



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Diplomová práce

Celoživotní učení v rozvoji venkovského regionu

Vypracoval: Bc. Jiřina Karasová
Vedoucí práce: doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

České Budějovice 2016

ZADÁNÍ

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s §47 b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/ 1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských prací a systémem na odhalování plagiátů.

14. 4. 2016

.....
Jiřina Karasová

Děkuji vedoucí práce doc. Ing. Růženě Krninské, CSc. za odborné vedení, cenné rady, připomínky a velmi vstřícný přístup při vypracování této diplomové práce.

OBSAH

1	Úvod	7
2	Literární rešerše	9
2.1	Historie vzdělávání v rozvoji venkova	9
2.1.1	Venkov do roku 1918.....	9
2.1.2	Venkov po roce 1918 – přelom 19. a 20. století	11
2.1.3	Venkov v období 1948 - 1989	12
2.1.4	Venkov po roce 1989.....	13
2.1.5	Venkov dnes	16
2.1.6	Venkov budoucnosti	17
2.2	Znalost jako kapitál.....	19
2.2.1	Znalostní společnost.....	19
2.2.2	Učící se organizace	21
2.3	Management znalostí.....	24
2.3.1	Znalostní pracovník.....	24
2.3.2	Management znalostí	25
2.3.3	Základní koncepty znalostí	25
2.3.4	Proces tvorby znalostí	28
2.3.4.1	Sdílení tacitních znalostí.....	28
2.3.4.2	Směňování znalostí	29
2.4	Vzdělávací politika.....	30
2.4.1	Vzdělávací politika EU.....	30
2.4.2	Vzdělávací politika ČR	32
2.5	Vzdělávání dospělých.....	33
2.5.1	Celoživotní učení.....	33
3	Metodický postup	37
3.1	Obsah a cíl diplomové práce	37
3.2	Vymezení zkoumaného území	37
3.3	Stanovení hypotézy.....	37
3.4	Techniky sběru dat.....	38
3.4.1	Dotazník.....	38
3.4.2	Rozhovor	39
3.4.3	Pozorování	39

3.5	Postup při sběru dat	40
3.6	Zpracování dat	40
3.6.1	Zpracování dat z dotazníků	40
3.6.2	Zpracování informací z rozhovorů	40
3.6.3	Zpracování diplomové práce	41
3.7	Charakteristika zájmového území.....	41
4	Výsledky průzkumu.....	42
4.1	Výsledky šetření v oblasti veřejné správy	42
4.1.1	Charakteristika obcí	42
4.1.2	Personální zajištění samospráv.....	43
4.1.3	Profil statutárních představitelů obcí.....	47
4.1.4	Manažeři pro venkov	60
4.1.5	Celoživotní vzdělávání na venkově.....	63
4.2	Výsledky šetření v oblasti občanského sektoru.....	67
4.2.1	Profil respondentů	67
4.2.1.1	Základní informace	67
4.2.1.2	Vzdělání.....	69
4.2.1.3	Zaměstnání	72
4.2.1.4	Volný čas.....	74
4.2.1.5	Názor na podmínky na venkově	75
4.2.1.6	Zájem o celoživotní učení.....	77
4.3	Rozhovory s významnými představiteli.....	87
4.3.1	Rozhovor 1 - Ing. Josef Kalbáč.....	87
4.3.2	Rozhovor 2 - Jan Malík	90
5	Diskuse	92
6	Závěr	96
I.	Summary	100
II.	Přehled použité literatury.....	101
III.	Seznam tabulek a grafů.....	103
IV.	Seznam použitých zkratk.....	107
V.	Seznam příloh.....	108
VI.	Přílohy	109

1 Úvod

Evropa prochází v současné době důležitou transformací. Po vytvoření dynamického jednotného trhu a zavedení společné měny se chce stát nejvyspělejší znalostní společností na světě. Nejcennějšími aktivy Evropské unie mají být vzdělání a pokrok. Vzděláváním chce Evropská unie čelit vlivům globalizace, která přináší stále větší konkurenci do všech oblastí ekonomiky. Globalizační vlivy mohou významně působit na rozvoj regionu. Ten je v globálním světě ovlivňován přesunem surovin, výrobků i technologií. Mezi vlivy globalizace patří i nepříznivý dopad na pracovní trh. Globalizaci je možné přijímat jako ohrožení, ale také jako výzvu. Proto je cílem Evropské unie vytvořit konkurenceschopný evropský trh práce se vzdělanými a vyškolenými lidmi s vysokou kvalifikací. Vzdělávání má naprosto zásadní význam pro zajištění proškolených pracovníků k využívání nových moderních technologií, bez kterých nelze dospět k hospodářským úspěchům. Evropská unie tak zaměřila svoji pozornost na celoživotní vzdělávání. Aby mohla zajistit rovné příležitosti pro všechny, připravila již pro období 2007 – 2013 podporu pro Program celoživotního učení. Podpora celoživotního učení je podporována ze SF EU i v období 2014 – 2020. To umožňuje vzdělávání občanům EU ve všech fázích života a zajišťuje, aby si mohli zvyšovat kvalifikaci, doplňovat know-how a tak se přizpůsobovat změnám na trhu práce. Program, pro který vyčlenila EU významnou finanční podporu, pomůže zároveň i k vyrovnávání regionálních disparit.

Rozvoj znalostí je potřebný ve všech oblastech lidské činnosti, netýká se pouze podnikatelského sektoru. Významné místo má ve vzdělávání pracovníků samosprávy, ale také ve zvyšování kvalifikace pracovníků v neziskovém sektoru, kteří se zabývají rozvojem venkova. Právě na venkov je v současnosti nasměrována pomoc Evropské unie prostřednictvím různých fondů, které mají pomoci k vyrovnání regionálních rozdílů. Dobře informovaní a v oboru regionálního rozvoje vzdělaní manažeři jsou základem toho, aby se s prostředky EU ekonomicky hospodařilo a výstupy z projektů odpovídaly investovaným částkám. Neméně důležitý je však i přístup obyvatel z podpořených regionů, kteří jsou konečnými uživateli podpor. Proto je důležité vzdělávání více zpřístupnit právě venkovu.

V roce 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie a od té doby sdílí společné politiky EU, pro rozvoj regionů důležitou regionální politiku, společnou zemědělskou politiku a podílí se na čerpání finančních prostředků z evropských fondů. Došlo k výrazným změnám v postojích k otázce rozvoje venkova. Především samotný pojem

„venkov“ dostal své nové parametry. Podle Evropské unie je venkovem více než 90 % území České republiky. Venkovem tedy nerozumíme pouze malou, od civilizace vzdálenou vísku. Je však pravda, že jednotlivé venkovské regiony se od sebe významně liší. Aby se celý venkovský prostor stal skutečně konkurenceschopným, nestačí pouze dodávat prostředky na investice. Je nutné zajistit místní lidské zdroje schopné identifikovat příčiny problémů a přinášet jejich inovativní řešení. Management regionu musí znát specifika svého území a umět investice právě v tom kterém místě správně zaměřit a využít. Pokud chceme pro venkov zajistit trvale udržitelný rozvoj, neobejdeme se bez potřebných informací a znalostí. Proto by se právě venkova měl rozvoj znalostní společnosti bezprostředně týkat.

2 Literární rešerše

2.1 Historie vzdělávání v rozvoji venkova

Vzdělávání má v českém státě nezpochybnitelnou a velmi dávnou tradici. To se samozřejmě týká i venkova. Základní školy byly téměř v každé obci. Další vzdělávání bylo spjaté především s převažující zemědělskou činností.

2.1.1 Venkov do roku 1918

Hloubka kořenů „celoživotního vzdělávání“ na českém venkově se nemůže obejít bez historického exkurzu a jeho významných osobností českého zemědělství dle Skaly (1992).

I přesto, že se v teorii vzdělávání vracíme více než o 300 let a letopočet signalizující zrušení roboty nám může přijít velmi archaický, nemusíme se v českých podmínkách vzdát termínu „celoživotní vzdělávání“. Český sedlák nebyl zaostalý a jaké bylo jeho sepětí s veřejnou správou a rozvojem venkovských obcí poznáme ve chvíli, kdy obrátíme pozornost ke konkrétním osobám. Jistě se můžeme chlubit jménem **Josefa Wunderlicha** (1729 – 1793) z Českých Budějovic. Vyučený kovář byl autorem konstrukce čtrnáctiřádkového secího stroje, který sestrojil v roce 1777, to znamená ještě v době před zrušením nevolnictví a také před vynálezem ruchadla bratranců Veverkových. Vynález předběhl dobu a své využití našel až o 50 let později, v době, kdy se začala šířit metoda střídavého způsobu hospodaření. Tento secí stroj **přispěl ke světovému vývoji** tohoto zemědělského nářadí a dostal se i do knih. Dnes patří k nejcennějším exponátům Zemědělského muzea v zámku Kačina. Připomenout zaslouží i jméno **Jana Mehlera** (1739 – 1809), zemědělského průkopníka znalostí, jehož dílo je počátkem vzniku zemědělské literatury u nás. Spojení s veřejnou správou té doby můžeme prokázat u **Františka Vaváka** (1741 -1816). Lze ho nazvat sedlákem osvícencem. Ve škole nezískal velké vzdělání, navštěvoval ji jen v zimě. Ale poučení vyhledával, kde to šlo. Půjčoval si knihy, které četl, kde se dalo, převážně na pastvě. Sám se označil za prostého neučeného sedláka. Na základě svého dlouhodobého samovzdělávání se stal selským písmákem, básníkem, který nejen psal, ale i knihy šířil a propagoval čtení. Jak jinak to nazvat, než jako „počátek novověkého celoživotního vzdělávání“. A stejně jako dnes mu toto snažení přineslo významnější postavení. Stal se rychtářem a tuto funkci vykonával přes 20 let. Byl svědomitým správcem veřejného majetku. V obci založil školu

a již tenkrát bojoval proti úřední nedokonalosti, neprůchodnosti nařízení a zdlouhavosti jednání. Zřejmě byly tyto nešvary v Čechách hluboce zakořeněné a zůstaly až do současnosti. (Skala, 1992)

Významnou osobností v historii venkova je i **František Diebl** (1770 – 1859) – praktický hospodář, ale také docent a poté profesor zemědělství a přírodních věd. Stal se zakladatelem vydávání prvního zemědělského časopisu v českém jazyce. Součástí jeho teoretického a praktického celoživotního vzdělávání byly cesty do Rakouska, Uher, Štýrska a Itálie. Svým rozsáhlým dílem i pílí a houževnatostí, se kterou se dělil o své poznatky, se zasloužil o šíření znalostí na českém venkově. Jména vynálezců ruckadla – bratraců **Františka Veverky** (1789 – 1849), **Václava Veverky** (1796 – 1849) připomínat není třeba, dostali se do osnov školního dějepisu. Naproti tomu je třeba zmínit **Františka Horského** (1801 – 1877), který se zasloužil o praktické vzdělávání rolníků, výchovu úředníků a šíření zemědělské osvěty. Hospodařil na schwarzenberském panství v Libějovicích u Vodňan, které mimořádně zvelebil. Stal se průkopníkem zemědělského výstavnictví a zakladatelem první zemědělské školy. Dbal na spojení vzdělávání s praxí a proslavila jej tzv. „polní kázání“ pro praktické potřeby rolníků. Stala se účinným přenosem znalostí do praxe. Napsal přes tři desítky spisů a brožur v češtině i v němčině. V Kolíně koupil zanedbané panství, které svými znalostmi a svojí pílí pozvedl na vysoce rentabilní hospodářství. Horského velkostatek byl poté považován za nejvýnosnější panství v Čechách, považovali jej za nejlepší i v Rakousku. Svému majiteli přinesl evropskou pověst. (Skala, 1992)

O vzdělanost rolníků se v kraji svého působení zasloužil **Alfons Šťastný** (1831–1913), rodák z jihočeské Štěkně (viz příloha 7). Přezdívali mu „selský filosof“. Podílel se na formování jihočeského selského hnutí. Bojoval za postavení hospodářsky i politicky svobodného sedláka, za zachování zemědělské rodiny a rolnického stavu. (Skala, 1992)

Základ pro budování zemědělských škol byl položen již v roce 1864. Dle Zykmondové (1988) mezi ně patřily hospodářské školy pokračovací, zimní hospodářské školy, rolnické školy i akademie.

