Vás vedly k dosavadním zahraničním cestám?*
8. *Můžete uvést hlavní zdroj, díky němuž jste se dozvěděl/a o možnosti výjezdu na pracovní zahraniční stáž/studijní pobyt v zahraničí?*
9. *Zúčastnil/a jste se některého z programů mobility/celoživotního vzdělávání?*
10. *Objektivně posuďte, jaké faktické důvody Vás vedly k využití programu mobility?*
11. *Můžete prosím uvést hlavní zdroj financování pracovní zahraniční stáže/studijního pobytu?*

Pátá a zároveň poslední část dotazníku specifikuje názory na *zaměstnanost a pracovní příležitosti v EU*. Otázky se zaměřují více na hledání příčin nespokojenosti se současným stavem vzdělanosti a pracovního trhu a hledáním možných řešení pro nápravu a zatraktivnění sektoru. Zároveň jsem se zde zaměřila na osobní a profesní růst respondentů do budoucna za pomoci nově vznikajícího programu „*Mladí v pohybu*“ nebo dlouhodobě fungujícího portálu EU - *PLOTEUS*:

12. *Studujete v současné chvíli obor, kterému se chcete v budoucnosti věnovat?*
13. *Jaký máte motiv k tomu, abyste se vzdělával/a / pracoval/a v oboru?*
14. *Využil/a jste v minulosti nabídky rekvalifikačních kurzů?*

15. Navštívil/a jste někdy portál PLOTEUS? Víte, čím se zabývá?

16. Setkal/a jste se již s programem „Mladí v pohybu“?

17. Jaké jsou Vaše zkušenosti s programem „Mladí v pohybu“?¹

K dotazování jsem zvolila celkem 4 druhy otázek, otázky otevřené, uzavřené alternativní otázky s možností odpovědět ANO/NE, výběrové uzavřené otázky, ke kterým byla nabídnuta hodnotící stupnice (1-10) a polootevřené otázky s přednastavenou nabídkou odpovědí, ale zároveň s možností přidat jinou alternativu. Otázky otevřené jsem použila pouze v případě, kde jsem vyžadovala vlastní zlepšovací návrh, názor, odůvodnění nesouhlasu, popis problému, atd. Dále

Dotazníkový formulář byl zpracován v českém jazyce (viz. Příloha č. 1).

Termín realizace

Sběr dat probíhal v průběhu února 2011.

4.6.4 Hypotézy

Očekávala jsme, že:

- Mladí lidé preferují prezenční formu vzdělávání.
- Mladí lidé mají zkušenost a povědomí o eLearning kurzech, aktivně je využívají.
- Mladí lidé si uvědomují důležitost vysoké kvalifikace pro uplatnění na trhu práce, také v osobním životě se snaží o sebevzdělávání se.
- Studenti mají zkušenosti s pracovními a studijními programy v zahraničí.
- Studenti se účastní zahraničních výjezdů s cílem získat další vzdělání, praxi, zkušenosti, jazykové znalosti.
- Odmítavější postoj ke vzdělání v zahraničí lze očekávat u skupiny mladých lidí s již ukončeným středoškolským vzděláním, kteří současně pracují ve svém oboru a také u žen/mužů na rodičovské dovolené.

¹ Otázky 16 a 17 jsou otázky doplňkové, nikoliv informativní či stěžejní. Předpokládalo se, že se s novým programem většina zúčastněných prozatím nesešla, ve zbylé části dotazníku respondenti odpovídali na cíle programu „Mladí v pohybu“ nepřímo.

- Nejčastěji využívaným programem mobility je program Erasmus, mezi studenty VŠ přetrvává vysoké povědomí o programu.
- Nejvíce financí na zahraniční stáže čerpají mladí lidé z fondu pro celoživotní vzdělávání LLP.
- Mladí lidé mají povědomí o studijních možnostech v rámci EU.
- Mladí lidé nemají vysoké povědomí o všech pracovních možnostech v rámci EU.
- Mladí lidé mají alespoň přibližnou představu o výši nezaměstnanosti ve své věkové kategorii v rámci EU a ČR.
- Sledovaná skupina není dostatečně obeznámena s činností a funkcí portálu PLOTEUS.

5. VÝSLEDKY A JEJICH INTERPRETACE

5.1 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

K analýze výsledků jsem použila vzorek 79 vyplněných dotazníků v cílové věkové skupině 16-30 let. (viz Tabulka č. 2) Získané dotazníky nevyhovující podmínce věkového limitu jsem automaticky vyřadila, tj. eliminace celkem 7 dotazníků. U dílčích otázek se počet respondentů, kteří na danou otázku odpověděli, liší (dobrovolnost – respondenti nemuseli odpovídat na všechny otázky). Absolutní i relativní četnosti u jednotlivých otázek jsou vypočítány pouze z relevantních odpovědí, nerelevantní (chybějící a nejednoznačné) odpovědi nebyly do výpočtů zahrnuty.

Dle výsledků průběžné analýzy, doba strávená vyplněním dotazníku nebyla delší než 10 minut, zpravidla 5-10 minut. Získané údaje byly zpracovány a vyhodnoceny za využití pokročilých funkcí programu Excel a statisticko-marketingovým softwarem DYANE 4.

Tabulka 2: Charakteristika respondentů

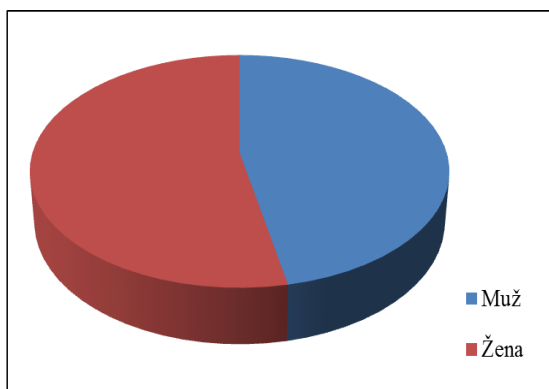
CHARAKTERISTIKA SOUBORU		N	%
POČET RESPONDENTŮ		79	100
Pohlaví	muži	37	46,84
	ženy	42	53,16
Dosažené vzdělání	základní vzdělání	6	7,59
	střední včetně vyučení (bez maturity)	2	2,53
	úplné střední všeobecné nebo odborné	24	30,38
	nástavbové studium	5	6,33
	vyšší odborné vzdělání (absolutorium)	3	3,80
	bakalářské (Bc., BcA.)	18	22,78
	magisterské (Ing., Mgr., MUDr., JUDr. aj.)	20	25,32
Věkové zastoupení	doktorské (Ph.D., DrSc., CSc., ThD. aj.)	1	1,27
	16 - 19 let včetně	19	24,05
	20 - 24 let včetně	38	48,10
	25 - 30 let včetně	22	27,85
Ekonomická aktivita	nezaměstnaný	5	6,33
	student	42	53,16
	pracující	30	37,97
	na rodičovské dovolené	2	2,53

Pozn. Hodnota N uvedená v tabulce výše i ve všech následujících tabulkách je 79, udává počet respondentů, kteří kompletně a platně vyplnili vypracovaný dotazník.

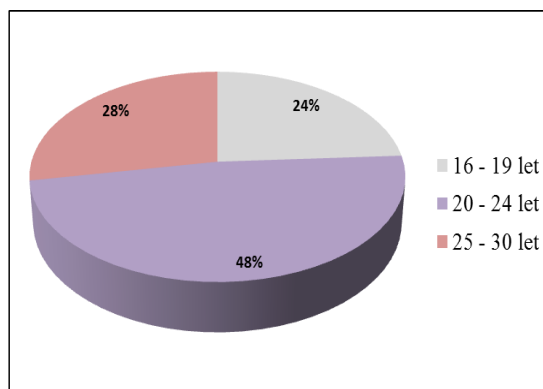
a) Pohlaví a věk

Z dotazovaných respondentů je 53 % žen a 47 % mužů (viz Graf č. 1). Nejvíce respondentů (48,1 %) patří do věkové kategorie v rozmezí 20 až 24 let včetně, 24 % respondentů ve věkovém rozmezí 16 až 19 let včetně a 22 % ve věkovém rozmezí 25 až 30 let včetně (viz Graf č. 2)

Graf č. 1: Pohlaví respondentů



Graf č. 2: Věkové zastoupení respondentů

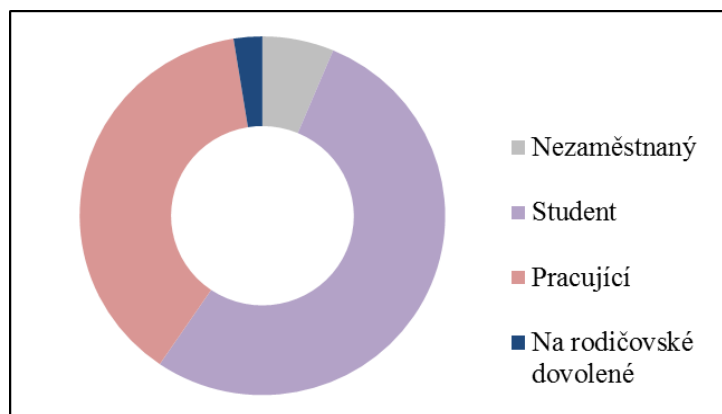


b) Ekonomická aktivita respondentů

Někteří respondenti patří do více skupin najednou, proto jsem procenta přepočítala na celek 100 % a očistila jsem soubor o respondenty, kteří spadají do více skupin. Příslušnost respondenta k více skupinám zároveň nemá statisticky významný vliv na celkové výsledky, proto jsem do analýzy zahrnula výsledky všech respondentů.

Nejvíce respondentů se řadí do kategorie studentů (53 %), následuje vyšší procento pracujících (38 %), dále nezaměstnaných (6 %) a vzorek doplňují 2 ženy na mateřské dovolené, které tvoří celkem 3 % vzorku respondentů.

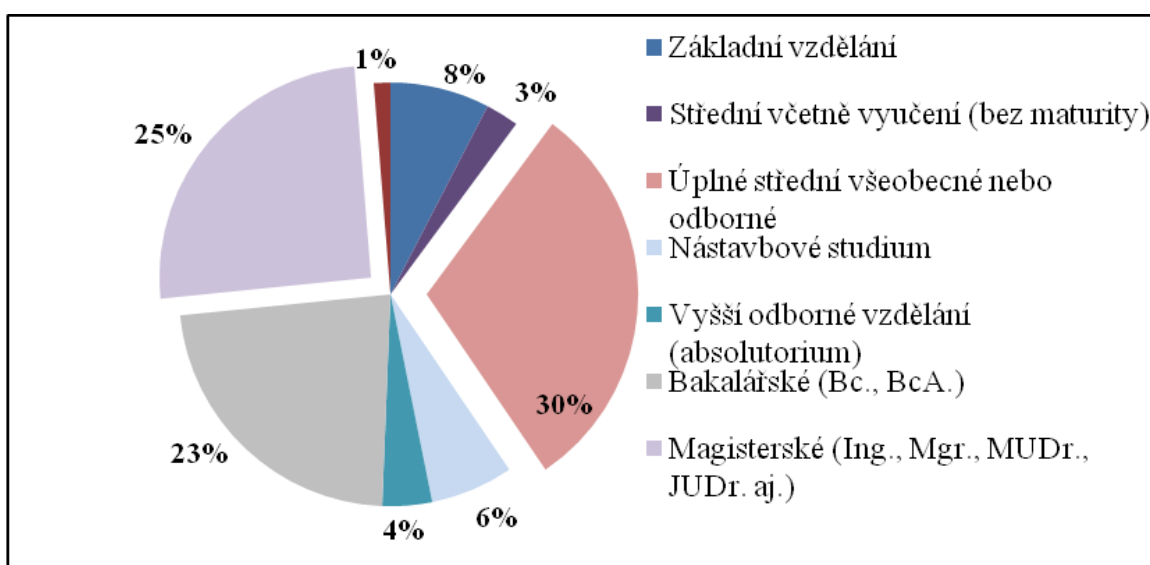
Graf č. 3: Ekonomická aktivita respondentů



c) Nejvyšší dosažené vzdělání

Z grafu č. 4 je zřejmé, že náhodný vzorek respondentů vytvořil zajímavý a pestrý podíl mladých lidí spadajících do všech nabízených kategorií. Další závěry prozatím nelze usuzovat, vzhledem k tomu, že nevíme, zda se jedná zároveň o *nejvyšší konečné dosažené vzdělání*. Všichni respondenti s nižším stupněm dosaženého vzdělání – základní škola, dále označili současnou ekonomickou aktivitu „student“. Lze proto předpokládat, že tito lidé pokračují ve vzdělání na středoškolské úrovni.

Graf č. 4 : Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Ze základních získaných charakteristik o respondentech je nutno podotknout, že nejvyšší procento dotazovaných uvedlo ekonomický, technický, ICT nebo pedagogický obor vzdělání nebo pracovní aktivity. Ostatní studijní obory se na celém vzorku dotazovaných podílely jen minimálně. Pro doplnění se jednalo o medicínu, zemědělství, právo, strojírenství aj.

Pro kompletnost zmíním také uvedené učební obory. Za zmínku stojí pouze obory, které se vyskytly v odpovědích více než jednou, profese kuchař a mechanik.

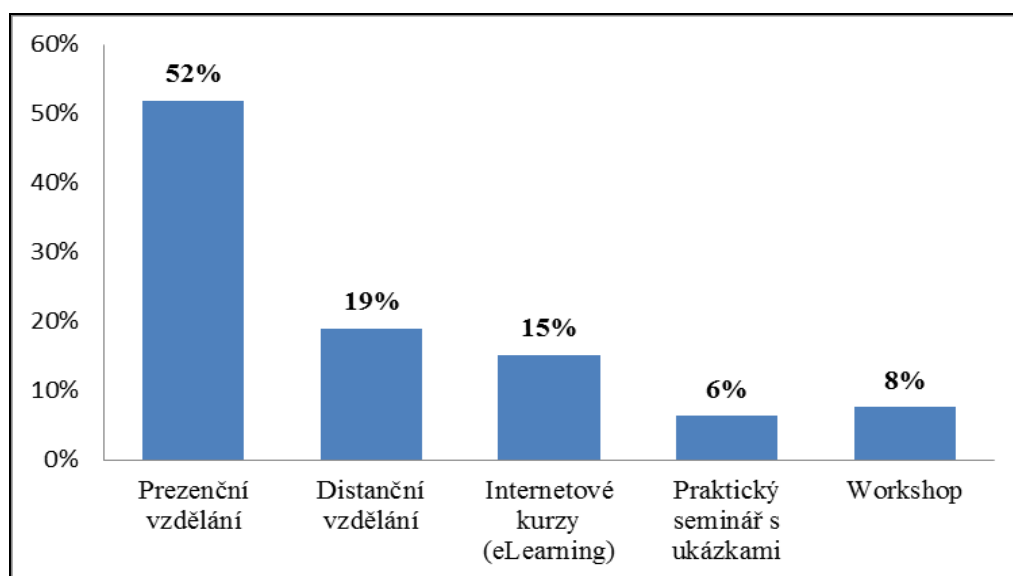
Dále bych oborové zaměření respondentů nerada více rozebírala vzhledem ke skutečnosti, že v tomto výzkumu mne zajímal více hlas a názor mladých lidí jako celku, jenž by neměl být ovlivněn oborovým zaměřením.

d) Celoživotní učení

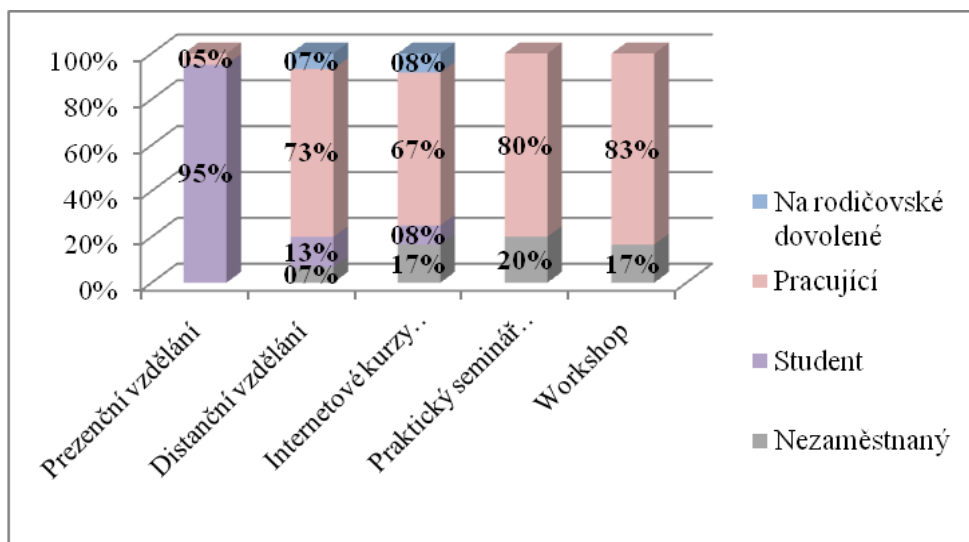
Otázka č. 3: Jakou formu vzdělávání/sebevzdělávání osobně preferujete?

Nejvíce upřednostňovanou formou vzdělávání, popř. sebevzdělávání je **prezenční vzdělávání** (viz Graf č. 5). Celkem 52 % všech respondentů preferuje tuto formu intenzivního vzdělávání, z čehož jsou z 95,1 % studenti. Nezaměstnaní, ani mladí lidé na rodičovské dovolené se k této variantě nepřiklání. Naopak ženy na mateřské dovolené (celkem 2) vyjádřily preference pro distanční vzdělání a také eLearning (online) kurzy, jež jim umožní rozložit si aktivity dle vlastního časového harmonogramu. Velmi překvapivý je poměrně nízký zájem o eLearning kurzy (15 % všech dotazovaných), z toho největší díl (73,3 %) zaujímají pracující, kteří zdá se objevily výhody eLearning kurzů. Je velmi pravděpodobné, že pokud by bylo respondentům dovoleno zvolit si více než jednu možnost, eLearning kurzy by respondenti volili jako další možnost, především studenti (vyplývá z poznámky 2 respondentů k dané otázce). Sebevzdělávání formou praktického semináře se podílí na celkovém součtu 6 %, workshop 8 %, jedná se o zanedbatelný podíl. Pro tento typ vzdělání se vyjádřili jen nezaměstnaní a pracující. (viz Graf č. 6)

Graf č. 5: Preferovaná forma vzdělávání



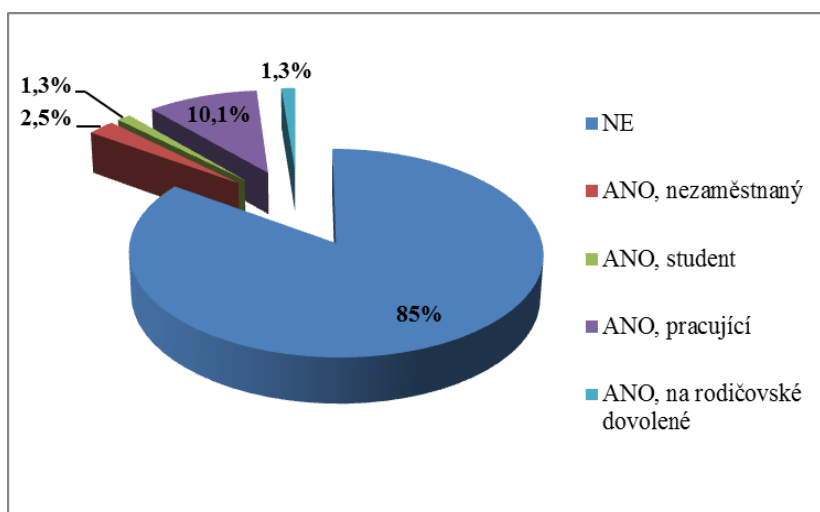
Graf č. 6 : Preferovaná forma vzdělávání/sebevzdělávání, dle ekonomické aktivity



Otázka č. 4: Jaká je Vaše zkušenost s eLearning kurzy? Využil/a jste je v minulosti?

V případě eLearning kurzů jsem došla k závěrům, že převážná většina respondentů o tomto efektivním a populárním způsobu výuky již slyšela, však jen 15 % zúčastněných nabídku internetových kurzů využilo (viz Graf č. 7), z toho se 10,1 % na celkovém počtu podílí pracující, 2,5 % nezaměstnaní a stejnou mírou (1,3 %) studenti a ženy na mateřské dovolené. Pozitivním zjištěním je skutečnost, že díky pozitivní zkušenosti se většina zúčastněných opětovně ke kurzům opět vrátila. Převažují kladné názory a postoje především díky časové a finanční úspoře, efektivnímu způsobu výuky oproti ostatním formám vzdělávání.

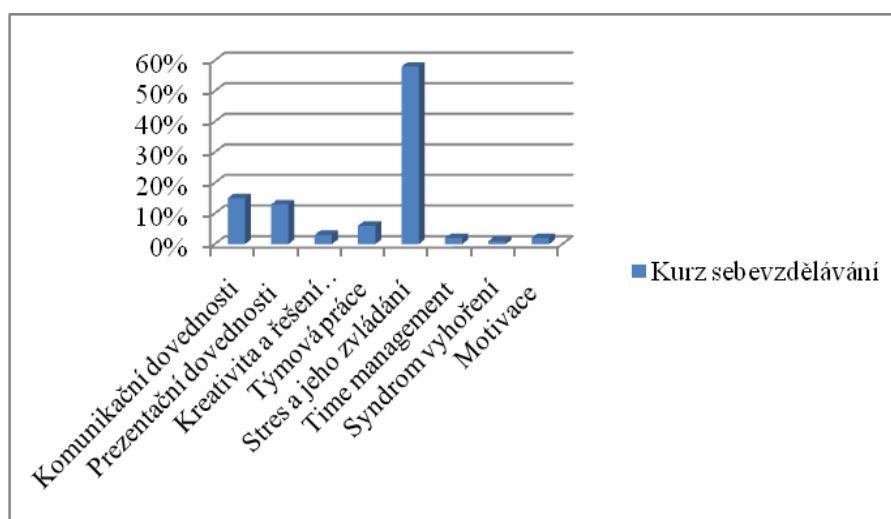
Graf č. 7 : Využívání eLearning kurzů respondenty, dle ekonomické aktivity



Otázka č. 5: Jakého kurzu dalšího vzdělávání byste se rád/a zúčastnil/a?

Velmi atraktivní jsou pro respondenty sebevzdělávací kurzy týkající se stresu a jeho zvládnání (viz Graf č. 8), téměř 58 % respondentů shodně uvedlo tento kurz. Vzhledem k rychlému vývoji společnosti a stále většímu tlaku, jež je vyvíjen, je tato volba zcela pochopitelná. Dále se v odpovědích opakovaně vyskytly kurzy zaměřené na prezentační dovednosti a sebe prezentaci, komunikační dovednosti. Oba kurzy úzce souvisí s kariéřním a především osobnostním růstem respondentů. Mladí lidé se jen zřídka zajímají o kurzy kreativity (3 %) nebo týmové práce (6 %). Respondenti měli možnost přidat další oblíbené varianty kurzů. Vícekrát se zde vyskytl zájem o účast na kurzu zabývající se syndromem vyhoření, dále motivace (popř. „jak získat ztracenou motivaci“) a efektivní řešení problémů.