Pro vývoj zemědělství v Čechách byla velmi důležitá druhá polovina 19. století, což platí i pro jižní Čechy. V mimoškolní výchově získávali rolníci nové poznatky účastí na odborných přednáškách a kursech. Ve výročních zprávách českého odboru rady zemědělské pro království České se zachovaly průkazné informace o účasti zeměděl-

ských spolků, družstev, škol apod. na intenzifikaci zemědělské výroby. Na prosazování progresivních metod hospodaření v jižních Čechách se tehdy podílely místní odbory Národní jednoty pošumavské, vedle nich však také osvětové a společensko-politické spolky, které zajišťovaly konání různě zaměřených kurzů. (Zykmundová, 1988)

Zykmundová (1988) na základě získaných podkladů uvádí, že v obvodu českého odboru rady zemědělské působilo 956 spolků sledujících účely hospodářské. Od těchto spolků žádal český odbor rady zemědělské data o činnosti, požadovaná data zaslalo jen 380 z nich. U 330 spolků bylo podle těchto dat uspořádáno 1265 hospodářských přednášek. „*O čilém ruchu spolků hospodářských svědčí dále i petice a různá podání spolky těmi ku sborům zákonodárným a jiným důležitým korporacím podávané, jimiž spolkové ti živý zájem svůj na projednávání zemědělských záležitostí v obor veřejné správy spadajících projevovali.*“ (Zykmundová, 1988, 347)

Na vesnicích byly zakládány knihovny spolků, Národní jednoty pošumavské, hospodářské jednoty nebo hospodářské školy, které zajišťovaly odbornou literaturu. (Zykmundová, 1988)

Důležitým počinem byla snaha o výchovu a vzdělávání venkovské mládeže v takovém duchu, aby došlo „*ke všestrannému povznesení stavu zemědělského*“. (Zykmundová, 1988, 348)

2.1.2 Venkov po roce 1918 – přelom 19. a 20. století

Na konci 90. let se v celé české společnosti šířily snahy o intenzivnější výchovu lidu. Podle Pokorného (2003) se teorií výchovy a hledáním formy výuky zabýval učitel Josef Černý. Sám pracoval na sebevzdělávání a stal se autorem knihy *Úkoly výchovy individuální a sociální*. Tam vyslovil přesvědčení že: „*výchova jest neodbytným, nepřestávajícím životním zájmem po celý věk lidský a ve všech formách a činnostech života v soukromí i ve společnosti*“. (Pokorný, 2003, 77)

Podle Pokorného (2003) výchova neměla zvýhodňovat vybrané jedince, ale naopak měla vyrovnávat konkurenční podmínky a životní překážky. Vyzýval učitele, aby pečovali o všeobecné i odborné vzdělávání lidu a zdokonalování mravnosti.

Pojem „lidová výchova“ nebyl přesně definován. V každém případě se jednalo o mimoškolní působení na dospělé obyvatelstvo. Nešlo jen o zmnožení znalostí, ale především o lepší orientaci v životě, zpevnění charakteru a vůle a zároveň i zvyšování

sebevědomí a samostatnosti. Důležitost byla přikládána i výuce jazyků. Vzdělávání mělo podporovat ty schopnosti, které nebyly tou dobou příliš rozvíjeny.

„Teoretici i praktici lidové výchovy, ať vystupovali spíše individuálně, nebo v rámci větších organizací, měli velkou zásluhu, že vlastně zahájili a udržovali veřejnou (nebo alespoň veřejnost zasahující) diskuzi o otázkách vzdělávání. Popularizovali představu, že vzdělání není jen záležitostí školy, případně rodičů, nýbrž celého národa. V těchto souvislostech se objevily i názory, že vzdělávání je vlastně nekončící proces, který se nedá omezit jen na léta dospívání.“ (Pokorný, 2003, 236)

2.1.3 Venkov v období 1948 - 1989

Vývoj českého venkova po 2. světové válce se výrazně lišil od vývoje v sousedních nekomunistických, demokratických státech. Totalitní způsob vládnutí neumožňoval kreativitu. Řízení probíhalo centralisticky a obyvatelé nemohli do řízení zasahovat. Nejnižším článkem řízení byly Místní národní výbory, které měly především administrativní roli a obec řídily podle pokynů nadřízených orgánů samozřejmě v souladu s požadavky KSČ. Centrální plánování neumožňovalo žádné vlastní způsoby řešení. Na venkově se změnila vlastnické poměry, byl zlikvidován tzv. „selský stav“, ale i živnostenské podnikání. Došlo ke slučování malých obcí a vzniku „střediskových obcí“ a o jejich představitelích rozhodovala jediná vládnoucí strana. Ta řídila vše pod pláštěm „vládnoucí dělnické třídy“. Tak ani pro post předsedy MNV nebylo požadované žádné vyšší vzdělání než základní. Podstatná byla pouze jeho „správná“ politická orientace. Jediné hlasitě podporované vzdělávání byl VUML, ostatní inteligenci bylo pohrdáno. Patrně z toho v hlavách řady venkovanů po léta přetrvával pocit, že co vzdělanec, to nepřítel „lidu“. Cílem doby bylo předhánět se v předvádění výtěžků socialismu. Blažek (2004, 15) uvádí: *„Český venkovan má hlubokou a oprávněnou nedůvěru ke slově, která přicházejí z velkého města. Ví, že spolu se slovy přišla odtamtud i násilná kolektivizace, rozorávání mezí, často samoúčelné meliorace, vnucené kopírování práce kolchozů a sovchozů, povinné dodávky a zhoubná středisková soustava osídlení.“*

Na venkově se tak napáchaly škody, které se dodnes velmi těžko odstraňují. Intenzivní hospodaření, díky kterému jsme živilí tzv. „východní“ část světa, zanechalo své stopy. Neuvážené zásahy v krajině jsou příčinou těžkých následků povodní. V zemědělství i v rozvoji venkovských obcí máme na dlouhá léta co napravit.

2.1.4 Venkov po roce 1989

Reakcí na změny v roce 1989 byl kromě jiného i rozpad střediskového uspořádání obcí, vytvoření obecních úřadů (OÚ), kde do prvních svobodných voleb byla jmenována reprezentace na základě politické dohody. Po volbách již stáli v čele demokraticky zvolení starostové. Neměli to jednoduché. Po rozpadu střediskových obcí vznikly převážně obce malé až extrémně malé. Jejich roční rozpočet byl velmi nízký a pokud obec měla v plánu alespoň nějaký rozvoj, nemohla a dosud si nemůže dovolit plně placeného starostu ani místostarostu. A tak vznikl institut „neuvolněný starosta“. To znamená, že starostou je vlastně „navíc“ ke svému hlavnímu pracovnímu poměru a plně se živí svým původním zaměstnáním. Tento stav již přetrvává dlouhých 20 let a není divu, že v některých obcích nebyl nikdo, kdo by takový úřad chtěl zastávat.

V posledních letech se objevila opět snaha z Ministerstva vnitra ČR o slučování obcí. Nesetkala se s pozitivní odezvou. Stanovisko Spolku pro obnovu venkova, který sdružuje venkovské aktivisty, bylo jasné – stál proti slučování. Ze strany státní správy dochází ke stále většímu tlaku na obce, kterým chtějí donutit malé obce ke sloučení. Je to tlak finanční a v poslední době hlavně administrativní. Nadměrným bujením požadovaných administrativních úkonů jsou malé obce zahlcovány stále více. Jedná se o požadavky nadměrné a zbytečné. Veškeré proklamované snížení administrativní náročnosti, o kterém mluví každá z nastupujících vlád, zůstalo jen planým slibem. Úředníci ministerstev se množí, vyrábějí další a další nadbytečné formuláře, bez kterých se na venkov nedostane žádná další finanční podpora a venkov se díky stále složitějšímu způsobu života úspěšně vylidňuje. Dlouhodobě se touto situací zabýval dlouholetý místopředseda Spolku pro obnovu venkova Mgr. Bohuslav Blažek. Ve své knize Blažek (2004) uvádí: *„Venkov nepotřebuje vyhlášky „upravující“ venkovský způsob života tak, jako kdyby venkov byl homogenní v prostoru i v čase, ale moudré, v osobní a místní zkušenosti zakotvené a obyvateli té které obce nebo regionu postupně zase uznávané zásady. K tomu ale nejdřív celý náš venkov potřebuje obnovit si své sebevědomí, aby se začal znovu řídit svým selským rozumem. Venkované si proto potřebují pročistit zrak, aby se mohli zase začít opírat o zkušenosti a postřehy ze svého vlastního „malého světa“.* (Blažek, 2004, 13)

Jaké tedy mají být tyto potřebné zásady? Rozhodně ne poskládané někým, kdo na venkově nežije, do vět, kterým se pak skuteční obyvatelé venkova budou muset učit,

skládat z nich zkoušky a nakonec dostat papír na to, že byli prohlášeni úředně zkoušenými venkovany.“ (Blažek, 2004, 13)

Tedy se zdálo, že Blažek (2004) přehání. Dnes vidíme, že byl vizionářem. Brzy poté, co kniha vyšla, dostal český venkov příležitost čerpat z evropských fondů podporu pro svůj rozvoj. Metodické pokyny pro čerpání těchto prostředků nezohledňovaly a dosud nezohledňují rozdílné podmínky venkovských regionů. Jednotné „škatulkování“ od zeleného stolu bez jakékoli praktické zkušenosti s venkovem neustále brání tomu, aby dotační prostředky byly využity tak, jak to ten který region potřebuje. Tím se pak výrazně snižuje dopad investic na rozvoj venkova. Ačkoli Evropská unie dala velkou příležitost k možnosti respektování regionálních rozdílů zavedením ve státech EU vyzkoušené metody LEADER, nedochází na českém venkově k plnému využití příležitosti, kterou by tato metoda měla poskytnout. Na vině jsou pravidla pro čerpání prostředků z EU připravovaná lidmi, kteří převážně nemají o životě na venkově žádnou praktickou představu, ani odpovídající vzdělání v oboru rozvoje venkova.

Přitom by bývalo stačilo přečíst si to, co nám s dostatečným předstihem sdělil Blažek (2004, 13) „*Selský rozum, to totiž nejsou teoretické zákony ani mechanicky opakované poučky, ale právě schopnost rovnou vidět a mezi sebou probírat problémy každodenního života tak, že se z tohoto společného zkoumaného pohledu rodí jejich řešení. Selský rozum je způsob myšlení, který se na mnoha místech světa do jisté míry nezávisle vyvinul jakožto optimální přístup malého místního společenství vázaného na určité místo. Není to myšlení jedné vesnice, ale myšlení odpovídající životu v jedné vesnici nebo v jednom venkovském regionu. Protože každá vesnice se střetává s podobnými problémy místního života, mohou se tyto místní způsoby myšlení mezi sebou domlouvat. Protože každá vesnice je jiná, nelze místní postřehy a nápady přejímat beze zbytku. Mechanistická městská civilizace unifikuje svět, aby v něm mohl platit jeden model myšlení a vnímání, organická venkovská civilizace respektuje a udržuje rozmanitost malých místních světů a vyvíjí pro ně místní modely.*“

A to je právě to, co by mělo být podstatou metody LEADER a co jí v českém úřednickém podání chybí.

Blažek (2004) přináší velké množství inspirace pro rozvoj českého venkova. Sám nás v úvodu nabádá: „*Berte snímky a texty v této knize jako listování vaší vlastní paměti, kterou jste možná nedocenili, a proto vám ji oživujeme. Je to záznamník jednak násilných činů proti přírodě, nedomyšleností a podivností, jednak osvědčených a poza-*

pomenutých tradic a v poslední řadě i pozoruhodných nápadů místních obyvatel. Ne-napodobujte je, ale inspirujte se jimi k vlastním nápadům, které budou odpovídat vašemu místu i vašemu sousedství. Nemusíte na to být sami: v závěrečné kapitole vám nabídneme osvědčené postupy, jak do těchto na první pohled hravých a poněkud samotářských metod vtáhnout rodinu, děti ve školním věku, sousedy a přátele – a jak tyto postupy využít soustavněji i pro ty nejzávažnější úkoly, například když se v obci připravuje plán rozvoje nebo se zpracovává územní plán.“ (Blažek, 2004, 18)

Ve zmiňované závěrečné kapitole Blažek (2004) zmiňuje metody komunikace pro český venkov. Jsou to modifikace metod ověřených v západních demokraciích, které usnadňují jejich využití v českém venkovském prostoru. Jedná se o kontaktní i korespondenční formu šetření, problémové mapy, metody typu brainstormingu, workshopu atd. Tyto metody provozují s úspěchem v demokraciích, které neměly zkušenosti s totalitou, nezažily „pokřivení“ pojmu dobrovolnost, kolektiv, ale i pojmů jako jsou politika a ekonomika. Dobrovolná práce tam lidí baví a všichni si jí vysoce váží. U nás se v současnosti komunitní práce příliš neprovozuje a proto zapojení veřejnosti do dění v regionu není jednoduché. Blažek (2004) se snaží, aby uvedené metody pro práci s veřejností byly realizovatelné pro všechny věkové i vzdělanostní kategorie venkovských obyvatel a nabízí jejich zábavnou formu. Nabádá, aby se lidé účastnili přípravy strategických dokumentů. Jako nejhorší vidí, že ke zpracování bude pověřen nějaký úředník a strategie pro venkov bude seznamem zbožných přání jeho nadřízeného. Nebo je zpracováním pověřená firma, která za nemalé peníze vytvoří všeobecně platný model rozvoje, ze kterého je cítit nepochopení podstaty venkova.

Bohužel se to tak skutečně děje a tady je pro venkov důležité **vzdělávání v oboru komunitního plánování**, aby mohl venkov sám o sobě rozhodovat. Blažek (2004, 167) v závěru konstatuje: „*Venkov je svéprávný – ale musí mít šanci k tomu potřebné a po desetiletí dusené schopnosti rozvíjet. Není však divu, že se všechny postupy zdola (bottom-up approach), které přenášejí moc směrem k občanům (empowerment) ani zbla nelíbily úřednictvu, jež postupně zvedalo hlavu, po návratu demokracie hluboce schovanou do trávy, a chtělo se svými platy a mocí – nikoli však mírou kompetentnosti a stupněm průhlednosti svého úřadování – co nejdříve přiblížit západním kolegům. Proti tváří venkovské politiky dnes není město jako takové, ale úřednictvo, samozřejmě sídlící převážně ve městech.*“

2.1.5 Venkov dnes

Od doby vydání Blažkovy knihy prošel český venkov dalším vývojem. Ministerstvo pro místní rozvoj podporovalo koncem 90. let vznik dobrovolných svazků obcí (DSO), ve kterých se dobrovolně sdružovaly obce za účelem řešení problémů, přesahujících hranice jedné obce. Území těchto svazků se formovala spontánně, obvykle v závislosti na společné historii, poloze, existenci podobných problémů a příležitostech a vytvářela tak mikroregiony bez násilného vnučování nějakých administrativních hranic. Podpora činnosti DSO byla zajištěna rozšířením Programu obnovy venkova o další dva dotační tituly, kterými Ministerstvo pro místní rozvoj podporovalo realizaci integrovaných projektů venkovských mikroregionů a administrativní kapacitu svazků obcí. Součástí dotační politiky rozvoje venkova se staly i vzdělávací programy. Mikroregionální uskupení se osvědčila a až na výjimky od té doby stále existují a rozvíjejí další činnost.

Škrabal, & Ryšavý (2005, 8) na základě svého průzkumu píše: „*Obce, zvláště ty venkovské, trpí nedostatkem organizační kapacity k iniciování rozvoje území, které sdílejí s ostatními obcemi. Východiskem k většímu zapojení obcí do péče o prostředí subregionu a k uvažování nad rozvojem v širších souvislostech jsou a mohou být sdružení obcí, tzv. mikroregiony, které byly v roce 2001 transformovány na dobrovolné svazky obcí v souladu se Zákonem o obcích 128/2000Sb.*“ Podle statistiky Ústavu územního rozvoje (databáze mikroregionů ČR) působilo v roce 2003 na území České republiky 491 mikroregionů, v roce 2008 už to bylo 570 mikroregionů. Centrum pro komunitní práci provádělo průzkum managementu svazků a ukázalo se, že pro nedostatek vlastní administrativní kapacity a odborné přípravy svazky často využívají k přípravě projektových žádostí nebo vedení účetnictví služeb externích firem. A to i přesto, že s externími firmami nemají dobré zkušenosti a k rozvoji regionu by raději využívali vlastní manažery.

Bohužel přístup státu ke svazkům obcí je schizofrenní. Každý z nich musí vykazovat svoji činnost jako obec, podléhá stejným kontrolním postupům, při nedodržení předpisů ho čekají sankce a postihy – na druhé straně nemá nárok na finanční podporu na mzdu pracovníka. Ve svazku často veškerou práci zastávají dobrovolníci a tak státní a krajské kontroly i finanční úřady chodí kontrolovat ne profesionální sdružení, ale hobby místních aktivistů. Vzniká tak paradoxní situace, kterou za 20 let nikdo nedokázal vyřešit. Cílem ale nesmí být, aby takový svazek ovládal úředník. Cílem musí být, aby to

byl člověk místní, vybavený dostatkem znalostí, ale především vnímavý k prostoru, ve kterém sám žije.

Obnova venkova nemůže být uniformní, musí vycházet z místních podmínek. Tomu všemu vyhovuje metoda LEADER a není proto divu, že velké množství svazků obcí v České republice je dnes zařazeno do území LEADER tzv. místních akčních skupin (dále MAS) a na principu této metody se snaží o obnovu venkova zdola (přístup bottom-up). Právě tak, jak jsme zaznamenali u Blažka (2005).

V českých podmínkách stále venkov nemůže překročit svůj stín. Není to jeho vinou, ale vinou přístupu k venkovu. Zřejmě to není záměr, ale právě nedostatek znalostí těch, kteří na venkově nežijí, neumí zhodnotit jeho obrovský potenciál a bohužel o něm rozhodují. **Je to následek politického rozhodování o venkovu.** V následujícím citátu Ronalda Regana nacházíme příčinu: „ *Politici mají sklon k přemýšlení o dalších volbách, ne o další generaci.*“ (in Idziak, 2010, 23)

Vstup do Evropské unie v roce 2004 přinesl občanům České republiky možnost získat finanční prostředky na vzdělávání z evropských fondů. Od roku 2007 má venkov možnost čerpat podporu na vzdělávání přímo z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (dále EAFRD). Bohužel prostředky zůstávají nevyčerpány. A proč? Svazky obcí, které by mohly organizovat vzdělávání, nemají dostatečný lidský potenciál na zajištění složité administrativy, někdy více české, než evropské. Menší venkovské neziskové organizace, spolky a sdružení pracují na bázi dobrovolnosti a nemají proto kapacitu na pravidelné řízení nějakého programu se složitým vykazováním a tuto zodpovědnost nést nechtějí. A místní akční skupiny, které mají zkušenost i administrativní schopnost, byly z možnosti žádat o podporu vzdělávání z EAFRD vyřazeny z naprosto neodůvodněných příčin. Na západ od nás mají tyto skupiny možnost získávat prostředky na neinvestiční akce, tedy i na vzdělávání svého zájmového území, zcela běžně.

Rozvoj venkova se v této době bez znalostí neobejde.

2.1.6 Venkov budoucnosti

Idziak (2010, 11): „*Venkov může být místem budoucnosti. Zároveň s postupující globalizací se totiž zvyšuje hodnota místa, lokality. Tento trend je už viditelný v mnoha evropských zemích, posilování místního hospodářství je důležitým cílem Evropské unie. Kenichi Ohame, japonský „glocalista“ (stoupenec glocalizace, či-li spojování toho, co je globální a lokální), vlivný manažer, tvrdí, že nyní nastupuje čas dobré konjunktury*

*pro regiony: **Budoucnost patří regionům a těm hospodářským prostorům, které vytvoří dobré spojení se zbytkem světa.** To už je viditelné na příkladu mnoha vesnic a zemí Evropské unie a USA, ve kterých se usazují ti, kteří cítí, že město je už pro ně přeplněné. Venkov přitahuje obyvatele měst atraktivní krajinou, zdravým podnebím, čistým vzduchem, volným prostranstvím, na vesnici začínají také oceňovat větší bezpečí, klid, pomalejší životní tempo, výhody sousedství, kouzlo pěstování na zahradě a zdravé jídlo.“*

V dalších kapitolách autor rozebírá, za jakých podmínek se venkov stane místem budoucnosti. Určitě musí projít řadou procesů, které je třeba podporovat. To jsou procesy obnovy venkova. Ta je na jedné straně odpovědí na hrozby, které sebou nese současná civilizace, ale také návodem na využití možností, které přináší. Obnova venkova není statická záležitost, to co se rozumí pod pojmem zlepšování života na venkově je závislé na čase a místě, pro které obnovu připravujeme. V budoucnosti už nevystačíme s obnovou infrastruktury, pro obnovu venkova začíná mít stále větší význam změna mentality obyvatel vesnice a jejich duševní rozvoj. (Idziak, 2010)

Gerhard Silberbauer (in Idziak, 2010, 11) říká: „*Očekává se, že obnova venkova přinese změnu mentality obyvatel vesnice z pasivní, často plné rezignace, nastavené na pasivní přijímání toho, co vyplývá z vnější strany, na angažovanou a tvůrčí, dovolující využít možnosti vytvářené hospodářství.*“

Otázkou zůstává, jak toho dosáhnout u většinou velmi konzervativního, venkovského obyvatelstva.

Erwin Pröll, přední představitel hnutí obnovy venkova, k desátému výročí rakouské obnovy venkova ve svém projevu řekl (in Idziak, 2010, 19) „*Ze zkušeností prvních deseti let už víme, že obnova venkova nikdy nekončí. Je to proces, stále přizpůsobování se společenským a hospodářským, vnějším i vnitřním změnám. Vede k celkovému formování životních podmínek obyvatel venkova. Otevírá před vesnicemi, coby nejmenšími jednotkami venkovských oblastí, opravdové šance rozvoje a snaží se utvářet jejich duchovní, kulturní, hospodářskou a společenskou identifikaci. Obnova venkova je vedoucí i tvůrčí silou venkovských oblastí. Vůdčí osobnosti venkova by měly být seznámeny s nejnovějšími trendy v hospodářství, měly by také mít kontakt s lidmi, organizacemi a informacemi v celosvětovém měřítku. Nízké náklady výroby a levná pracovní síla jsou příliš málo na to, abyste vyhráli s konkurencí. Dobré místo na trhu bude možné udržet jen díky vymyšlení a zapojování inovačních koncepcí, metodik a technik.*“

2.2 Znalost jako kapitál

2.2.1 Znalostní společnost

Truneček (in Bureš, 2007) uvádí, že znalosti a práce s nimi je člověku vlastní od pradávna. Lidé si předávali znalosti ústně z člověka na člověka. Různé druhy znalostí tak přecházely z otce na syna. Z pohledu současného znalostního managementu to bylo společenství, ve kterém probíhalo učení ze zkušeností. Ve středověku se šířily znalosti opisováním textů. Vynálezem knihtisku se přenos znalostí zrychlil.

„Práce se znalostmi se na organizační úrovni se začala objevovat až v minulém století. Je možné sledovat tři základní proudy, jimiž je americký směr znalostního managementu, zaměřený na umělou inteligenci a technologie, japonský směr, zaměřený na kreativitu a inovace a švédský směr, zaměřený na strategii.“ (Bureš, 2007, 37)

Dnes využívá znalostní management k šíření informací moderní ICT technologie, které zajišťují šíření znalostí rychle a bez hranic. Výběr těchto informací je součástí strategie znalostního managementu. Bureš (2007) říká, že každá strategie v průběhu času doznává změn. Proto si myslí, že zavádění znalostního managementu je nikdy nekončící proces.

„Žijeme v post-industriální společnosti, ve které se znalost stává stále významnějším zdrojem bohatství. Existuje dostatek důkazů o tom, že ekonomiky chudé na přírodní zdroje, ale rozvinuté v oblasti technologií a znalostí, si vedou obecně lépe, než ekonomiky, které jsou vybavené obráceně.“ (Tichá, 2005, 8).