Graf č. 8: Kurzy sebevzdělávání



e) Programy mobility

Programy mobility nabízí mladým lidem možnost nejen nabýt cennou praxi v zahraničí, ale také zažít dobrodružství, které může být důležitou motivační složkou v pozdějších letech života, včetně začlenění do společnosti.

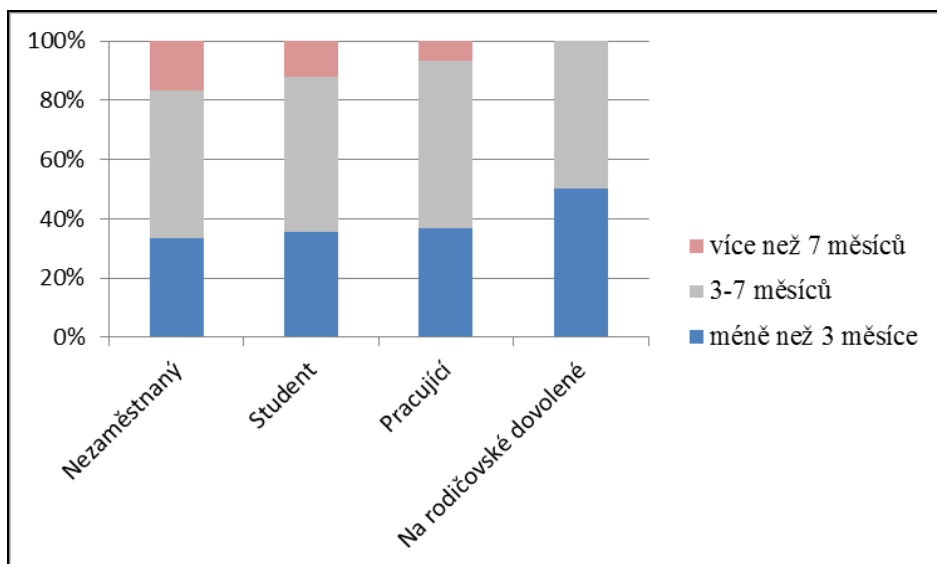
Otázka č. 6: Jak dlouho trval Váš nejdelší pobyt v zahraničí?

Otázka č. 7: Jaké faktické důvody Vás vedly k dosavadním zahraničním cestám?

Ze získaných odpovědí na otázky č. 6 a 7 jsem zjistila, že 54 % dotázaných (především současní studenti vysoké školy nebo absolventi vysokých škol 58 %) již absolvovalo

zahraniční pobyt delší než 3 měsíce (viz Graf č. 9), který nebyl rekreačního charakteru. Tím docházím k závěru, mladí lidé vědí o možnostech mobility a snaží se je využívat.

Graf č. 9 : Nejdelší zahraniční výjezd dle ekonomické aktivity respondentů



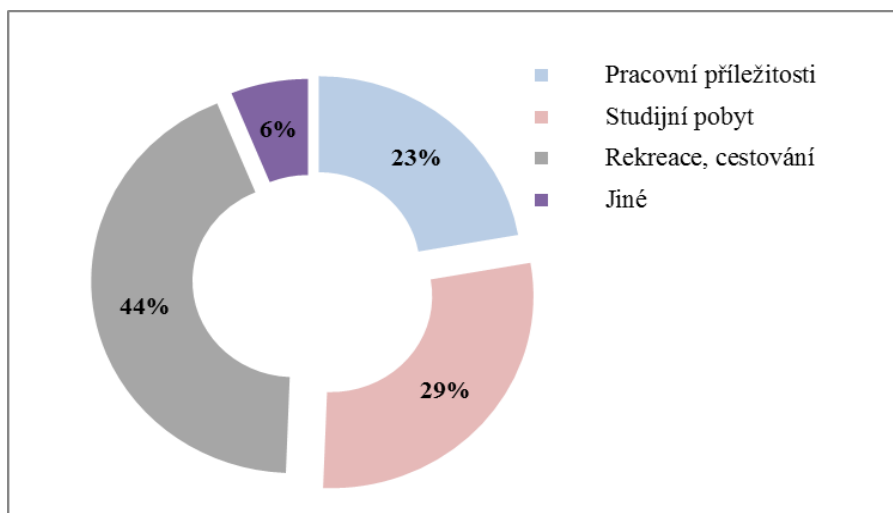
Otázka č. 9: Zúčastnil/a jste se některého z programů mobility/celoživotního vzdělávání?

Otázka č. 10: Objektivně posuďte, jaké faktické důvody Vás vedly k využití programu mobility?

Otázka č. 11: Můžete prosím uvést hlavní zdroj financování pracovní zahraniční stáže/studijního pobytu?

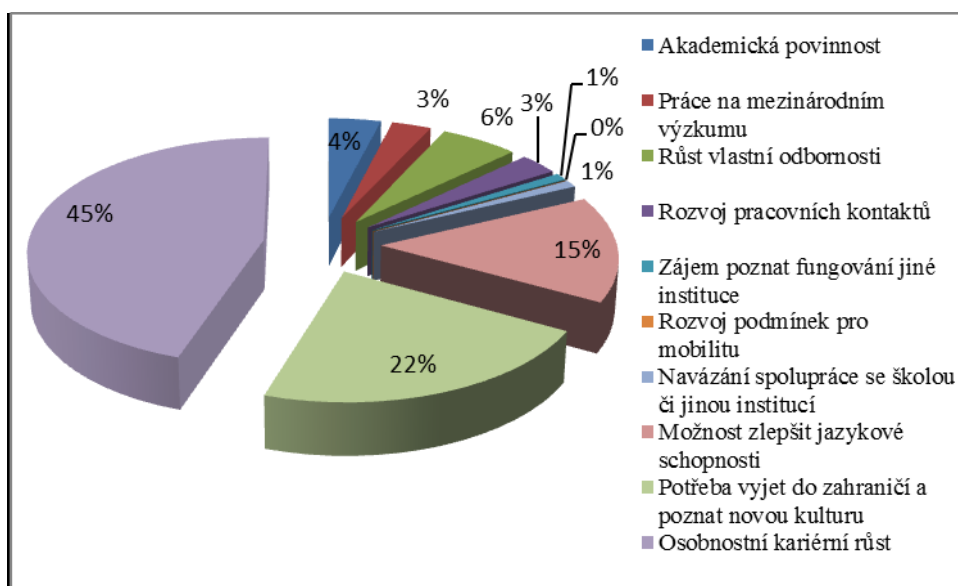
78 % všech vyjíždějících na pracovní stáž nebo studijní pobyt do zahraničí využilo některý z programů celoživotního učení Evropské unie, jako jsou *Erasmus*, *Erasmus Mundus* nebo *Comenius* a další. Překvapivým zjištěním bylo, že zúčastněné stážisty, zahraniční studenty přitahují nejen evropské destinace, ale také například výjezdy do třetích zemí. Nejvyžívanějším programem mobility je jednoznačně program pro podporu mobility na úrovni vysokoškolského vzdělání, Erasmus, který jako důvod výjezdu uvedlo 62 % všech respondentů účastnících se pracovní stáže nebo pracovního pobytu v zahraničí.

Graf č. 10 : Důvod výjezdů do zahraničí



Z dotazníkových výsledků byla potvrzena předchozí myšlenka, že jedním z nejsilnějších důvodů proč se mladí lidé stěhují do zahraničí, je hledání lukrativnějšího pracovního místa ve svém oboru, který jedinci zajistí osobnostní kariéerní růst a větší příležitosti na pracovním poli. Respondentům jsem dala za úkol ohodnotit 10 možných alternativ důvodů pro využití programu mobility. Jednoznačně nejvýznamnějším faktorem byl jistě kariéerní a osobnostní růst a lepší uplatnění na zahraničním trhu v porovnání s domácím trhem práce, který z 54 % všech účastníků zahraničního výjezdu za účelem studijního nebo pracovního pobytu, označilo 45 % vyjíždějících. Pomyslné druhé místo trochu překvapivě obsadila potřeba vyjet do zahraničí za poznáním nové kultury, což lze vysvětlit buď nespokojeností s domácím systémem, nebo čím dál většími světovými vlivy působící na nás ze všech médií, jež v nás mohou navozovat pocit, že existují lepší místa pro život, než je Česká republika (např. tzv. Amerikanizace). Další pozici získala možnost zlepšit své jazykové dovednosti, což také vyplývá z celosvětového trendu, kdy znalost více jazyků dává lepší příležitost na pracovním trhu. Ostatní varianty jako práce na mezinárodním výzkumu, akademická povinnost, zájem poznat fungování jiné instituce mají pro respondenty na stupnici významnosti velmi podobný výsledek, hlavní důvod pro výjezd značně neovlivní (viz Graf. č. 11).

Graf č. 11 : Motivace pro výjezd do zahraničí



f) Zaměstnanost a pracovní příležitosti v EU

Vysokou míru důležitosti právem přisuzujeme období, kdy mladý člověk ukončí vzdělání a vstupuje na trh práce, kde je buď úspěšný, nebo neúspěšný. První kontakt s trhem práce lze považovat za křižovatku, na které si mladí vybírají směr, kterým se budou ubírat, v případě, že je dostatečně neusměrnil již studijní obor. V dnešní době bývá samozřejmostí, že mladí lidé již při studiu získávají pracovní zkušenosti prostřednictvím různých brigád, stáží nebo dobrovolných akcí. Pro takové jedince, je přechod na trh práce mnohem jednodušší. Velmi důležitá je pro mladého člověka také volba budoucího povolání, jež nadchází již ve věku 15 let (v České republice), popřípadě v 18 letech (v případě studentů gymnazistů). Není to brzy se rozhodnout o svém celém budoucím životě? Ve svém dotazníku jsem zjišťovala, zda respondenti studují, popř. pracují v žádoucím oboru. Jaký mají především motiv ke studiu/práci v oboru?

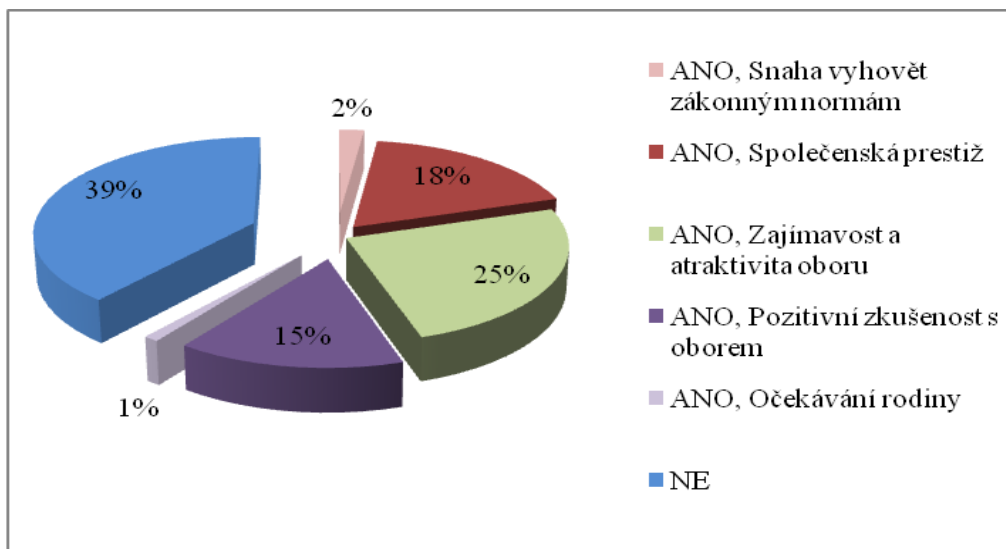
Otázka č. 12. *Studujete v současné chvíli obor, kterému se chcete v budoucnosti věnovat?*

Otázka č. 13. *Jaký máte motiv k tomu, abyste se vzdělával(a) / pracoval(a) v oboru?*

Nadpoloviční většina respondentů (62 %) odpovědělo, že studují nebo vystudovali žádoucí obor a i nadále se mu hodlají věnovat (viz Graf č. 12) Motivy pro vzdělávání v oboru jsou především zainteresovanost, atraktivita oboru (velmi individuální) a spole-

čenská prestiž oboru. Nikdo z dotazovaných například neoznačil možnost základní vzdělávací povinnosti vůči státu, jež dokazuje jistou míru motivace pro studium v oboru.