Truneček (2004, 15) vysvětluje nutnost přechodu industriální společnosti ke společnosti znalostí. Uvádí, že každý podnik, kromě věcí, produktů a služeb produkuje i sám sebe a definuje schopnost reprodukce: *„Reprodukce sebe sama je lidskou vlastností a nemůže být vlastností ani strojů, ani žádných mechanismů. Každý podnik tedy musí vyrobit nejprve sám sebe, aby mohl vyrábět výrobky pro druhé. Výroba sebe sama je v podstatě výrobou znalostí podniku. Znalost podniku je klíčová schopnost (kompetence) vyrábět a tuto znalost je třeba nejen vytvořit, ale neustále obnovovat, zlepšovat a řídit.“*

Truneček (2004) je přesvědčen, že starý, předvídatelný a hierarchicky uspořádaný podnikový svět zaniká a management bude ovlivňován proudem světových společenských změn stále rychleji. V novém světě, ať už bude nazýván společností informační, postindustriální nebo znalostní budou podniky potřebovat nové znalosti

a dovednosti. Znalosti se stanou nejdůležitější formou kapitálu podniku a všechny jeho ostatní formy na nich budou natolik závislé, že jim budou podřízeny. Upozorňuje, že: „*Znalostní společnost, jejíž prostředí nás v současnosti bezpochyby ovlivňuje a i v budoucnosti bude ovlivňovat čím dál více, s sebou v oblasti managementu přináší pojem **znalostní podnik**.*“ (Truneček, 2004, 15) V dalších kapitolách se zabývá způsobem, jak řídit změny v podnicích při jejich přechodu na znalostní podniky tak, aby byl co nejplynulejší a využívá zde teorií i zkušeností dalších autorů z oblasti managementu. Zvažuje pro i proti a nepopírá, že znalosti jsou naléhavou výzvou pro 21. století. Vidí však přechod k managementu znalostí ve světle historického pohledu a komentuje je jako přirozený vývoj. Truneček (2004) charakterizuje postavení člověka v různých systémech podnikového řízení ve třech globálních vývojových etapách a to:

1. člověk – stroj (F. W. Taylor),
2. člověk – zdroj (H. Fayol),
3. člověk – znalost. (Truneček, 2004, 149)

U třetí etapy, kterou považuje za logické pokračování vývoje, se pak zastavuje a upozorňuje na řadu nových skutečností. Například na přechod od dělení pracovníků podniku na „bílé límečky“ a „modré límečky“ k novému dělení na **znalostní a obslužné pracovníky**. Jako důvod uvádí, že poslední vývoj z hlediska nabývání znalostí smývá tradiční hranici mezi nimi a říká: „*Postupná eliminace těchto rozdílů naopak zvýrazňuje problematiku výchovy, motivace a následného udržení „límečků zlatých“ (golden collar) – charismatických vůdců – lídrů, protože se čím dál tím více ukazuje, že v podmínkách globalizace jsou pro úspěšné podnikání nepostradatelní.*“ (Truneček, 2004, 151) Dále se zabývá problematikou vzdělávání vedoucích pracovníků, kteří v minulosti žádné vzdělávací kurzy neabsolvovali a svoje znalosti a dovednosti získávali pouze praxí. Tradice vzdělávání managementu v Evropě nebyla. Přestože v USA byla první vysoká škola managementu založena v roce 1900 a na Harvardu bylo možné získat vysokoškolský titul v oblasti managementu od roku 1919, byl v Evropě první kurz MBA otevřen v roce 1959. Tyto studijní programy v rámci studia MBA jsou standardizované a jsou kritizovány za převážně exaktní přístup. Mezi kritiky tohoto přístupu patří mezi jinými Henri Mintzberg (in Truneček, 2004, 152) „*Učit lidi, kteří nejsou manažery, jak se stát manažery, je úplně špatné.*“ Truneček (2004) uvádí, že Mintzberg kritizuje především přílišnou specializaci a nesystémové provázání jednotlivých předmětů a zastává názor, že je nutné při výuce umění řídit neoddělovat výuku od praxe a při vý-

chově manažerů dodržovat stejně specifické přístupy jako při výchově malířů, sochařů nebo spisovatelů. Dále píše: *Učení by mělo být začleněno do každodenních činností a ne být něčím, čemu se věnujeme jenom čas od času na specializovaném kurzu. Nedílnou součástí procesu učení je také vzájemné sdílení problémů a otázek k řešení s ostatními. To je princip **akčního učení**, jehož prvním, i když ne příliš úspěšným propagátorem byl bývalý britský olympionik Reg Revans, který svůj přístup charakterizoval takto: „.....určitý soubor nebo malá skupina různorodých jedinců se snaží učit společně s ostatními i jeden od druhého tak, jak postupně přiznávají své neúspěchy a rozšiřují svá vítězství.“ (Truneček, 2004, 152)*

2.2.2 Učíci se organizace

Podle Trunečka (2004) patří mezi kritiky formálních programů manažerského vzdělávání i Chris Argyris, který do praxe prosazuje proces permanentního učení a s jeho jménem je spojena problematika **učící se organizace**.

Chris Argyris (in Truneček, 2004, 152) *„Každá firma, usilující o úspěch v náročnějším podnikatelském prostředí devadesátých let, se především musí vypořádat se základním dilematem: **úspěch na trhu je stále závislejší na schopnosti učit se, přesto však se většina lidí učit neumí.**“*

Vodák, & Kucharčíková (2007) považují vzdělávání zaměstnanců za nutný předpoklad zvyšování výkonnosti jednotlivců, týmů a celého podniku, za významný prvek zvyšování konkurenční schopnosti podniku a způsob zajištění požadované úrovně vědomostí s dovedností pracovníků.

Hroník (2007, 12) říká, že **učící se organizace není stav, ale proces**. Upozorňuje na nové moderní metody výuky formou e-learningu. Zastává názor, že nejde oddělovat teorii od praxe.

Pojem **učící se organizace** je spjat i s Peterem Sengem, zakladatelem Společnosti pro organizační učení. Jeho kniha „The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization“ vzbudila v roce 2007 velkou pozornost managementu a pozitivní hodnocení kritiků na stránkách Financial Times: *„Kniha Pátá disciplína je jednou z nejvýznamnějších knih o managementu všech dob.“* V českém překladu vyšla poprvé v roce 2007. V knize popisuje autor, jak se mohou organizace zbavit „poruch učení“, jak se mohou stát učícími se organizacemi, které mohou rychle reagovat a rychle se přizpůsobovat nově vznikajícím situacím. To je v době, kdy organizace nabývají stále globálnějšího charakteru a musí se vyrovnávat s celou řadou krizí (ekologických,

společenských, institucionálních), velmi důležité. Doporučuje organizacím změnu přístupu k procesům učení a zajištění vzájemné interakce na všech jejich úrovních, aby si lidé uvědomili, že mohou spoluvytvářet „svůj svět“ a jak na něj mohou působit.

„Vzhledem k tomu, že svět začíná být stále propojenější a podnikání nabývá na složitosti a dynamičnosti, naše práce se musí stát mnohem „učeníplnější“. Již dávno nestačí, aby se za celou organizaci učila jediná osoba, ať se jmenuje Ford nebo Sloan, Watson nebo Gates. Rozhodně již není možné promýšlet všechno odshora tak, že všichni ostatní se budou řídit příkazy „největšího stratéga“. Organizace, které v budoucnu skutečně vyniknou, budou ty, jež přijdou na to, jak ke svému prospěchu využít soustředěného zaujetí lidí na všech organizačních úrovních a jejich schopnosti učit se.“ (Senge, 2007, 21).

Senge (2007) definuje pět disciplín učící se organizace:

- mentální modely,
- osobní mistrovství,
- utváření společně sdílené vize,
- týmové učení,
- systémové myšlení.

Mentální modely popisuje jako hluboce zakořeněné předpoklady, představy, kterých si obvykle nejsme ani vědomi, ale ovlivňují naše chování. Podle nich si vykládáme svět a podle nich jednáme. Mládková (2003) věnuje mentálním modelům velkou pozornost, protože podle ní mohou být limitujícím faktorem každé změny. Zabývá se prací s mentálními modely, bojem proti jejich negativním důsledkům a na druhé straně posílením jejich pozitivního vlivu. Umění práce s mentálními modely považuje za velmi důležité, protože mohou učení brzdit, ale i urychlovat. Dále uvádí deset principů práce s mentálními modely (Hanover „credo“)¹.

Osobní mistrovství hodnotí Senge (2007) jako zvláštní úroveň nejen znalostí, ale i dovedností, které si někteří lidé dokáží osvojit. *„Lidé, kteří si osvojili vysokou úroveň osobního mistrovství, dokáží důsledně dosahovat výsledků, jež pro ně mají nejhlubší význam – v podstatě přistupují k životu tak, jako by umělec přistupoval k uměleckému dílu. Daří se jim proto, že se plně soustřeďují na vlastní celoživotní učení. Osobní mistrovství je disciplínou nepřetržitého projasňování a prohlubování vlastní osobní vize,*

¹ Zkušenosti pojišťovny Hanover popisuje Senge v 1. vydání knihy *The Fifth Discipline* (1990)

soustředování zdrojů energie, rozvíjení trpělivosti a objektivního vnímání skutečnosti. Jako takové je významným základním kamenem učící se organizace – duchovním základem učící se organizace. Oddanost organizace věci učení a její schopnost učit se nemohou být o nic větší, než oddanost věci učení a schopnost učit se jejich jednotlivých členů. Kořeny této disciplíny tkví jak ve východní, tak i západní duchovní tradici, jakož i v tradicích světských.“ (Senge, 2007, 25)

Utváření společně sdílené vize Senge (2007) považuje za velmi důležité. *„Je takřka nemožné představit si organizaci, která by si udržovala určitou míru významnosti a velikosti – bez cílů, hodnot a poslání, které by byly v celé organizaci hluboce sdíleny.*“ (Senge, 2007, 26) Dále k této disciplíně uvádí, že pokud se lidem dostane skutečné vize (na rozdíl od „prohlášení vize“), učí se lidé ne proto, že musí, ale proto, že chtějí. Osobní vize velkého množství vůdců se podle jeho názoru nikdy nepromění ve sdílené vize. Stojí a padají s charismatem vůdčí osobnosti. *„Při osvojování si a zvládnání této disciplíny si vůdčí osobnosti osvojují i poznání, že pokoušet se vizi někomu nařizovat nikam nevede, ať je taková vize sebeupřímnější.*“ (Senge, 2007, 27)

Týmové učení *„má celoživotní význam, neboť týmy, a nikoli jednotlivci představují základní učící se jednotky moderních organizací. To je základ; a dokud se nedokáží učit týmy, nemůže se učit ani organizace.*“ (Senge, 2007, 28)

„Když se týmy skutečně učí, nejenže dosahují mimořádných výsledků, ale také jejich jednotliví členové dosahují rychlejšího růstu, než jakého by mohli dosáhnout jinak.“ (Senge, 2007, 27)

Systémové myšlení *„je pojmovým rámcem, souborem znalostí a nástrojů, jenž byl vytvořen během minulých padesáti let, aby projasňoval celkové strukturní vzorce a pomáhal nám chápat, jak je účinně měnit. Přestože jsou tyto nástroje nové, obraz světa, který je jejich základem, je mimořádně srozumitelný; experimenty s malými dětmi ukazují, že se učí systémovému myšlení rychle.*“ (Senge, 2007, 24)

Právě systémové myšlení považuje Senge (2007) za pátou disciplínu. *„Je to disciplína, která ostatní disciplíny integruje, slučuje je do jednoho soudržného celku teorie a praxe. Díky němu se z nich nestávají ojedinělé triky nebo nejnovější módní trendy organizační změny. Bez systémové orientace nemůže být ani řeči o motivaci ke zkoumání vzájemných závislostí jednotlivých disciplín. Tím, že každou z ostatních disciplín povyšuje na novou úroveň, nám neustále připomíná, že celek je více než souhrn jeho částí.*“ (Senge, 2007, 29)

„To, že se pětice disciplín rozvíjí jako soubor, má zásadní význam. Klade to zároveň značné nároky, neboť je mnohem obtížnější integrovat nové nástroje než je uplatňovat samostatně, jeden nezávisle na druhém. Přínosy toho jsou ale obrovské.“ (Senge, 2007, 29)

Ve čtvrté kapitole knihy zformuloval Senge (2007) jedenáct zákonů páté disciplíny. Deset jich předvádí na praktických příkladech a jedenáctý formuluje krátce, pro praxi bychom si jej určitě měli pamatovat. Dá se velmi dobře uplatnit i v rozvoji venkova. *„Všichni míváme tendenci na někoho nebo na něco za své problémy svalovat vinu – na konkurenty, na sdělovací prostředky, na změnu nálady na trhu, na vládu. Systémové myšlení nám ukazuje, že neexistuje žádný „jiný“ systém; že vy i všichni ostatní jsme součástí jediného systému. Možnost léčby spočívá v navázání vztahu se svým „nepřítelem.“ (Senge, 2007, 85)*

2.3 Management znalostí

Mládková (2005a) označuje management znalostí za mladou disciplínu, která se v současnosti velice rychle rozvíjí. Je to disciplína managementu orientovaná na znalosti. Je interdisciplinární, protože často využívá poznatků jiných disciplín. Její vznik si vyžádal růst významu znalostí pro prosperitu organizací. Dnes již není konkurenční výhodou technické vybavení, ale znalosti. Se znalostmi pracují všechny organizace, méně i více technologicky vyspělé i vysoce inovativní. Ne všechny management znalostí ovládají. Je třeba vycházet z toho, že organizace znalosti nemůže vlastnit. Jsou vždy vázány na nositele, kterým může být jak individuální pracovník, tak pracovní kolektiv.