Graf č. 13 Studujete obor, kterému se chcete v budoucnu věnovat a proč?



Zbýlých 38 % odůvodnilo opačný názor následovně:

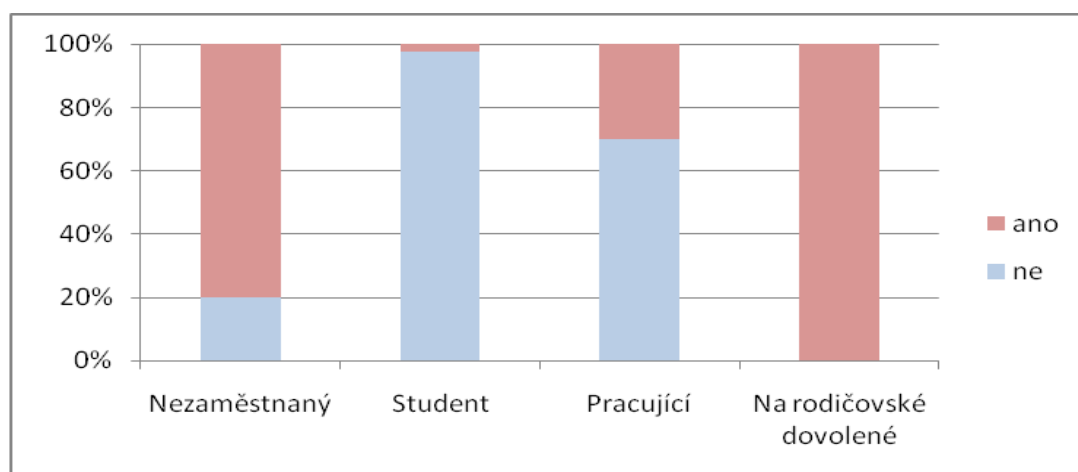
- V průběhu studia jsem si teprve uvědomil/a čemu se opravdu chci věnovat, co mě baví;
- Za dobu mých studií klesla prestiž původního žádaného povolání, proto jsem se rozhodl/a obor změnit;
- Na domácím trhu je mizivá šance uplatnění ve vystudovaném oboru, proto jsem využil/a rekvalifikační kurz pro získání pracovní pozice v jiném oboru;
- V 15 letech jsem měl/a zcela jiné vize o své budoucnosti než je tomu dnes, myslím, že rozhodnutí o budoucím profesním životě v tak nevyspělém věku je tak trochu hazard.

Otázka č. 14: Využil/a jste v minulosti nabídku rekvalifikačních kurzů?

Největší podíl respondentů, kteří se účastnili rekvalifikačního, zahrnuje skupinu mladých lidí, kteří vystudovali jiný obor, než kterému se v současnosti věnují či chtějí věnovat. Dále lze říci, že rekvalifikační kurzy jsou často využívány ženami po mateřské dovolené. Z mého šetření vyplynuli pouze 2 respondenti, kteří však shodně označili možnost

„Ano, využila jsem možnosti rekvalifikačních kurzů“, vzorek 2 respondentů sice není zcela směrodatný, ale odpovídá všeobecnému trendu a dokazuje, že ženy po mateřské dovolené jsou druhou nejrozšířenější skupinou mezi nezaměstnanými. K účasti na rekvalifikačním kurzu jsou respondenti nakloněni tím více, čím více jsou ochotni věnovat sebevzdělávání. Výsledky korespondují s výše zmíněnými závěry o větším zájmu absolventů, žen po mateřské dovolené a nezaměstnaných s vyšším vzděláním.

Graf č. 14 Zkušenosti sledovaných skupin nezaměstnaných s účastí na rekvalifikačním kurzu



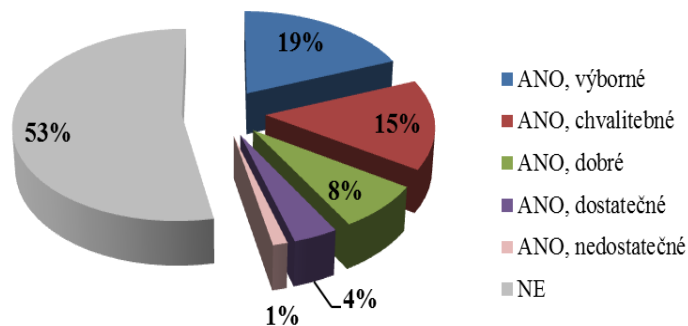
Otázka č. 15: Navštívil/a jste v minulosti portál **PLOTEUS**? Víte, čím se zabývá?

Z odpovědí dotázaných vyplývá, že portál PLOTEUS (*the Portal on Learning Opportunities throughout the European Space*) je mezi vysokoškolskými studenty relativně oblíbený, celkem 74 % studentů VŠ ví o existenci portálu. Zbytek respondentů je obeznámen s funkcí portálu jen velmi málo (cca 15 % respondentů). Cílem portálu PLOTEUS je pomoci studentům, uchazečům o zaměstnání, zaměstnancům, rodičům, poradenským pracovníkům a učitelům nalézt informace o studiu v Evropě. U odpovědí převažuje jednostranné využití portálu, vyhledávání zahraniční stáže VŠ studenty, což je jistě velmi pozitivní. Překvapivým zjištěním je skutečnost, že 10 % všech respondentů, kteří znají portál i jeho funkci jej dosud nenavštívili. To lze vysvětlit velmi dobrou informační kampaní portálu, však nedostatečnou motivací zúčastnit se zahraničního výjezdu.

Otázka č. 16 a 17: Setkal/a jste se již s programem „**Mladí v pohybu**“? Jaké jsou Vaše zkušenosti s programem?

Pro hodnocení programu Mladéž v pohybu jsem využila hodnotící stupnici odpovídající hodnocení výuky ve škole. Z respondentů, kteří znají iniciativu Strategie 2020 „Mladéž v pohybu“ (47 %), ji velmi pozitivně hodnotí 19 % dotázaných. Negativní ohlasy mohou být způsobeny na první pohled až příliš ambiciózními cíli, které si iniciativa vytyčuje. Stále celých 53 % respondentů o iniciativě dosud nikdy neslyšelo, nemají s ní žádné zkušenosti. Věřím však, že až bude informační kampaň na podporu programu ukončena (plánováno na konec roku 2011), povědomí o programu se navýší.

Graf č. 15: Program „Mladéž v pohybu“



Otázka č. 18. Máte představu, jak je v současné době vysoká nezaměstnanost mladých lidí v rámci EU (16-30 let)? (uveďte prosím číslo v %)

Převážná většina respondentů zaznamenala procentuální výši nezaměstnanosti, má bohužel zcela zkreslenou představu o aktuálním stavu nezaměstnanosti v EU. Pouhých 12 % respondentů uvedlo správnou míru nezaměstnanosti, popřípadě blížíci se hodnotu, z čehož vyplývá, že pouze 12 % mladých si uvědomuje vážnost situace na trhu práce. S největší pravděpodobností se jedná o jedince, kteří se dříve s problémem nezaměstnanosti osobně setkali. Nezáměr ostatních respondentů je alarmující vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o jejich vlastní společenskou skupinu. Možným vysvětlením špatného odhadu respondentů může být záměna s výší nezaměstnanosti celkově (všechny věkové kategorie), kde se nezaměstnanost pohybuje na 9,6 %, což je asi dvakrát méně než nezaměstnanost mladých lidí (20,4 %).

5.2 OVĚŘENÍ HYPOTÉZ

Byly potvrzeny tyto závěry:

- ✓ Mladí lidé preferují prezenční formu vzdělávání.
- ✓ Pozitivnější postoj a zodpovědnější přístup k sebevzdělávání mají nezaměstnaní s vyšším vzděláním (skupina nezaměstnaných se základním vzděláním vykazuje nejmenší zájem se vzdělávat).
- ✓ Mladí lidé si uvědomují důležitost vysoké kvalifikace pro uplatnění na trhu práce, také v osobním životě se snaží o další sebevzdělávání se, nespolehnou se jen na formální vzdělání.
- ✓ Přetrvává fenomén, že čím vyšší je vzdělání, tím lepší bude uplatnění na trhu práce.
- ✓ Studenti mají zkušenosti se středně dlouhými výjezdy do zahraničí (3-7 měsíců) s cílem získat další vzdělání, praxi, zkušenosti, jazykové znalosti.
- ✓ Mladí lidé nemají vysoké povědomí o všech pracovních a studijních možnostech v rámci EU.
- ✓ Nejvíce financí na zahraniční stáže čerpají mladí lidé z fondu pro celoživotní vzdělávání LLP.
- ✓ Nejčastěji využívaným programem mobility je program Erasmus, mezi studenty VŠ přetrvává vysoké povědomí o programu.

Nebyly potvrzeny tyto závěry:

- ✓ Mladí lidé mají zkušenost a povědomí o eLearning kurzech, aktivně je využívají.
- ✓ Odmítavější postoj ke vzdělání u skupiny mladých lidí s již ukončeným středněškolským vzděláním, kteří současně pracují ve svém oboru a také u žen/mužů na rodičovské dovolené.
- ✓ Mladí lidé mají alespoň přibližnou představu o výši nezaměstnanosti ve své věkové kategorii v rámci EU a ČR.

Další závěry

- **Mladí lidé se považují za konzumenty společnosti, nikoliv aktivní participující účastníky.**

Z odpovědí respondentů nepřímo vyplývá, že mladí lidé nevidí sami sebe jako aktivní účastníky společnosti, ale spíše jako pouhé konzumenty možností neboli objekty spotřební společnosti, kteří využívají toho, co je jim právě nabídnuto, nevyvíjí vlastní iniciativu, námahu. Jsem si jistá, že se zde nachází také výjimky, za kterou bych mohla považovat například i sama sebe. Spoustu věcí vidím pozitivně, mám pocit, že Evropská unie nabízí celou škálu možností, na které s trochou snahy může dosáhnout téměř každý. Na druhou stranu skepticky vidím věci jako je například vysoká politika, s nimiž z pozice občana nepohnu. Ano jistě, s postupem věku sice pocit spotřeby stoupá, ale pokud to shrnu všeobecně a hledám pozitiva, naše generace je o něco málo aktivnější než tomu bylo u generací předchozích.

- **Mladí lidé jen zřídka přebírají zodpovědnost. Mají strach riskovat.**

S aktivitou mladých lidí je úzce spojována také ochota převzít odpovědnost a experimentovat s formami sociální účasti a s mechanismy solidarity. V dnešní době není odpovědnost zrovna populární, dokud ji mladí lidé nemusí mít, neženou se do ní, možná z důvodu tvrzení, že společnost je dle mnohých názorů příliš neosobním posluchačem, který nevytváří dostatečný prostor mladým lidem se vyjádřit. V momentě kdy je vymezen prostor pro vyjádření, společnost názory nebere vážně, pouze je formálně vyslechne, což vede k logické nedůvěře ve společnost. Naopak stále více se prosazuje agrese, bezohlednost. To vše má za důsledek, že řada mladých raději pasivně přihlíží než by riskovala v naději jen málo pravděpodobného dobrého konce. Mladí lidé mají pocit, že jediným hybným faktorem, který z jejich názorů dělá atraktivní názory také pro společnost, jsou peníze. Je smutné, že názory v mnoha případech jsou brány v potaz až v případě, že znamenají pro osoby na vyšších pozicích konkrétní přínos, v opačném případě jsou nezajímavé. Obávám se, že vše je o lidech, ne ani tolik o společnosti. Systém je dle mého názoru nastaven správně, ale lidé, kteří ho využívají, ho nevyužívají správně.