2.3.1 Znalostní pracovník

Znalostní pracovník je ten, který disponuje znalostmi důležitými pro organizaci a organizace si je bez něj nemůže opatřit. Mezi znalostní pracovníky nepatří jen vysokoškolsky vzdělaní pracovníci, odborníci a specialisté, ale i lidé s nižším vzděláním, kteří si osvojili takové dovednosti, že by za ně organizace obtížně hledala náhradu.

Charles Handy (in Rowan Gibson, 2007, 44) říká: *„Musíme mít například na paměti, že novým zdrojem bohatství je inteligence. Není jím půda ani technologie, nejsou jím peníze ani suroviny. Je jím rozum a dovednost lidí.“*

Charakteristické rysy znalostního pracovníka:

- má znalosti důležité pro organizaci,
- umí je pro organizaci prakticky využít,
- organizace nebo ostatní pracovníci mají k jeho znalostem omezený přístup nebo jej nemají vůbec, nemohou nebo nesmí je použít z jiného důvodu (vázanost na certifikát, značku, autorské právo apod.),
- často pracuje duševně, ale není to pravidlem (Mládková, 2005a).

2.3.2 Management znalostí

Podle Mládkové (2005b) jsou pro management znalostí důležitá:

Data jsou objektivní fakta, která lze kvantitativně i kvalitativně vyhodnotit, poskytují nám pohled na realitu, ale neposkytují informaci proč je to tak.

Informace jsou také data, ale obsahují i účel, mají vztah k potřebám uživatele a ten rozhoduje o užitečnosti té které informace. Lze je také hodnotit podle kvantitativních a kvalitativních ukazatelů. V předchozích historických obdobích byl problém s nedostatkem informací. V současnosti je jich spíše nadbytek a aby si z nich jedinec vybral tu správnou, potřebuje znalosti.

Znalosti jsou vázány na lidskou mysl. Člověk získává data a informace a jak s nimi naloží je výsledkem jeho předchozích znalostí, zkušeností, dovedností, vztahy, hodnotami a principy, které uznává. To vše se stává základním kamenem dalších znalostí. Znalost je vytvářena z informace pomocí srovnávání, hodnocení souvislostí, hledání souvztažnosti, konverzace s jinými lidmi. Je vytvářena v mysli jedince a její kvalita a význam je prověřována v praxi prostřednictvím činností.

2.3.3 Základní koncepty znalostí

Mládková (2005a) uvádí, že na pojem znalost se můžeme dívat z mnoha pohledů. Výchozím dělením znalostí je dělení na znalosti explicitní a implicitní.

Explicitní znalosti (objektivní) jsou:

- racionální - **vazba na mysl**,
- postupné – logicky prokazatelné,
- teoretické,
- vyjádřitelné – lze je vyslovit, napsat, nakreslit, vyjádřit pomocí dat,
- formalizovatelné – pomocí formulí, manuálů apod.,

- přenositelné a skladovatelné.

Vzhledem k těmto jejich vlastnostem se v literatuře objevuje názor, že explicitní znalosti jsou vlastně informace. Z hlediska teorie to však není přesný výraz. Explicitní znalosti skladujeme v informačních systémech, kterými mohou být databáze, ale i běžné kartotéky, dokonce i diáře. Lidé se učí již od základní školy s explicitními informacemi pracovat, proto to velmi dobře umí. Explicitní znalosti můžeme kombinovat nebo z několika informací vytvářet novou znalost. (Mládková, 2005a)

Tacitní znalosti (subjektivní) jsou:

- zkušenosti – **vazba na tělo**,
- simultánní – existují pouze v určitém okamžiku,
- vázány na činnost,
- nevyjádřitelné popisem,
- obtížně přenositelné,
- v neustálém vývoji,
- využívané svými nositeli celý život.

Implicitní znalosti jsou formalizované znalosti tacitní.

Tacitní znalost je individuální, závisí na předchozích znalostech jedince. Vzniká v hlavě jedince a nelze ji plně sdílet, protože každý člověk si vytváří vlastní tacitní znalost na základě vlastní zkušenosti. Velké množství tacitních znalostí je podvědomých a nositel o nich ani nemusí vědět. Existuje řada činností, které provádíme naprosto spontánně a vůbec netušíme, kde jsme se je naučili. Jsou spoluvytvářeny i prostorem ze kterého jedinec pochází, kulturní tradicí regionu. (Mládková, 2005a)

„Lokální tacitní znalost patří k tomu, čemu se říká „genius locci“. Lidé ji nosí v hlavě, je začleněna do procesů, zabudována do strojů a nástrojů, jakoby lpí na všem. Také ji lze přiblížit jinými slovy – jakési informační pole spojené s lokálním prostorem, jakási kulturní paměť tohoto prostoru.“ (Jirásek in Holátová, & Krninská, 2012, 53).

Podle Krninské (2010) je potřeba uvažovat o projevech identity s regionem a jeho společenstvím, pokud se chceme vážně zabývat stabilitou a trvale udržitelným rozvojem regionu. Ve znalostní společnosti by měl být přikládán stále větší význam genu locci místa a tacitním znalostem managementu. Zároveň nesmíme zapomínat na kulturní kapitál, který vychází z místních kulturních tradic a tvoří kulturní paměť určitého prostoru. Každý region má svoji vlastní kulturní paměť, která je základem současné regionální kultury. U místních obyvatel nacházíme nejen znalosti, ale i dovednosti,

kteřé nenajdeme v jiném regionu. Na jejich základě je udržována určitá dlouholetá řemeslná tradice, kterou region vyniká (známe oblasti sklářské, krajkářské, tkalcovské, ale i strojířenské apod.). Lidé si často ani neuvědomují, jaké v sobě nesou schopnosti, které se pak spojené se získáváním dalších znalostí mohou stát významným faktorem hospodářské prosperity regionu. Je proto nutné brát na vědomí tacitní znalost lidského kapitálu, vycházet z ní a rozvíjet ji dalším vzděláváním. Je důležité si uvědomit, že propojení podnikové kultury s kulturou regionální je velice žádoucí. Je zde zohledněna právě vazba na tacitní znalosti, které uchováváme většinou ve svém nevědomí, ale se kterými bychom měli začít vědomě pracovat. Váží se ke kořenům regionu a pevná vazba na vlastní kořeny vede ke stabilitě venkovských regionů.

Zde nacházíme odpověď na to, proč je v rozvoji venkova tak úspěšná metoda LEADER. Evropská unie ji zkoušela řadu let a považuje ji za jednu z nejlepších metod pro udržitelný rozvoj venkovského prostoru. Touto metodou se daří dosahovat rozvoje vymezených území i menšími prostředky než je obvyklé. Regiony pracující metodou LEADER se řídí strategickými plány, připravovanými s ohledem na historická a kulturní specifika zájmového území. Strategie obvykle vychází z kořenů regionu a je připravována zdola, místními lidmi, kteří vytvářejí skupinu schopnou sdílet tacitní znalosti a využívat je společně ve prospěch regionu (LEADER budoucnost venkova, 2009).

Podle Mládkové (2005b) je poměr tacitních a explicitních znalostí, které jedinci používají, zhruba 90 : 10. Explicitní dimenze znalosti je pouze jakýmsi vrcholkem znalostního ledovce. Za výrazný inhibitor managementu znalostí považuje Mládková (2005a) nepochopení pojmu tacitní znalost a ignorování rozdílu mezi tacitní a explicitní znalostí. Považuje-li organizace za znalost pouze znalost v explicitní formě, je limitována nákupem znalostí v této formě. Samotná implementace těchto znalostí nic nezmění, nezrychlí ani nezkvalitní rozhodovací procesy. Zárukou změny k lepšímu je pouze angažovaný manažer. To je jedno ze základních pravidel managementu. Pokud chce organizace, aby zaměstnanci pracovali se znalostmi a navzájem si je předávali, musí jít manažer příkladem. **Manažer nesmí informace a znalosti zdržovat, protože tím vyvolává stejný přístup zaměstnanců ke znalostem.**

Nositel tacitních znalostí může být jedinec nebo i skupina. Ukazuje se, že největší množství znalostí mají organizace v hlavách svých pracovníků. Tyto znalosti mají pro organizaci ohromný význam, který však manažeri ještě neumí dostatečně ocenit, často je přehlížejí nebo je podceňují. Sdílením tacitních znalostí mezi členy skupiny,

pamatováním si společných zkušeností a opakováním určitých činností se formuje kolektivní tacitní znalost. Jedná se o tacitní znalost sdílenou. Nositelem těchto tacitních znalostí se tak stává skupina. Pro lidi mimo tuto skupinu je přístup ke kolektivní tacitní znalosti prakticky nemožný. A tím se kolektiv se sdílenou znalostí stává více konkurenceschopným a má pro rozvoj organizace nemalý význam. (Mládková, 2005a)

2.3.4 Proces tvorby znalostí

Proces tvorby znalostí má několik fází. Nonaka a Tekeuchi (in Mládková, 2005a) jich rozlišují pět:

1. fáze - sdílení tacitních znalostí,
2. fáze – tvorba konceptů,
3. fáze – ověřování konceptů,
4. fáze – tvorba archetypů,
5. fáze – práce se znalostmi mezi úrovněmi.

2.3.4.1 Sdílení tacitních znalostí

Mládková (2005b) je přesvědčena, že nejpřirozenějším způsobem sdílení tacitních znalostí je práce na společném úkolu. Při naplňování cílů projektu se setkávají lidé různých kvalifikací a výše dosaženého vzdělání a během společné práce dochází k přenosu znalostí. Vznikají tak například specializovaně zaměřené kolektivy, mezi lidmi je vytvářena určitá závislost, protože pokud takto zformovanou skupinu opustí několik lidí, je její úspěch ohrožen. Podporovat sdílení tacitních vlastností může firma vytvářením podmínek pro setkávání členů skupiny. Patří sem především tvorba prostředí, to znamená zajištění vhodného prostoru. Mohou to být kávové kuchyňky, menší odpočinkové prostory vybavené automaty na kávu a sedačkami, jídelny a další místa v podniku, kde se pracovníci mohou potkávat a diskutovat. Dále rozvoj tacitních znalostí podporuje komunikace mezi členy skupiny, práce v týmech na přidělených pracovních činnostech atd.

Mládková (2005a) uvádí, že lidé si osvojí více znalostí, pokud si budou věřit mezi sebou. Důvěra může být osobní (mezi dvěma lidmi) a neosobní (k organizaci, instituci, skupině). Atmosféra důvěry v organizaci se projevuje otevřenou komunikací, sdílením pravomocí, sdílením pocitů a názorů a také sdílením znalostí. Důvěra v organizaci nemusí být absolutní, důležité je, aby si lidé věřili navzájem a neměli oba-

vu své znalosti sdílet. Platí, že bez důvěry ke sdílení znalostí nedochází. Při vyhledávání znalostí a jejich osvojování záleží na důvěře neosobní – důvěře v data, v média, důvěra k tisku, k internetovým informacím. **Platí, že bez důvěry ke sdílení znalostí, ani k jejich osvojování nedochází.**

2.3.4.2 Směňování znalostí

Znalost je hodnotné aktivum. Může představovat zisk ve formě nadstandardního pracovního zařazení i ohodnocení, získání vedoucího místa, vlivu, moci. Znalost má proto svoji cenu, za kterou je možné ji směnit na trhu znalostí.

Trh znalostí je podle Mládkové (2005a) trh jako každý jiný, dochází na něm ke koupi i prodeji, jen hlavním produktem na takovém trhu jsou znalosti.