- **Přetrvává fakt, že čím je člověk vzdělanější, tím je jeho pravděpodobnost získání práce vyšší.**

Obecně platí, že čím nižší má člověk vzdělání, tím je pravděpodobnější, že bude nezaměstnaný. Pokud člověk dokončil „terciární“ vzdělání (vystudoval např. univerzitu), je u něj nebezpečí, že nebude mít práci, více než o polovinu menší než u člověka, který má pouze základní či nižší středoškolské vzdělání.

- **Finanční příjem je důležitou součástí samostatnosti a integrace.**

Velmi často se předpokládá, že mladí lidé budou ochotni pracovat bez finanční náhrady. Zejména ve členských státech jsou dobrovolné stáže velmi populární. Střetávají se zde dva protichůdné názory týkající se dobrovolné činnosti. První z nich dobrovolnictví vítá, práce bez odměny sice dokazuje vysoké nasazení pracovníka a potenciální budoucí zaměstnavatelé je při selekci životopisů hodnotí velmi pozitivně, na druhou stranu nejedná se o degradaci kvalitní lidské práce? Když mladý člověk odvede užitečnou a kvalitní práci, měl by za ni být, byť symbolicky, ohodnocen. Tím se správnou cestou formuje tak důležitý hodnotový systém, protože jen na základě zaslouženého ohodnocení práce poznává její hodnotu a později může takovou službu poskytnout třeba i bez finančního ohodnocení. Mnozí se domnívají, že nadšení pro věc a radost z vykonané práce je největší odměnou, což je sice pravda, ale pokud by dobrovolná činnost měla být hlavní ekonomickou aktivitou člověka, jen těžko by dokázal uspokojit své základní potřeby bez finanční odměny.

- **Profesní úspěch je přisuzován pouze veličině „pracovního místa“**

Profesní úspěch, který často proniká také do osobního života je možná špatně přisuzován jediné veličině a to „pracovního místa“. Věřím, že pozitivní dopad mají i jiné formy aktivit, než jen zaměstnání. Tyto mimopracovní nebo mimoškolní aktivity typu péče o člena rodiny (staří nebo nemocní lidé, lidé s handicapem), výchova dětí, působení v neziskových organizacích, atd. by měly být uznávány a hodnoceny daleko výše než na pouhé vyplnění volného času. Pokud je to nezaměstnaný člověk, který takovou aktivitu vyvíjí, je to chvályhodné a mělo by být řádně oceněno, pokud ne finančně, alespoň přispěním k nezávislosti a sociální integraci mladých lidí.

NÁVRH MODELU, ŘEŠENÍ:

1) *Globální výchova*

Myšlenka globální výchovy se začala vyvíjet již v 80. letech 20. století v USA, Kanadě a Velké Británii, ukotven byl obecný cíl a to *pozitivní vliv na budoucí vývoj lidské společnosti*. Tyto pozitivní vlivy prozatím nebyly zaznamenány v Evropě. Globální výchova by mohla pomoci zvýšit informovanost mladých lidí formou přijímání konstruktivní postoje k naléhavým otázkám míru a lidských práv v konkrétních životních situacích, bránit se proti škodlivým vlivům, které jsou důsledkem globalizace a v neposlední řadě vychovat mladé jedince, kteří skutečně chápou svět, ve kterém žijí a snaží se jej učinit lepším. (PIKE, SELBY, 1994) Tím bychom získali mladé lidi informované a chápající smysl a cíle globální spolupráce a evropské integrace, funkce organizací, které podporují spolupráci a řešení konfliktů ve světě a v Evropě. Dále tím zamezíme pocitům izolovanosti, tím, že zapojíme mladé lidi do aktivně probíhajícího procesu. Výrazným pozitivem je fakt, že globální výchova ve své podstatě není závislá na finančních zdrojích. Produktem globální výchovy by mělo být zvýšení tvořivosti, motivace k dalšímu sebevzdělávání a základní orientace v životních situacích. Jinými slovy všestranně rozvinutá osobnost jedince.

Současný systém se začal při narůstajícím tempu změn jevit jako nevyhovující a nepružný, proto se rozvinul koncept globální výchovy, který umožňuje:

- využití využit lokálních, regionálních i mezinárodních příležitostí k ověření občanských dovedností a využívání demokratických mechanismů a struktur,
- chápat historickou kontinuitu v evropském a globálním kontextu ve vztahu k vývoji vlastního národa a státu,
- být schopen vnímat a hodnotit lokální a regionální jevy a problémy v širších souvislostech evropských i globálních,
- vyjádřit názor v diskuzích o politických, ekonomických a sociálních problémech v kontextu s evropských a globálním vývojem,
- uvědomovat si a projevovat solidaritu s postoji evropských a jiných národů usilujících o harmonický rozvoj, mír a demokracii,

- uvažovat a nacházet řešení problémů a konfliktů s ohledem na historickou zkušenost Evropy a jiných částí světa.

„Osnovy budoucnosti musí nejen zahrnovat rozsáhlé spektrum předmětů zaměřených na informace, ale musí také klást velký důraz na to, jak žít v budoucnosti. Musí vytvořit kombinaci různorodého faktického obsahu s všeobecnou výukou, kterou bychom mohli označit jako „životní know how.“

Alvin Toffler

Při pohledu na současný charakter vzdělávání zjistíme, že je stále kladen důraz na memorování neboli paměťové učení, encyklopedické znalosti, soutěživost a schopnost zvládnout úkoly dřív než ostatní. Vědomosti jsou podávány v oddělených a nesouvislých blocích, z nichž každý je „nejdůležitější“, hodnocení je nárazové, úspěch je odměněn, neúspěch potrestán. Studenti postrádají schopnost systémového myšlení. Nevidí souvislosti, co je příčinou problému a kde je možné hledat řešení. Vzájemná propojenost globálních poměrů nebývá na první pohled úplně zřejmá.

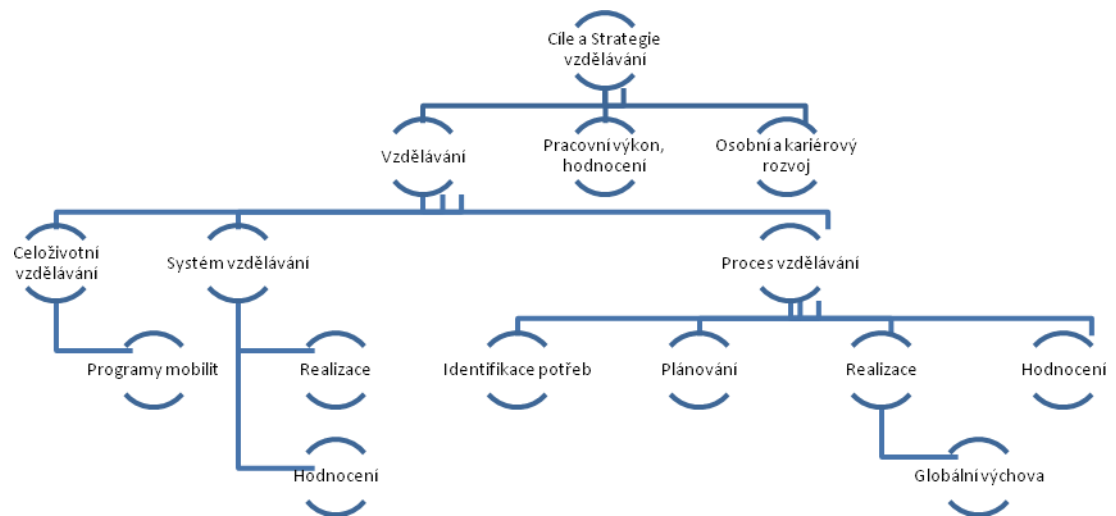
Respekt k jedinečnosti osobnosti i jiných kultur a vnitřní rovnováha mohou vést k mobilizaci dostatečného množství jedinců, kteří mohou změnit vnější, globální problémy. Protože globalizace ovlivňuje naprosto vše, co děláme, nemůžeme problémy hledat lokálně, ale jako jeden propojený systém. Proto tedy novodobé učení předpokládá osvojení si široké škály schopností, dovedností a znalostí a vytvoření si řady postojů a modelů chování. To vyžaduje od základu změnu výchovně-vzdělávacího procesu. Produktem globální výchovy by mělo být zvýšení tvořivosti, motivace k dalšímu sebevzdělávání a základní orientace v životních situacích. Jinými slovy všestranně rozvinutá osobnost žáka.

Existuje několik zásad, pomocí nichž je možno se alespoň nějakým výsledkům přiblížit, kam řadíme (PIKE, SELBY, 1994):

- **průběžné hodnocení**, které je mnohem objektivnější než nárazové zkoušky a nezatěžuje tolik studenty;
- **převedení většiny zkoušek na ústní podobu**, což považují za pružnější variantu, která umožňuje studentům více vyniknout a mohou z ní následně těžit i v praktickém životě;
- **hodnocení, které má být částečně založené na domluvě** mezi zkoušejícím a

studentem pro dodržení kooperativního přístupu a zachování atmosféry spolupráce.

Schéma 6: Návrh modelu vzdělávání pro usnadnění přechodu k učící se organizaci - zavedení faktoru "globální výchovy"

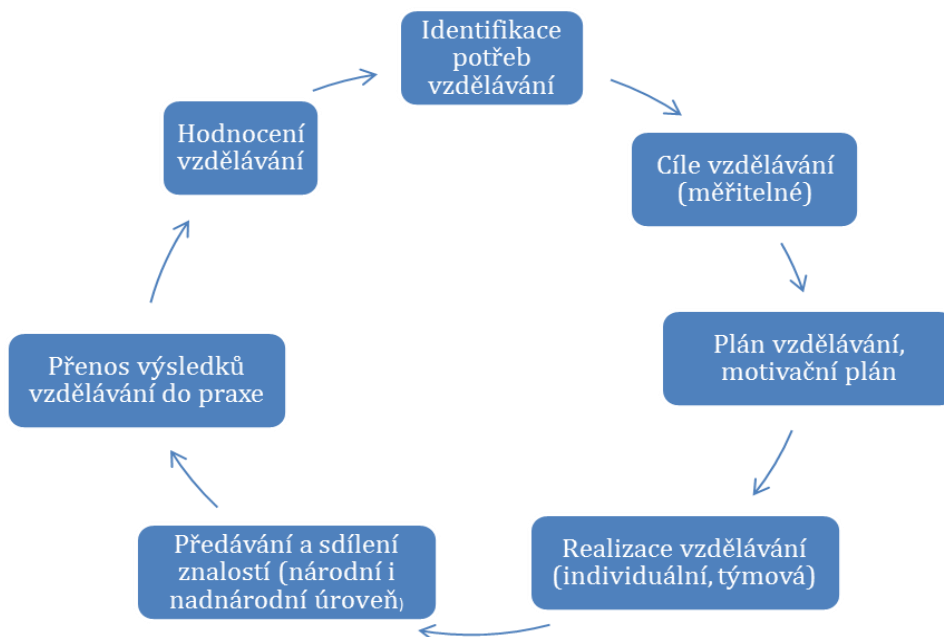


Zdroj: vlastní zpracování

2) *Motivace mládeže*

Rozvoj lidských zdrojů jako získávání nových znalostí, schopností a způsobu chování studentů umožňuje lépe se přizpůsobit novým požadavkům, které souvisí s očekávanými změnami, které přináší 21. století na trh práce. Součástí rozvoje je i řízení kariéry žáků dokonce již od dob povinné školní docházky, je potřeba dosáhnout souladu mezi potenciálem a motivací a kreativitou mladých lidí a potřebami společnosti. Aby vzdělávání bylo efektivní a zaručilo vzdělávacímu systému návratnost vložených prostředků do vzdělání, musí si studenti osvojit schopnost systémového myšlení. Proto je velmi žádoucí, aby jednotlivé vzdělávací instituce spolupracovali s odborníky na vzdělávání, snažily se zapojit do propojeného procesu a vytvořily jeden pomyslný díl ve vzniklém cyklu za získání společných cílů společnosti. Tento významný aspekt současnosti zohledňuje taková společnost, kde lidé neustále zlepšují své schopnosti dosahovat lepších výsledků, kde je podporováno flexibilní i systémové myšlení a v neposlední řadě, kde lidé pracují v týmu, tzv. učící se společnost.

Schéma 7: Návrh modelu vzdělávání pro usnadnění přechodu k učící se organizaci – zavedení motivačního faktoru



Zdroj: vlastní zpracování

6. ZÁVĚR

Státy dnes investují do vzdělávání snad ještě více než do infrastruktury. V důsledku procesů globalizace a internacionalizace je ve vzdělávacích systémech a v celoživotním vzdělávání kladen stále větší důraz na učení. Tento trend byl vyvolán uvědoměním, že jediný nevyčerpatelný faktor je právě lidský faktor, který lze snadno kultivovat.

Položme si stěžejní otázku: „Dokáží stávající sdružení, organizace, programy jako např. „Mladí v pohybu“, vyhovět potřebám lidí a splnit jejich očekávání, dovolí jim aktivně účastnit se na aktivitách společnosti?“ Současné instituce začínají pomalu svůj přístup, efektivně reagují na touhu mladých lidí po dosažitelných projektech, využívají jejich potenciálu. Opět zmíním zodpovědnější přístup, který zde hraje klíčovou roli, děti a mládež potřebují nabýt dojmu, že jsou středem zájmu. Participace mladých lidí je od určitého věku žádoucí a lze ji dosáhnout například účinnou motivací mladých, informovaností a dobrými příklady z praxe. Cílem sdružení je právě vytvořit prostor pro mladé a možnost dlouhodobě i krátkodobě utvářet „svoji sociální skupinu“, jež je článkem sdružení. Všeobecně mladým lidem chybí vzory, pozitivní vzory, které by je zbavily pocitu zklamání ze skutečnosti, že kdo je poctivý, je i zároveň málo úspěšný. V současném světě se bohužel stále více prosazuje agrese, bezohlednost. To vše má za důsledek, že řada mladých raději pasivně přihlíží než by riskovala v naději jen málo pravděpodobného dobrého konce.

Nové požadavky na kvalifikace ze strany trhů práce vedly v posledních 15 letech ke změnám v odborném vzdělávání, které se projevovaly především v postupně inovovaných nebo nově vytvářených vzdělávacích programech. To, jak se daří školskému systému respektovat tyto požadavky, má výrazný vliv na uplatnění absolventů na trhu práce. Lze konstatovat, že tento kvalitativní faktor má výraznější vliv než faktor kvantitativní (např. struktury oborů a počty absolventů odpovídají požadavkům na pracovní síly v konkrétních povoláních).

Pro tyto účely jsem vypracovala teoretický model učící společnosti a posléze model aplikovatelný v praxi. Ve svém výzkumu jsem se zaměřila především na význam klíčových kompetencí jedince, celoživotního učení a mobilitu, které považuji za moderní trendy působící na směr vývoje vzdělávání.

Dalo by se říci, že si vyspělý svět nikdy nežil lépe, lidé se naučili využívat materiálních statků dnešní doby. Jinými slovy, globalizace je jednou z hlavních příčin rostoucí životní úrovně.

Faktory působící na globalizaci, které jsem uvedla v literární rešerši, demokratizace ve vzdělání klade velký důraz na individuální potřeby jedinců, dle kterých se vše postupně vyvíjí, což je jistě velmi pozitivní. Na druhé straně faktory jako deterritorializace, oslabují kult osobnosti tím, že lidé nemají dříve základní potřebu sociální interakce a mezilidská komunikace tím velmi trpí. Poslední z uvedených globalizačních vlivů, tlak zrychlení má dle mého názoru vyrovnaný stinné i světlé stránky, jež jej obklopují. Zrychlující se procesy vlivem informatizace sice urychlí celý proces učení a zefektivní výuku a nabývání vědomostí, ovšem na úkor nejasné a rozostřené vize budoucnosti.

Vraťme se ale zpátky ke vzdělávacím procesům, které podporují sociální integraci mladých lidí, a které je s trochou angažovanosti dostat až k řešení specifických problémů ať už dlouhodobého, tak i krátkodobého charakteru. Podpora mimoškolních aktivit a rozvoj osobnosti, využívání podpor mobilit, globální výchova jsou správné cesty k opravdu učící se společnosti. Pracovní struktury s pevně definovanými rolami se pomalu ztrácí, během života několikrát měníme zaměstnání, a dokonce i obor. To vede ke změnám požadavků na odbornou přípravu i ke zvýšení důrazu na všeobecné vzdělávání. Požadují se i určité vlastnosti osobnosti: individuální iniciativa a převzetí odpovědnosti, samostatnost i týmová spolupráce, schopnost vést a motivovat druhé, interpersonální kompetence i schopnost řešit problémy.

Opět se budu opakovat, ale je důležité, aby mladí byli považováni za svéprávné a zodpovědné jedince, jejichž inspirativní pohled na věc je určitě přínosem pro celou společnost, Rovněž má vliv na rozvoj kladného hodnotového systému s pozitivním důsledkem pro společnost a její rozvoj. *Taková by dle mého názoru měla být učící se společnost v současném globalizovaném světě.*

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. BELZ H., SIEGRIST M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6.
2. BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost*, 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. 29 s. ISBN 80-244-0155
3. CASTELLS, M. *The Information Age : economy, society, culture. Vol. 1. The Rise of the Network Society*. 2. vyd. Oxford: Blackwell Publishers, 2000. 448 s. ISBN 978-0-631-22140-1.
4. CEJPEK, J. *Informace, komunikace a myšlení*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. 179 s. ISBN 80-7184-767-4.
5. DRUCKER, P. F. *Věk diskontinuity*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1994. 853 s. ISBN 80-85603-44-6, s 308.
6. DRUCKER, P. F. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. New York: Harper and Row, 1973.
7. EHL M. *Globalizace pro a proti*. 1. vyd. Praha: Academia, 2001, 185 s. ISBN 80-200-0897-7.
8. ERIKSEN, T. H. *Tyranie okamžiku*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 2005. 167 s. ISBN 80-7239-185-2.
9. HOFSTEDE, G. *Kultury a organizace: Software lidské mysli*. 1. vyd. Praha: Linde, 2006. ISBN 80-86131-70-X
10. JARVIS, P. *Twentieth Century Thinkers in Adult Education*. London: Croom Helm, 1987a ED 155 359
11. KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, 183 s. ISBN 978-80-86429-78-6.
12. KOLMAN, L. *Rozvoj lidských možností. Kapitoly z psychologie pro manažery*. Praha: ČZU, 1994.
13. LUSKAČOVÁ K. *Učíci se společnost v globalizovaném světě*. Bakalářská diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 52.
14. MEZŘICKÝ V. *Globalizace*. 1.vyd. Praha: Portál, 2003. 147 s. ISBN 80-7178-748-5.
15. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení ČR. Praha: MŠMT, 2007. ISBN 978-80-254-2218-2*
16. MUŽÍK J., *Andragogická didaktika*. Praha: Codex Bohemia, 1998, ISBN 80-85963-52-3.
17. PIKE, G., SELBY, D. *Globální výchova*. 6. vyd. Praha: Grada, 1994. 322 s. ISBN 80-85623-98-6.
18. PROKOPENKO, J., KUBR, M. *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada Publishing, 1996. 632 s. ISBN 80-7169-250-6.
19. SAK, P. a kol. *Člověk a vzdělání v informační společnosti*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, 296 s. ISBN 978-80-7367-230-0. s. 16
20. SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika*. 2. rozš. aktual. vyd. Praha: Grada, 2007. 328 s. ISBN 978-80-247-1821-7.
21. SPOLEČNÝ SVĚT. *Příručka globálního rozvojového vzdělávání*. Praha: Člověk v tísni – společnost při České televizi o.p.s., 2004. 320 s. ISBN 80-903510-0-X.
22. TOFFLER, A. *Šok z budoucnosti*. 1. vyd. Praha: Práce, 1992. 284 s. ISBN 80-208-0160-X. s 201
23. TOFFLER, A., TOFFLEROVÁ H. *Nová civilizace. Třetí vlna a její důsledky*. Praha: Dokořán,

24. VESELÝ, A. *Knowledge-Driven Development. Conceptual Framework and Its Application to the Czech Republic*. Disertační práce. Praha: Univerzita Karlova: Fakulta sociálních věd, 2003
25. ZICH, F. a kol. *Sociální potenciál regionu*. Praha: VŠFS, 2006. ISBN 80-86754-69-3.

Online zdroje

1. Akademické centrum studentských aktivit při MŠMT: *Boloňský proces – vytváření Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání*, [online]. [cit. 2011-02-15]. Dostupné z URL <<http://www.bologna.msmt.cz/files/BolognaProcess.pdf>>.
2. MŠMT: *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. [online]. [cit. 2011-03-08]. Dostupné z URL <<http://www.msmt.cz/reforma-terciarniho-vzdelavani/bila-kniha>>.
3. BURYÁNEK, J. *Definice a cíle interkulturního vzdělávání*. [online]. [cit. 2011-02-20]. Dostupné z URL <<http://www.varianty.cz/download/doc/texts/16.pdf>>.
4. Centrum pro studium vysokého školství, veřejná výzkumná instituce, [online]. posl. aktualizace 2008-03-10 [cit. 2011-03-23]. Dostupné z URL <<http://www.csvs.cz>>.
5. ČADILOVÁ, K. Co je eLearning aneb stále se je čemu učit. *Ikaros* [online]. 2002, roč. 6, č. 8 [cit. 2011-02-02]. Dostupné z URL <<http://www.ikaros.cz/node/1022>>. URN-NBN: cz-ik1022. ISSN 1212-5075.
6. Český výbor pro UNICEF [online]. posl. aktualizace 2011-01-30 [cit. 2011-02-15]. Dostupné z URL <<http://www.unicef.cz/index.php?zl=2&pg=hm>>.
7. D'ANTONI, S. *The Virtual University: Models and messages, Lessons from case studies*, [online]. The Virtual University and e-learning [cit. 2011-11-20]. Dostupné z URL <<http://www.unesco.org/iiep/virtualuniversity/home.php#top>>.
8. DLOUHÁ, R., NÁDVORNÍK, O. *Inspirace k realizaci průřezového tématu Výchova k myšlení v evropských a globálních souvislostech (VMEGS)*, [online]. Varianty [cit. 2010-09-16]. Dostupné z URL <<http://www.varianty.cz/texts.php?id=77>>.
9. Evropa, Evropské společenství c 1995-2008: *Dokumenty Evropské unie: Dokumenty jednotlivých institucí: Bílé knihy*, [online]. [cit. 2008-03-14]. Dostupné z URL <http://europa.eu/documents/comm/white_papers/index_cs.htm>.
10. EUROSKOP – Vše o Evropské unii, Vláda České republiky c 2006-2007: *Smlouva o Evropské unii (EU) – původní verze – Tzv. Maastrichtská smlouva*, [online]. [cit. 2011-03-14]. Dostupné z URL <<http://www.euroskop.cz/45099/clanek/>>.
11. Evropský portál pracovní mobility EURES. [online]. [cit. 2011-03-03]. Dostupné z URL <<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>>.
12. EUROSTAT. [online]. 2011 [cit. 2010-12-11]. Dostupné z URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
13. FINANČNÍ NOVINY. Ekonomický server ČTK. [online]. [cit. 2011-03-31]. Dostupné z URL <<http://www.financninoviny.cz/eu/>>.
14. HUČÍNOVÁ, L., SVOBODA, Z. *Lisabonský proces – Vzdělávání a odborná příprava v Evropě do roku 2010*, [online]. Metodický portál RVP – Základní vzdělávání, posl. aktualizace 2004-09-01 [cit. 2008-03-14]. Dostupné z URL <<http://www.rvp.cz/clanek/76>>.
15. ISEA: *Na cestě ke znalostní společnosti. Část druhá: Jak dál?* [online]. Praha: ISEA, 2006. [cit. 2008-03-01]. Dostupné z URL <http://www.isea-cz.org/Portals/0/Repository/jakdal_1310_PUBLIKACE.c111dc2c-605d-4cff-a57cc31ce923b8c8>.