Tento trh může být fyzický i virtuální a jsou na něm směňovány znalosti explicitní i tacitní. Určení ceny znalostí je základem pro možnost směny. Cena je závislá na nákladech potřebných k získání potřebné znalosti, na její dostupnosti, exkluzivitě, významu pro prodávajícího i kupujícího. Směna nemusí vždy znamenat nákup za peníze. Záleží na tom, zda směňujeme na vnitřním nebo vnějším trhu. (Mládková, 2005a)

- **Směna na vnějším trhu** - jedná se o směnu znalostí s externím subjektem, jakým často bývá právník, konzultační nebo poradenská firma, účetní firma, daňový poradce apod. Zde trh znalostí umožňuje organizaci zajistit využití znalostí, které nepotřebuje celoročně a není pro ni ekonomické je v rámci svého podniku rozvíjet. Na vnějším trhu jsou nabízeny převážně znalosti explicitní. Organizace na tomto trhu obvykle platí penězi, výjimečně je cenou za předání znalostí reciprocita, reputace nebo altruismus.
- **Směna na vnitřním trhu** - směňují se znalosti nacházející se uvnitř organizace – znalostní síť organizace. Nejčastější platbou za znalosti na vnitřním trhu je reciprocita, ale i zvýšení odborného kreditu v organizaci, vyjádření loajality k zaměstnavateli. může to však být i předpokládané finanční ohodnocení, pracovní zařazení či jiná motivace. Není vyloučeno ani přímé finanční vypořádání v rámci podniku (nákladová střediska, která si navzájem účtují služby, s tím i znalosti).

Vnitřní trh znalostí poskytuje znalosti explicitní i tacitní. Za jejich rozvoj i ochotu ke směně je zodpovědný manažer.

Směna explicitních znalostí - příležitostí k výměně explicitních znalostí je například Intranet přímo v organizaci. Pokud jsou v něm informace dobře zpracovány, poskytuje jedinečný přehled informací o znalostech explicitního charakteru v organizaci.

Moudrost jsou znalosti spojené s určitým postojem svého nositele.

2.4 Vzdělávací politika

Podle Tiché (2005) dochází v celém světě k rozvoji vzdělávacích systémů a k jejich kvantitativnímu i kvalitativnímu růstu. Osou vzdělávacích politik moderních rozvinutých států se stal koncept celoživotního učení. Celoživotní vzdělávání značně obohatilo vzdělávací systém a zároveň změnilo pohled na systém vzdělávání jako celek.

„Kvalifikovaný člověk je jedinou trvale udržitelnou konkurenční výhodou.“

(Tichá, 2005, 115)

2.4.1 Vzdělávací politika EU

„Význam vzdělávání je orgány i osobnostmi Evropské unie vysoce uznáván a podporován. Klíčová role vzdělávání se prosazuje v ekonomickém rozvoji, v podpoře konkurenceschopnosti Evropy se světem, v boji se sociální nerovností a nezaměstnaností a také ve vývoji k plně demokratické a participativní společnosti.“ (Šrédl, 2010, 99)

Již v roce 1995 publikovala Evropská unie „Bílou knihu“ Vzdělávání a učení na cestě k učící se společnosti. Hned poté vyhlásila rok 1996 Evropským rokem celoživotního učení. V roce 1997 zpracovala EU další dokument Na cestě k Evropě vědění. Postoj Evropské unie ke vzdělávání byl dále vyjádřen v Memorandu o celoživotním vzdělávání (2000), ve kterém se uvádí, že společnost se musí trvale vyrovnávat s velkými změnami, lidé žijí v rychle se měnícím a složitém sociálním, politickém světě. Celoživotní vzdělávání je proto důležité, aby se lidé se změnami dokázali vyrovnávat a pozitivně je přijímat. Evropa je stále více ovlivňována internacionalizací a globalizací, mění se finanční, ekonomické a obchodní podmínky. Aby se nemusela vzdát svých sociálních cílů, musí Evropa zvyšovat ekonomický výkon. Ten závisí více než kdy předtím na produktivním a inovativním potenciálu lidí. Jejich dovednosti, znalosti a schopnosti se přizpůsobit budou hlavním faktorem, na kterém bude záviset vytváření přidané hodnoty, přilákání nových ekonomických aktivit a úspěšné řízení změn.

Dle Memoranda o celoživotním vzdělávání (2000) Evropa viditelně zaostávala za Spojenými státy ve využívání nových technologií, především internetu. Pokud by se

tento stav neřešil, vedl by ke zvyšování sociálních a ekonomických rozdílů uvnitř Unie. Pro prosazení kvality jako základu prosperující ekonomiky bylo nutné připravit nový Program sociální politiky. Tomu předcházely konzultace a dialogy s různými zainteresovanými stranami včetně sociálních partnerů a nevládních neziskových organizací s cílem získat lidi pro rozvoj ekonomiky založené na znalostech. Bylo nezbytné zajistit pozitivní přístup a ochotu ke vzdělávání a odbornému výcviku. Neméně důležitá byla kvalita výuky. Evropská unie si dala za úkol zajistit dostupný přístup k nástrojům informační společnosti a výcvik v počítačové gramotnosti odpovídající potřebám lidí. Od evropských vzdělávacích a výcvikových systémů vyžadovala, aby se přizpůsobily společnosti založené na znalostech. Jen tak jejich pomocí mohou lidé získávat opravdové příležitosti, aby se mohli připravit na rychle se měnící pracovní podmínky a požadavky ekonomiky. Aby bylo možné rozšířit pojem kvality ze světa podnikání na celou společnost, byl nutný sociální dialog na všech úrovních včetně evropské, který měl zlepšit vzájemný vztah mezi ekonomickou a sociální politikou a vytvořit společnost charakterizovanou silným partnerstvím a dobrým přístupem k novému připravovanému programu.

V únoru roku 2000 vyhlásila Evropská komise v Evropském parlamentu nový akční program na období 2000-2005 s cílem „utvářet novou Evropu“. Klíčovou součástí byla plná zaměstnanost, ekonomická dynamika, soudržnost a větší spravedlnost ve společnosti. **Evropské vlády se zavázaly naplňovat v příštím desetiletí nový strategický cíl: stát se konkurenceschopnou a dynamickou ekonomikou, založenou na znalostech.** K dosažení tohoto cíle bylo zapotřebí investovat do lidí a potírat sociální vyloučení. To si vyžádalo modernizaci evropského sociálního modelu. Sdělení Komise o novém sociálním programu bylo předloženo koncem roku 2000 na zasedání Evropské rady v Nice.

K samotné realizaci programu bylo nutné vytvořit takové ekonomické nástroje, které by zajistily rovné příležitosti k celoživotnímu vzdělávání všech relevantních aktérů z veřejné i ze soukromé sféry.

Zapojení kandidátských zemí bylo také žádoucí, aby byla informační společnost a znalostní ekonomika rozšířena po co největším území Evropy. Proto Evropská unie pokračovala v monitoringu sociální oblasti a oblasti zaměstnanosti v kandidátských zemích a umožnila účast kandidátských zemí v předstupních programech Společenství v sociální oblasti, aby tato území nezaostávala.

Po rozšíření Evropské unie v roce 2004 začaly nově přistoupivší státy využívat plně strukturální politiku EU. Otevřela se pro ně možnost čerpat investiční prostředky na zlepšení ekonomické situace v zaostávajících regionech, ale i možnost využívání neinvestičních zdrojů na vzdělávání a rozvoj dovedností.

Evropa je multikulturní a vzdělávací systémy jednotlivých členských států jsou odlišné, protože jsou ovlivněny národními a kulturními tradicemi. Z toho důvodu není vzdělávání v kompetenci Evropské unie. Ta však vyjádřila svůj kladný postoj ke vzdělávání a připravila na jeho podporu řadu programů, takže její činnost se dá nazvat vzdělávací politikou. Evropská komise využívá k podpoře vzdělávání řadu nástrojů. Nejvýznamnější jsou strukturální fondy, především Evropský sociální fond. Důležitá je i podpora spolupráce a mobility. Všechny své iniciativy v oblasti vzdělávání a odborné přípravy integrovala pod jednotný Program celoživotního učení. Ten má v období let 2007 – 2013 čtyři podprogramy:

Comenius – program určený pro školy

Erasmus – pro vyšší vzdělávání

Leonardo da Vinci – pro odborné vzdělávání a odbornou přípravu

Grundtvig – pro vzdělávání dospělých

2.4.2 Vzdělávací politika ČR

Česká republika vydala v roce 2001 pro oblast školství „Bílou knihu“ s názvem „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice“. Tento dokument vznikl na základě usnesení vlády České republiky, ve kterém vláda schválila hlavní cíle vzdělávací politiky. Termín Bílá kniha je název převzatý z Evropské unie, kde mají Bílé knihy charakter doporučení. V členských státech jsou pojímány jako dlouhodobé programové dokumenty. V obsahu knihy je zmíněno i celoživotní učení pro všechny. Celoživotní učení je tvořeno společně formálním vzděláváním, neformálním vzděláváním a informálním učením.

„.....ačkoli se již v rámci osvěty o nutnosti celoživotního vzdělávání udělalo poměrně hodně, stále ještě toho není dost. Chybí koncepce dalšího vzdělávání, jeho certifikace, atestace, zajištění infrastruktury včetně využití existující sítě škol, mobilizace podnikových zdrojů jeho financování a organizace.“ (Loukota in Renöckl, & Machula, T. 194)

„Naší bariérou je, že na rozdíl od vyspělých zemí je u nás vzdělávací úsilí nezaměstnaných menší, než u osob, které zaměstnání mají.“ (Loukota in Renöckl, & Machula, T. 194)

„Lidským potenciálem není možné v naší zemi plýtvat. Vytvořit širokou nabídku vzdělávacích příležitostí a zajistit spravedlivý přístup ke vzdělávání je tak jedním ze základních předpokladů, aby každému byla dána možnost najít si svou vzdělávací cestu a v průběhu celého života ji podle potřeb rozvíjet, doplňovat a korigovat“ (Bílá kniha, Národní program rozvoje vzdělávání. 2001, 87).

Analýza plnění cílů zmíněného dokumentu byla provedena v roce 2009. Posuzovatelé uvedli, že koncept nebyl dostatečně rozveden, cíle byly formulovány příliš obecně a nejsou vůbec monitorovány. Důležité je, že vznikl Národní program zohledňující potřebu celoživotního učení, nedostatky se budou řešit při aktualizaci.

2.5 Vzdělávání dospělých

Označení „výchova a vzdělávání dospělých“ bylo používáno v České republice až do roku 1989. Byl to pojem poplatný minulému politickému režimu. Když dnes mluvíme o vzdělávání dospělých, setkáme se s celou řadou pojmů, které vzdělávání dospělých provázejí. (Bílá kniha, Národní program rozvoje vzdělávání. 2001, 87).

Vzdělávání dospělých je proces, ve kterém se dospělí učí, aby získali nové znalosti, informace, poznali nové názory a získali další dovednosti.

Rozlišujeme:

- základní vzdělávání dospělých (basic adult education) – tím doplňujeme znalosti, které se běžně získávají během povinné školní docházky;
- kontinuální vzdělávání dospělých, další vzdělávání (continuing education, further education) – vzdělávání navazující na základní nebo střední.

(Bílá kniha, Národní program rozvoje vzdělávání. 2001, 87).

2.5.1 Celoživotní učení

„Celoživotní učení se stane po přechodu do 21. století nezbytným a musí být zpřístupněno všem“ (citace ze závěru setkání ministrů školství OECD z roku 1996 in OECD, 2001, 7)

Pojetí celoživotního učení 90. let je prezentováno v několika materiálech mezi-

národních organizací. Zatímco zpráva UNESCO „Učení: dosažitelný poklad“ (Dellors, 1996) má spíše filozofický charakter, materiály OECD („Celoživotní učení pro všechny“, 1996) a Evropské komise (Bílá kniha „Vyučování a učení: Cesta k učící se společnosti“, 1997) přicházejí s konkrétními politickými strategiemi.

Význam celoživotního učení

Ve 21. století se již nacházíme několik let a nedivíme se, že se celoživotní učení stalo jednou z hlavních starostí občanů i vlád. Znalosti a dovednosti, které dnes požaduje současný trh práce, skutečně vyžadují vyšší úroveň vzdělávání a odborné přípravy. Celoživotní učení je velmi významné pro vytváření kvalitního **lidského kapitálu**, který je nezbytný pro rozvoj ekonomiky. Mimo to je důležitým faktorem sociálního rozvoje, pomáhá vytvářet **sociální kapitál** (sociální normy a hodnoty), který je podmínkou pro dobře fungující demokracii s aktivní účastí občanů. Na jeho formování se podílejí vzdělávací instituce spolu s rodinami, místními komunitami i firmami. Sociálně vyspělá občanská společnost je zárukou pro vytváření lepšího státu. (OECD, 2001)

Charakteristické rysy celoživotního učení

- probíhá skutečně během celého lidského života, přispívá k němu jak vzdělávání školské, tak učení v mimoškolském a neformálním prostředí. Výuka může probíhat prostřednictvím různých komunit, neziskových organizací, na pracovišti i doma;
- nabízí systémový pohled na školské i alternativní učení a zajišťuje nabídku vzdělávacích programů jako odezvu na poptávku po studijních příležitostech;
- zdůrazňuje motivaci k učení a význam rozhodnutí jedince o tom, zda se chce učit, co se chce učit a jakým způsobem se chce učit;
- sleduje cíle vzdělávací politiky, které souvisí s dopady na oblast ekonomickou, sociální, kulturní, rozvoj osobnosti a občanskou zodpovědnost. (OECD, 2001)

Formy celoživotního učení

Systémový přístup v celoživotním učení nevnímá jednotlivé formy vzdělávání a odborné přípravy izolovaně. Naopak zdůrazňuje pevnou vazbu učení v různých fázích života. Je zde vidět také výrazný odklon od dřívějšího pohledu na výuku. V rámci celoživotního učení je uznávána celá řada netradičních způsobů učení. Ty nejsou tak strnulé

jako představa o primárním, sekundárním a terciárním vzdělávání. Již po zvládnutí základní školy je možné získávat na základě motivace a schopnosti k učení dovednosti, které otevřou možnost získat dobrou pracovní příležitost. Podle dalšího uplatnění na trhu práce může zaměstnanec ve svém vzdělávání pokračovat v příslušném vzdělávacím programu a tak může každý od útlého věku až do „třetího věku“ postupovat k dalšímu pracovnímu úspěchu (OECD, 2001).

Formální vzdělávání

Funkce, cíl, obsah, prostředky i způsoby tohoto typu vzdělávání jsou přesně definovány a jsou vymezeny legislativně. Proto se realizuje ve vzdělávacích institucích. Nejběžnější takovou institucí je škola. Formální vzdělávání se realizuje v na sebe navazujících stupních. Pro celou populaci se jedná o základní povinné vzdělávání, další stupně jsou určeny vybraným skupinám (středoškolské, vysokoškolské vzdělávání).

Absolvování je vždy zakončeno předáním vysvědčení, diplomu, certifikátu. (OECD, 2001)

Neformální vzdělávání

Realizuje se mimo formální vzdělávací systém a nevede k ucelenému školnímu vzdělání. Organizují je různé instituce jako neziskové organizace, podniky, kulturní zařízení, kluby a je zaměřeno na určité druhy populace. Patří sem kurzy a vzdělávací akce, které nemají předepsaný způsob zakončení. Není proto třeba se do nich oficiálně zapisovat. Může mít různé formy: kurzy, semináře, konference, studijní kroužky a skupiny, studijní zájezdy. (OECD, 2001)

Informální vzdělávání

Jedná se o zcela neinstitucionální vzdělávání. Vědomosti jsou získávány ze životních zkušeností, z prostředí, kontaktů, osvojování dovedností. K jejich předávání dochází v rodině, v komunitě, v práci, při četbě, z médií (→ tisk, TV, rozhlas). Je to vzdělávání neorganizované, nepravidelné, nesystematické. Do nedávné doby také neuznávané. (OECD, 2001)

Rovnost k přístupu k celoživotnímu učení

Záměr „celoživotní učení pro všechny“ zatím není zcela naplňován. Chybí především potřebná kvalitní nabídka studijních příležitostí, zvýšená pozornost opomíjeným skupinám (předškolní děti a dospělí), finanční prostředky. Při řešení nedostatku finančních prostředků je předně potřeba zvážit, že oblast celoživotního učení není záležitostí jen jednoho ministerstva. Výsledky celoživotního učení mohou pozitivně ovlivnit celou řadu oblastí rozvoje státu, kraje, okresu, regionu. Je nutné přistoupit ke spolupráci a podílet se společně na poskytování prostředků z veřejných zdrojů a vytvářet stimuly pro získání prostředků i ze soukromých zdrojů. Je nutné zajistit příležitosti ke vzdělávání a přenosu informací na venkově. (OECD, 2001)

Holátová, & Krninská (2012, 108) potvrzují, že se musíme na venkově zaměřovat na vzdělávání a informace: *„Pro současné ekonomické subjekty na venkově je typické setrvávání v tradičním pojetí a zpracovávání podnikatelské agendy a hospodaření tradičními metodami s omezeným přístupem k informacím o posledních trendech v oboru, možnostech trhu, nástupu nových technologií, metod a poznatků vědy a techniky a zejména o vývoji na trhu.“*

3 Metodický postup

3.1 Obsah a cíl diplomové práce

Cílem diplomové práce je specifikace aspektů celoživotního učení v rozvoji zvoleného venkovského regionu, jeho významu pro rozvoj regionu vedoucí k posilování jeho administrativní a absorpční kapacity. Mezi dílčí cíle patří vyhledávání informací o vzdělávání, které může vést k vytvoření znalostního regionu. Součástí práce je zjištění současného stavu vzdělávacích možností na venkově, jejich dostupnost a zkušenosti s jejich využíváním ze strany místních samospráv a venkovské veřejnosti. Poté pak porovnání těchto skutečností s reálnou potřebou venkova. Předmětem analýzy je zároveň průzkum názorů na vzdělávání u respondentů z obou jmenovaných skupin, působících na venkově, zjištění jejich očekávání a návrh řešení.

3.2 Vymezení zkoumaného území



K průzkumu byl vybrán LEADER region Místní akční skupiny Strakonicko, z.s., (dále MAS), který se nachází v Jihočeském kraji, na území okresu Strakonice (viz příloha 4). MAS na tomto území vznikla z aktivity čtyř dobrovolných svazků obcí se zapojením veřejné správy, místních podnikatelů, neziskových organizací a aktivních obyvatel. Poskytuje tak vzorek všech skupin obyvatel venkova. Na všech skupinách záleží, jak bude venkov v budoucnosti vypadat. Výběr území byl proveden s vědomím, že MAS je schopna výsledky průzkumu využít k prospěchu svého regionu.

3.3 Stanovení hypotézy

Základní vstupní hypotéza celé práce je: **Venkov potřebuje celoživotní učení.** Venkov, který se neumí bránit dostupnými formami, který není silný ve svém přesvědčení, chování a jednání, který nemá oporu ve své vlastní profesionalitě, bude neustále předmětem ústrku současné dravé společnosti. Vzdělání musí přinést sebevědomí, uspokojení sebe sama a schopnosti argumentace proti neprofesionálním rozhodnutím. **Mluvčí za právo venkova na obnovu a rozvoj musí vyjít venkova.**

3.4 Techniky sběru dat

Pro každý výzkum je zapotřebí získat příslušné informace o zkoumaném souboru prostřednictvím sběru dat. Ten se provádí různými technikami. Pro tuto práci byly zvoleny dále uvedené techniky sběru dat.

3.4.1 Dotazník

Dotazování je způsob komunikace mezi tazatelem (to je osobou, která získává informace) a respondentem (dotazovaným, osobou, která příslušné informace poskytuje). I dotazování může probíhat několika způsoby. Dotazování formou dotazníku je metoda písemného kladení otázek a jejím cílem je získat od co největšího množství respondentů subjektivní informace o vlastních názorech, potřebách, motivacích, zájmech a postojích.

Úkolem tazatele je nabídnout ucelený soubor otázek ke zkoumanému tématu. Při tvorbě dotazníku se musí tazatel řídit určitými zákonitostmi, které mohou pomoci k ochotě respondenta zúčastnit se průzkumu.

Při tvorbě dotazníku dbáme na to, aby:

- dotaz byl správně formulován a postihl dobře zkoumaný předmět,
- dotaz byl krátký a jasný,
- otázek nebylo příliš mnoho,
- byla vyloučena dvojsmyslnost chápání dotazu,
- otázka nebyla formulována sugestivně,
- nebyla vyžadována složitá odpověď,
- pokud to je možné, byl dotazník anonymní.

Musíme mít na paměti, že anonymita dotazníku zajišťuje objektivnější výsledky průzkumu. Respondent by neměl strávit vyplňováním dotazníku více než 30 minut. Otázky v dotazníku mohou různého typu:

- otevřené - respondent na ně odpovídá volnou formulací odpovědi,
- uzavřené – respondent zaškrťává připravené varianty odpovědí,
- polootevřené – jedná se o kombinaci předchozích.

Úkolem respondenta je odpovídat na jednotlivé otázky zaškrtnutím jedné nebo více odpovědí z nabízených variant, případně volným dopsáním odpovědi do připraveného prostoru v dotazníku.

K průzkumu pro tuto diplomovou práci byly převážně použity otázky uzavřené, které poskytují možnost získat rychle poměrně přesnou a dobře vyhodnotitelnou informaci. Zároveň bylo použito několik otázek polootevřených, aby respondent mohl zdůvodnit svoji odpověď.

Pro dotazování byly připraveny dva druhy dotazníku, z nichž každý směřoval k jiné skupině respondentů. Jeden byl připraven pro veřejnou správu (obecní samosprávu), druhý pro občanský sektor (obyvatele venkova).

3.4.2 Rozhovor

Rozhovor je forma dotazování, které probíhá za přímé účasti tazatele a dotazovaného. Podle druhu kladených otázek považujeme rozhovory za:

- *standardizované – (též strukturované)* otázky jsou dotazovaným kladeny ve stejné podobě a ve stejném pořadí,
- *nestandardizované (též nestrukturované)* – sled otázek se může měnit a formulaci dotazů je možné přizpůsobovat osobě dotazovaného.

U standardizovaného rozhovoru bývá problém udržet plánovanou strukturu rozhovoru, protože dotazovaný má většinou tendenci odbíhat od tématu. U nestandardizovaného rozhovoru můžeme naopak získat celou řadu informací, které s tématem souvisí a tazatel přitom neměl záměr se na ně zeptat.

Výhoda dotazování formou rozhovoru spočívá v tom, že máme odpovědi okamžitě, můžeme si jejich validitu další otázkou ověřit, můžeme pokládat doplňující otázky a tím si zajistit větší komplexnost získané informace.

Pro tuto práci byl dále použit standardizovaný rozhovor, který poskytly dvě významné osobnosti:

- 1) Ing. Josef Kalbáč, emeritní senátor a poradce bývalého prezidenta republiky;
- 2) Jan Malík, místopředseda Krajského spolku pro obnovu venkova.

3.4.3 Pozorování

Pozorování je sledování určitých jevů, které máme v úmyslu zkoumat. Mělo by být systematické a souviset s předmětem průzkumu. Většinou nepozorujeme jen jediný jev, ale několik jevů současně. Souvztažnost mezi nimi musíme pak nalézt vlastním rozumem na základě zkušeností. Pozorování by mělo být systematické a dlouhodobé, aby z něj bylo možné vyvodit co nejprůkaznější závěry.

Pro práci bylo využito dlouhodobé pozorování jevů v životě na venkově. Pozorování bylo použito k diskuzím při hodnocení odpovědí respondentů. Poté ještě při zpracování celkové diskuse.

3.5 Postup při sběru dat

Nejprve byly připraveny dva druhy dotazníků pro dvě různé skupiny respondentů, které byly následně předloženy zkoumaným souborům respondentů. Následně byly připraveny otázky pro dva standardizované rozhovory s významnými představiteli regionálního rozvoje. Oba rozhovory byly naplánovány samostatně podle času dotazovaných. Jeden proběhl ve Strakonících, druhý v Českých Budějovicích. Pozorování bylo využito vlastní z desetileté praxe ve vybraném zájmovém území.

3.6 Zpracování dat

3.6.1 Zpracování dat z dotazníků

Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány ve dvou blocích. První blok tvoří dotazníkové šetření prováděné v oblasti veřejné správy, konkrétně u starostů obcí ve vymezeném zájmovém území.

Druhý blok obsahuje výsledky dotazníkového šetření prováděného v oblasti občanské společnosti, tedy přímo u obyvatel obcí uvedeného zájmového území.

Odpovědi z dotazníků byly zaneseny do sčítacích archů a po sečtení zpracovány do tabulek v obecných číslech podle počtu odpovědí. Následně byly odpovědi zpracovány v procentuálním zastoupení v grafech.

V oblasti veřejné správy bylo zasláno 57 dotazníků, vrátilo se 100 %, tedy 57 vyplněných dotazníků.

V oblasti občanského sektoru bylo předloženo 200 dotazníků, vyplněných se vrátilo 132 dotazníků. To znamená 66% návratnost.