16. ISEA: *Na cestě ke znalostní společnosti. Část první: Kde jsme?* [online]. Praha: ISEA, 2005. [cit. 2008-03-01]. Dostupné z URL <<http://isea-cz.dnh.cz/>>.
17. Maastricht Communiqué on the future priorities of Enhanced European Cooperation in VET [online]. *Review of the Copenhagen Declaration of 30 November 2002*. [cit. 2010-12-14]. Dostupné z URL <<http://www.bologna.msmt.cz/files/B2B050214MaastrichtCommunique.pdf>>.
18. Národní agentura pro evropské vzdělávací programy NAEP. [online]. posl. aktualizace 2011-02-12 [cit. 2011-03-08]. Dostupné z URL <<http://www.naep.cz>>.
19. Národní ústav odborného vzdělávání NUOV. [online]. posl. aktualizace 2010-12-31 [cit. 2011-01-10]. Dostupné z URL <<http://www.nuov.cz>>.
20. OECD VET Review: *Učení pro praxi – Přezkumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné OECD – Česká Republika*; 2010 [cit. 2011-03-15]. Dostupné z URL <<http://www.oecd.org/dataoecd/18/37/45030212.pdf>>.
21. OECD: *Education Policy Analysis- Focus on Higher Education*, [online]. Paris [cit. 2010-12-11]. Dostupné z URL <<http://www.oecd.org/dataoecd/12/39/38140595.pdf>>.
22. OSN: *Základní údaje o Organizaci spojených národů: Ekonomický a sociální rozvoj, Kapitola 3*, [online]. Informační centrum OSN v Praze. c 2003 [cit. 2010-08-26]. Dostupné z URL <<http://www.osn.cz/soubory/fakta-a-cisla-osn-2005-kapitola-3.pdf>>.
23. Stálé zastoupení ČR při Evropské unii: *Úvod ke strategii 2020* [online]. posl. aktualizace 2011-02-12 [cit. 2011-02-28]. Dostupné z URL <http://www.mzv.cz/representation_brussels/cz/evropska_unie/strategie_evropa_2020/uvod_ke_strategii_evropa_2020.html>.
24. TECHNET. *Knihtisk – začátek informační revoluce*, [online]. [cit. 2011-01-12]. Dostupné z URL <http://technet.idnes.cz/knihtisk-zacatek-informacni-revoluce-d8e-/tec_tehnika.asp?c=A070216_183142_tec_tehnika_pka>.
25. TUREK, O. *Globalizace - stará a nová*. [online]. posl. aktualizace 2004 [cit. 2011-02-20]. Dostupné z URL: <<http://www.listy.cz/archiv.php?cislo=042&clanek=020412>>.
26. RADA EVROPSKÉ UNIE: *Evropská rada v Bruselu 23. a 24. března 2006 – Závěry předsednictví*. Copenhagen Declaration of 30 November 2002, EC 2002. [online].
27. RADA EVROPY: *Od jazykové rozmanitosti k vícejazyčnému vzdělávání: Příručka pro tvorbu politiky jazykového vzdělávání v Evropě*. Exekutivní verze. [online]. Štrasburk: MŠMT, 2007. [cit. 2011-02-13]. Dostupné z URL <<http://www.msmt.cz/file/14081>>.
28. ZLÁMALOVÁ, H. *Celoživotní učení – téma naší současnosti*, [online]. Centrum pro studium vysokého školství – Národní centrum distančního vzdělávání, posl. aktualizace 2007-04-11 [cit. 2008-03-23]. Dostupné z URL <<http://www.csvs.cz/struktura/ncdiv/index.shtml>>.
29. ZLATUŠKA, J. *Informační společnost a nová ekonomika. Podkladová studie č. 20. k Strategii rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. [online]. Praha: NVF, 2000. Dostupné na <<http://www.nvf.cz/strategie/index.htm>>.

8. SEZNAM ZKRATEK

CŽU	celoživotní učení
CŽV	celoživotní vzdělávání
DiV	distanční vzdělávání
ECTS	European Credit Transfer System
ESF	Evropský sociální fond
EU-15	Členské země Evropské unie (tzv. staré): Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie
EU-10	Členské země Evropské unie (nové): ČR, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko
Europass	evropský souhrnný doklad o vzdělání a pracovních zkušenostech
GRV	globální rozvojové vzdělávání
ICT	informační a komunikační technologie
IkV	interkulturní vzdělávání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NSK	Národní soustava kvalifikací
OP VK	Operační program vzdělávání a konkurenceschopnost
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
PISA	Programme for International Student Assessment
RVP	rámcový vzdělávací program
U3V	Univerzita třetího věku

9. SEZNAM GRAFŮ, SCHÉMAT, TABULEK

Graf 1: *Pohlaví respondentů (dotazníkové šetření)*

Graf 2: *Věkové zastoupení respondentů (dotazníkové šetření)*

Graf 3: *Ekonomická aktivita respondentů (dotazníkové šetření)*

Graf 4: *Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (dotazníkové šetření)*

Graf 5: *Preferovaná forma vzdělávání (dotazníkové šetření)*

Graf 6: *Preferovaná forma vzdělávání/sebevzdělávání, dle ekonomické aktivity (dotazníkové šetření)*

Graf 7: *Využívání eLearning kurzů respondenty, dle ekonomické aktivity (dotazníkové šetření)*

Graf 8: *Kurzy sebevzdělávání (dotazníkové šetření)*

Graf 9: *Nejdelší zahraniční výjezd dle ekonomické aktivity respondentů (dotazníkové šetření)*

Graf 10: *Důvod výjezdů do zahraničí (dotazníkové šetření)*

Graf 11: *Motivace pro výjezd do zahraničí (dotazníkové šetření)*

Graf 12: *Studujete v současné době obor, kterému se chcete v budoucnu věnovat? (dotazníkové šetření)*

Graf 13: *Zkušenosti sledovaných skupin nezaměstnaných s účastí na rekvalifikačním kurzu (dotazníkové šetření)*

Graf 14: *Zkušenosti sledovaných skupin nezaměstnaných s účastí na rekvalifikačním kurzu*

Graf 15: *Program “Mládež v pohybu” (dotazníkové šetření)*

Schéma 1: *Pojmová mapa globalizačních procesů*

Schéma 2: *Vývoj lidské civilizace – tři vlny podle A. Tofflera*

Schéma 3: *Vlivy působící na učení*

Schéma 4: *Provázanost strategických směrů, návrhů opatření strategie CŽU a operačních programů ČR*

Schéma 5: *Shrnutí poznatků z literární rešerše*

Schéma 6: *Návrh modelu vzdělávání pro usnadnění přechodu k učící se organizaci - zavedení globální výchovy (dotazníkové šetření)*

Schéma 7: *Návrh modelu vzdělávání pro usnadnění přechodu k učící se organizaci – zavedení motivačního faktoru (dotazníkové šetření)*

Tabulka 1: *Rozvojové cíle tisíciletí*

Tabulka 2: *Charakteristika respondentů (dotazníkové šetření)*

10. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: *Průvodní dopis k distribuci dotazníků*

Příloha č. 2: *Dotazník pro zjištění informovanosti mladých lidí o možnostech vzdělávání a pracovních příležitostech v EU*

Příloha č. 3: *LLP – Programy celoživotního vzdělávání*

Příloha č. 4: *Tři scénáře pro Evropu v roce 2020*

Příloha č. 1: Průvodní dopis k distribuci dotazníků

„Dobrý den,

obracím se na vás s prosbou o účast na mém výzkumu diplomové práce na téma Učící se společnost v globalizovaném světě v rámci níž zkoumám informovanost mladých lidí o možnostech vzdělávání a pracovních příležitostech v EU. Potřebovala bych co nejširší a nejrozmanitější vzorek lidí ve věkové kategorii 16–30 let.

Co tím získáš?

1. Budu Ti moc vděčná a velice mě potěšíš, pomůžeš mi obstát v psaní diplomové práce
2. Obohatíš současnou oblast vzdělávání a pracovního trhu o nový poznatek
3. Pokud uvedeš kontaktní email, dozvíš se výsledky výzkumu a překvapivá zjištění

Pro zvědavé: Co že je to program „**Mládež v pohybu**“?

Mládež v pohybu je komplexní balíček politických iniciativ týkajících se **vzdělávání a zaměstnanosti** mladých lidí v Evropě. Tvoří součást strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující sociální začlenění. Jeho realizace byla zahájena v roce 2010 s cílem zlepšit vzdělání mladých lidí a snížit jejich nezaměstnanost, která v současné době dosahuje vysokých hodnot.

Dotazník, prosím, zpracuj v elektronické podobě a vyplněný zašli zpět nejpozději do 28. 2. 2011 na adresu: LidaVavrova@gmail.com. Při vyplňování dotazníku vyplň záhlaví a odpovědi na jednotlivé otázky označ křížkem. Na volných řádcích můžeš svou odpověď zdůvodnit.

PŘEDEM MOC DĚKUJI ZA VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU a přeji krásný den

Příloha č. 2: Dotazník pro zjištění informovanosti mladých lidí o možnostech vzdělávání a pracovních příležitostech v EU

Respondent (hodnotitel) je:	
<input type="checkbox"/>	PRACUJÍCÍ (zaměstnanec, zaměstnavatel, samostatně činný)
<input type="checkbox"/>	ŽENA/MUŽ na rodičovské dovolené
<input type="checkbox"/>	STUDENT nebo UČEŇ
<input type="checkbox"/>	NEZAMĚSTNANÝ (hledající první zaměstnání, ostatní nezaměstnaní)
Věk:	<input type="text"/>
Pohlaví:	<input type="checkbox"/> MUŽ <input type="checkbox"/> ŽENA
Kontaktní e-mail (dobrovolný údaj):	<input type="text"/>
ZAKLADNÍ ÚDAJE O VZDĚLÁNÍ	
1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	
<input type="checkbox"/>	Základní vzdělání
<input type="checkbox"/>	Střední včetně vyučení (bez maturity)
<input type="checkbox"/>	Úplně střední všeobecné nebo odborné (s maturitou)
<input type="checkbox"/>	Nástavbové studium (vč. Pomaturitního studia)
<input type="checkbox"/>	Vyšší odborné vzdělání (absolutorium)
<input type="checkbox"/>	Bakalářské (Bc., BcA.)
<input type="checkbox"/>	Magisterské (Ing., Mgr., MUDr., JUDr. aj.)
<input type="checkbox"/>	Doktorské (Ph.D., DrSc., CSc., ThD. aj.)
2. Obor vzdělání: <input type="text"/>	
(např. BIOLOGIE, EKONOMIE, ELEKTROTECHNIKA, STROJIRENSTVÍ, ZEMĚDĚLSTVÍ, SOCIÁLNÍ PÉČE, UČITELSTVÍ PRO ZŠ, PRÁVO, VEŘEJNOSPRAVNÍ ČINNOST, apod.	
nebo učební obor, např. mechanik, opravář, zedník, kuchař, prodavač, chemik-laborant, potravinářství, pečovatelská práce, ...)	
CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	
3. Jakou formu vzdělávání/sebevzdělávání preferujete?	
<input type="checkbox"/>	Prezenční vzdělání
<input type="checkbox"/>	Distanční vzdělání
<input type="checkbox"/>	Internetové kurzy (eLearning)
<input type="checkbox"/>	Praktický seminář s ukázkami
<input type="checkbox"/>	Workshop
<input type="checkbox"/>	Jiné.....
4. Jaká je Vaše zkušenost s eLearning kurzy? Využil/a jste je v minulosti?	
<input type="checkbox"/>	ANO* (pokud ano, uveď kterého / kterých).....
<input type="checkbox"/>	NE
5. Jakého kurzu dalšího vzdělávání byste se rád/a zúčastnil/a? (Vybte prosím nejvíce 3 z předepsaných odpovědí)	
<input type="checkbox"/>	Komunikační dovednosti
<input type="checkbox"/>	Prezentační dovednosti a sebe prezentace
<input type="checkbox"/>	Kreativita a řešení problémů
<input type="checkbox"/>	Týmová práce
<input type="checkbox"/>	Stres a jeho zvládnání
<input type="checkbox"/>	Time management

PROGRAMY MOBILITY

6. Jak dlouho trval Váš nejdelší pobyt v zahraničí?

- méně než 3 měsíce
 3-7 měsíců
 více než 7 měsíců

7. Pokus se prosím posoudit, jaké faktické důvody Vás vedly k dosavadním zahraničním cestám?

- Pracovní příležitosti
 Studijní pobyt
 Rekreace, cestování
 Jiné.....

8. Můžete uvést hlavní zdroj, díky němuž jste se dozvěděl/a o možnosti výjezdu na pracovní zahraniční stáž/studijní pobyt v zahraničí? (Vyberte prosím nejvíce 3 z předepsaných odpovědí)

- Webové stránky školy (student)/ firmy (zaměstnanec)
 Webové stránky zahraničního programu určeného pro zahraniční cesty (mezinárodní spolupráce)
 Pracovníci zahraničního oddělení školy (student)/ firmy (zaměstnanec)
 Profesoři (student)/ Nadřízení (zaměstnanec)
 Tisk (včetně odborných periodik)
 Webové stránky instituce, kam jsi vyjel/a
 Pracovníci zabezpečující programy zahraničních cest spolupráci v ČR a jiných zemích EU
 Organizátoři mezinárodní spolupráce (projektu)
 Nikdy jsem se nezúčastnil/a takového výjezdu
 Jiné zdroje.....

9. Zúčastnil/a jste se některého z programů celoživotního vzdělávání (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Jean Monnet aj.)?

- ANO* (pokud ano, uveďte kterého a pokračujte k otázce č. 10).....
 NE* (pokud ne, prosím o zdůvodnění zde a pokračujte k otázce č. 12)

10. Pokuste se prosím objektivně posoudit, jaké důvody Vás vedly k využití programu mobility. (Ohodnoťte prosím každou možnost na stupnici od 1 do 10, kde 1 - nevýznamný důvod; 10 - rozhodující význam)

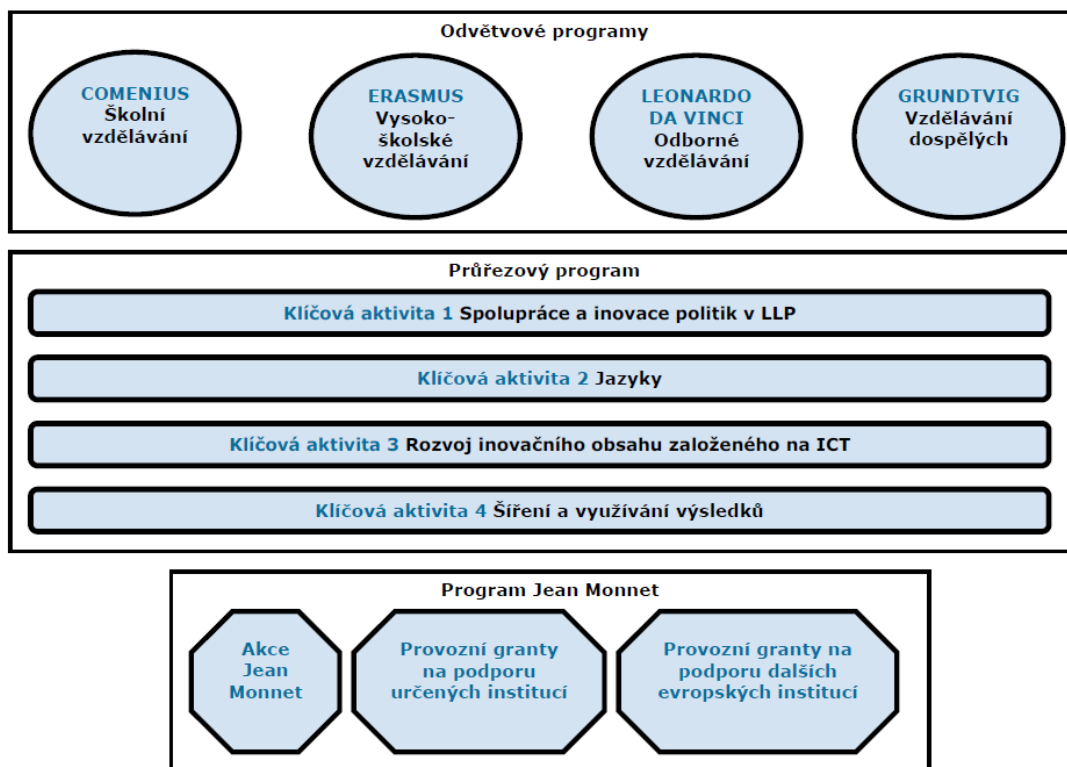
- Akademická povinnost
 Práce na mezinárodním výzkumu
 Růst vlastní odbornosti
 Rozvoj pracovních kontaktů
 Zájem poznat fungování jiné instituce
 Rozvoj podmínek pro mobilitu
 Navázání spolupráce se školou či jinou institucí
 Možnost zlepšit jazykové schopnosti
 Potřeba vyjet do zahraničí a poznat novou kulturu
 Osobnostní kariérní růst

11. Můžete uvést hlavní zdroj financování pracovní zahraniční stáže/studijního pobytu v zahraničí? (Vyberte prosím jednu z předepsaných odpovědí)

- Rozpočet domácí instituce - školy (student)/ firmy (zaměstnanec)
 Rozpočet navštívené instituce
 Rozvojové programy MŠMT
 Program celoživotního učení LLP (Erasmus, Gruntvig, Comenius, Jean Monnet aj.)
 Jiné programy EU (Erasmus Mundus, Tempus, EU-Japan, EU-US Atlantis aj.)
 Finanční mechanismy EHP/Norsko
 Program NATO
 CEEPUS, AKTION
 Region či město
 Grant nebo sponzorské prostředky
 Jiné zdroje.....

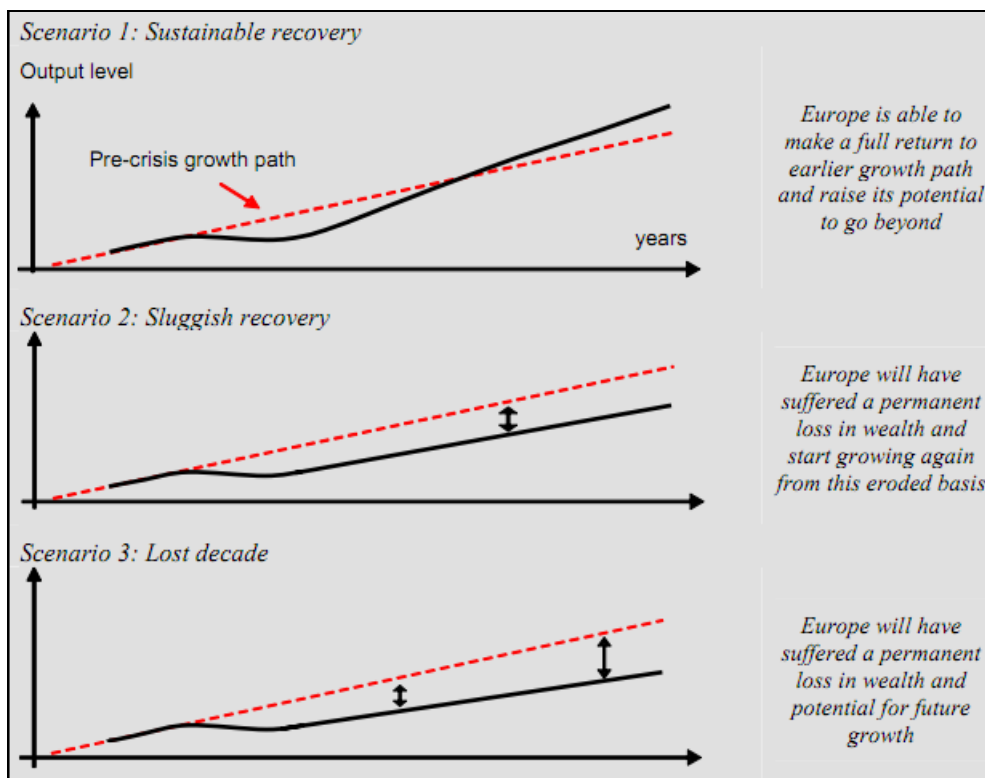
ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI V EU	
12. <i>Studujete v současné chvíli obor, kterému se chcete v budoucnosti věnovat? Pracujete ve vystudovaném oboru?</i>	
<input type="checkbox"/> ANO* (pokud ano, pokračujte k otázce č. 13) <input type="checkbox"/> NE* (pokud ne, prosím o zdůvodnění zde)	
13. <i>Jaký máte motiv k tomu, abyste se vzdělával (a) / pracoval (a) v oboru?</i>	
<input type="checkbox"/> Snaha vyhovět zákonným normám, dosáhnout SŠ nebo VŠ vzdělání <input type="checkbox"/> Společenská prestiž <input type="checkbox"/> Zajímavost a atraktivita oboru <input type="checkbox"/> Pozitivní zkušenost s oborem <input type="checkbox"/> Jiné	
14. <i>Využil/a jste v minulosti nabídku rekvalifikačních kurzů?</i>	
<input type="checkbox"/> ANO* (pokud ano, co Vás k tomu vedlo) <input type="checkbox"/> NE	
15. <i>Navštívil/a jste v minulosti portál PLOTEUS? Víte, čím se zabývá?</i>	
<input type="checkbox"/> ANO* (pokud ano, vysvětli důvod návštěvy) <input type="checkbox"/> NE <input type="checkbox"/> NEVÍM	
16. <i>Setkal/a jste se již s programem „Mladí v pohybu“?</i>	
<input type="checkbox"/> ANO* (pokud ano, pokračuj k otázce č. 18) <input type="checkbox"/> NE	
17. <i>Jaké jsou Vaše zkušenosti s programem „Mladí v pohybu“?</i>	
.....	
18. <i>Máte představu, jak je v současné době vysoká nezaměstnanost mladých lidí v Evropské unii ve věkové kategorii 16-30 let? (uveďte prosím číslo v %)</i>	
	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>

Příloha č. 3: LLP – Programy celoživotního vzdělávání



Zdroj: NAEP (2011)

Příloha č. 4: Tři scénáře pro Evropu v roce 2020



Zdroj: Evropská komise (2010)