3.6.2 Zpracování informací z rozhovorů

Rozhovory byly zaznamenány na nosič a poté písemně zpracovány. Fotografie dotazovaných jsou z vlastního zdroje.

3.6.3 Zpracování diplomové práce

Zpracování této diplomové práce probíhalo za pomoci software sady Microsoft Office 2003 konkrétně v programu Word a Microsoft Office 2007 v programu Word a Excel. Všechny tabulky a grafy obsažené ve výsledkové části této práce jsou vlastním dílem autorky.

3.7 Charakteristika zájmového území



Rozloha území: 457,76 km²

Počet obyvatel: 41 112

Do zájmového území MAS Strakonicko, z.s. patří 57 obcí a 2 města (viz příloha 5). Obce jsou považovány za velmi malé, více než polovina má méně než 200 obyvatel. Právě tyto obce potřebují zvýšit svoji absorpční kapacitu a zajistit funkčnost alespoň základní infrastruktury pro občany.

Region je převážně zemědělský a bohatý na tradice. Po celé Evropě je známá především tradice dudácká. Zachovala s i řada dalších (Masopust, Máje, Konopická atd.). Jsou udržovány hlavně mladší generací a dětmi. Stále dobrý zvuk tu mají stará lidová řemesla. Region MAS se hlásí k historickému území Prácheňska a podporuje drobnou řemeslnou výrobu udělováním značky PRÁCHEŇSKO regionální produkt. Podnikání na venkově podporuje MAS projektem Venkovská tržnice II.

Hlavní činností MAS bylo v období 2007 - 2013 naplňování cílů Integrované strategie území „Vize pro venkov“ a Strategického plánu LEADER „Cesty od kořenů k vizi 2007 - 2013“. V současné době zpracovala MAS Strategii komunitně vedeného místního rozvoje s názvem „Strakonicko - místo pro život.“ Její realizaci se bude zabývat až do roku 2022.

4 Výsledky průzkumu

4.1 Výsledky šetření v oblasti veřejné správy

Na průzkumu se podílelo všech 57 starostek a starostů z území MAS.

4.1.1 Charakteristika obcí

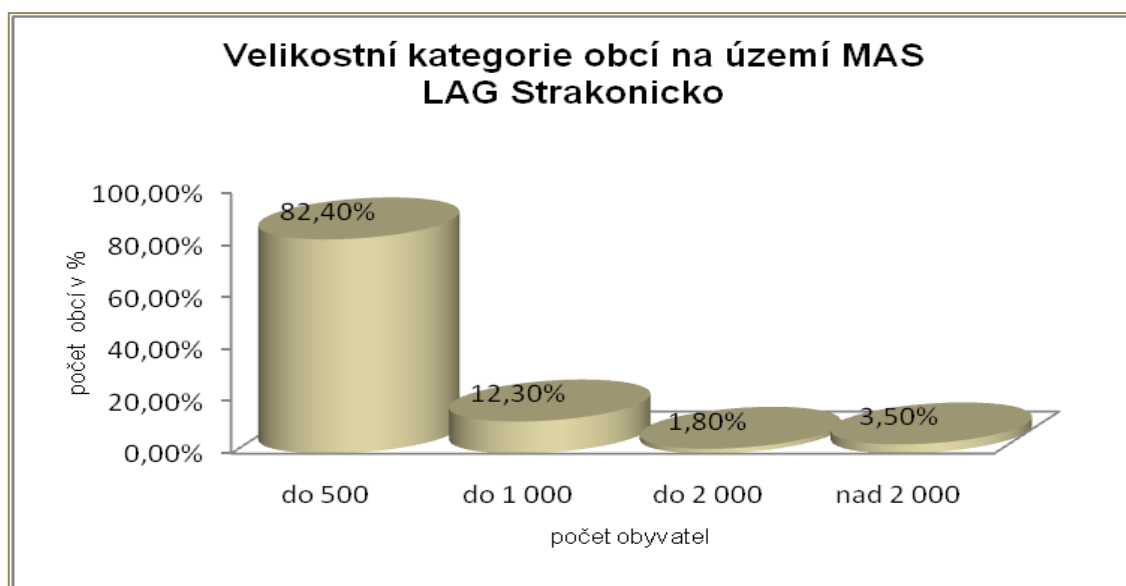
Otázka č. 1 – Velikost obce

Tabulka 1: Obce podle počtu obyvatel

Počet obyvatel	do 500	do 1000	do 2000	nad 2000	Počet obcí celkem
Počet obcí	47	7	1	2	57

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 1: Procento obcí v jednotlivých velikostních kategoriích ve vybraném území



Výsledky a diskuse

Na zkoumaném území vidíme, že se jedná o typicky venkovský region, kde převažují obce s počtem obyvatel do 500.

Velikostní kategorie byly vybrány s ohledem na stanovené velikostní limity obcí, které tvoří hranici pro čerpání dotací z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (dále EAFRD) a z Regionálního operačního programu (dále ROP). Obce na Strakonicku jsou viditelně odkázány na EAFRD a tam by měla směřovat snaha o posílení absorpční kapacity regionu.

4.1.2 Personální zajištění samospráv

Otázka č. 2 - Poměr žen a mužů ve vedení obcí

Tabulka 2: Počet žen a mužů ve funkcích starostů podle velikostních kategorií obcí

Obec s počtem obyvatel	do 500	do 1 000	do 2 000	nad 2 000	Ž a M celkem
Žena ve funkci starostky	11	1	0	0	13
Muž ve funkci starosty	36	6	1	2	44
Celkem UF	10	7	1	3	22

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 2: Poměr žen a mužů ve funkcích starostů z celkového počtu v procentech



Výsledky a diskuse

Na území MAS Strakonicko převažují ve funkcích starostů muži. Funkci starostů vykonává z celkového počtu celých 74 % mužů, žen je v této funkci pouze 26 %. Přesto je třeba říci, že počet žen ve vedení venkovských samospráv významně stoupá. V roce 1998 bylo zvoleno na témže území pouze pět žen, což bylo zastoupení jen 8% (zdroj: *Seznam starostů okresu Strakonice 1998 – 2002, Odbor rozvoje MěÚ Strakonice*).

Není to žádná diskriminace, je to výsledek tvrdších poměrů na venkově, kde starosta není na ozdobu. Musí to být člověk velice praktický, který si umí poradit s jakoukoli situací od havárií infrastrukturních sítí až po povodně. A ani složité administrativě se nevyhne. Většinou kromě účetní nemá další zaměstnance, on i místostarosta jsou převážně v neuvolněné funkci, protože malá obec má tak málo prostředků, že by „svého starostu“ na plný úvazek těžko živila.

Otázka č. 3 - Počet uvolněných² (UF) a neuvolněných³ (NF) starostů

Tabulka 3 a: Přehled uvolněných funkcí

Obec s počtem obyvatel	do 500	do 1 000	do 2 000	nad 2 000	obce celkem
Starosta UF	9	7	0	2	18
Místostarosta UF	1	0	1	2	4
Celkem UF	10	7	1	3	22

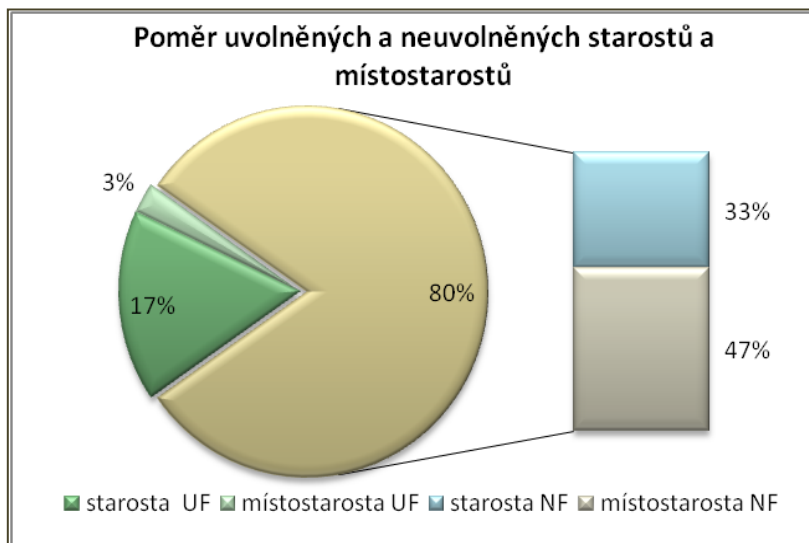
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Tabulka 3 b: Přehled neuvolněných funkcí

Obec s počtem obyvatel	do 500	do 1 000	do 2 000	nad 2 000	obce celkem
Starosta NF	38	0	1	0	39
Místostarosta NF	54	0	0	0	54
Celkem NF	93	0	1	0	93

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 3: Poměr neuvolněných a uvolněných funkcí starostů i místostarostů v procentech



Výsledky a diskuse

Celkem je veřejná správa zajišťována ve sledovaném území v každé z devatenácti obcí jedním uvolněným funkcionářem (starostou nebo místostarostou) a v jedné obci (město) třemi uvolněnými funkcionáři (starosta + dva místostarostové). Ve třiceti sedmi obcích je správa zajišťována pouze neuvolněnými starosty a místostarosty. Týká se to obcí do 500 obyvatel.

² Uvolněná funkce znamená, že starosta je uvolněn ze svého původního zaměstnání pro funkci starosty.

³ Neuvolněná funkce znamená, že starosta tuto funkci vykonává vedle svého hlavního pracovního poměru.

Malé obce jsou stále finančně znevýhodňovány nízkým koeficientem rozpočtového určení daní a nemohou si uvolněné představitele dovolit. Ti mají pak hlavní pracovní poměr jinde a většinou v úplně jiném oboru. To, že obcí bez jakéhokoli uvolněného statutárního zástupce je na zkoumaném území 80 %, je skutečně k zamyšlení.

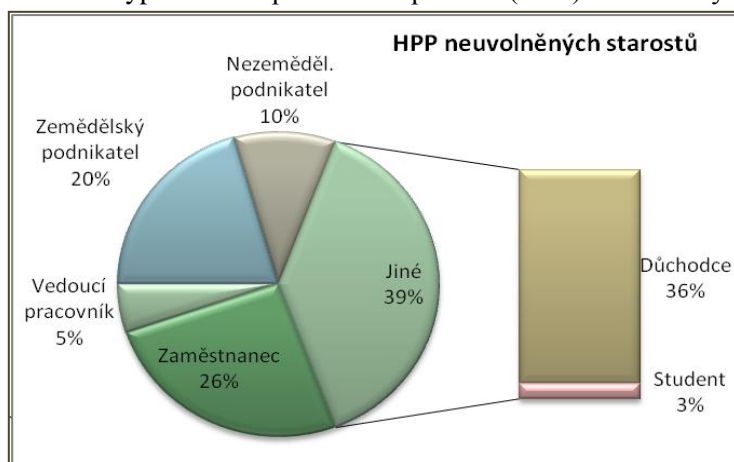
Otázka č. 4 - Hlavní pracovní poměr neuvolněných starostů

Tabulka 4: Typ hlavního pracovního poměru neuvolněných starostů

Starosta – neuvolněná funkce	39
Typ hlavního pracovního poměru	Počet starostů
Zaměstnanec	10
Vedoucí pracovník	2
Zemědělský podnikatel	8
Nezemědělský podnikatel	4
důchodce	14
student	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 4: Typ hlavního pracovního poměru (HPP) neuvolněných starostů.



Bylo zjištěno, jaký je hlavní pracovní poměr respondentů v neuvolněné funkci a ukázalo se, že největší procento tzv. neuvolněných starostů tvoří důchodci. Tím se řeší problém, který malé obce mají. Odměna neuvolněného starosty je nepoměrně nižší, než uvolněného. Obec tím šetří prostředky a důchodce má obvykle čas věnovat se problémům obce více, než starosta, který musí vše stihnout až po příjezdu ze svého zaměstnání. Důchodci tvoří 36 % všech neuvolněných starostů ve zkoumaném území. Raritou v kategorii neuvolněných starostů je jeden student vysoké školy, který je též nejmladším starostou ve zkoumaném území.

Další nejpočetnější procentuální zastoupení v této skupině starostů mají zaměstnanci, kteří převážně dojíždějí za prací do okresního města. Nemalé zastoupení mají také zemědělci, kteří v obcích hospodaří. Je pak velmi složité dostat všem administrativním požadavkům a ještě vyvíjet další činnost pro získání dotačních prostředků na větší rozvoj obce.

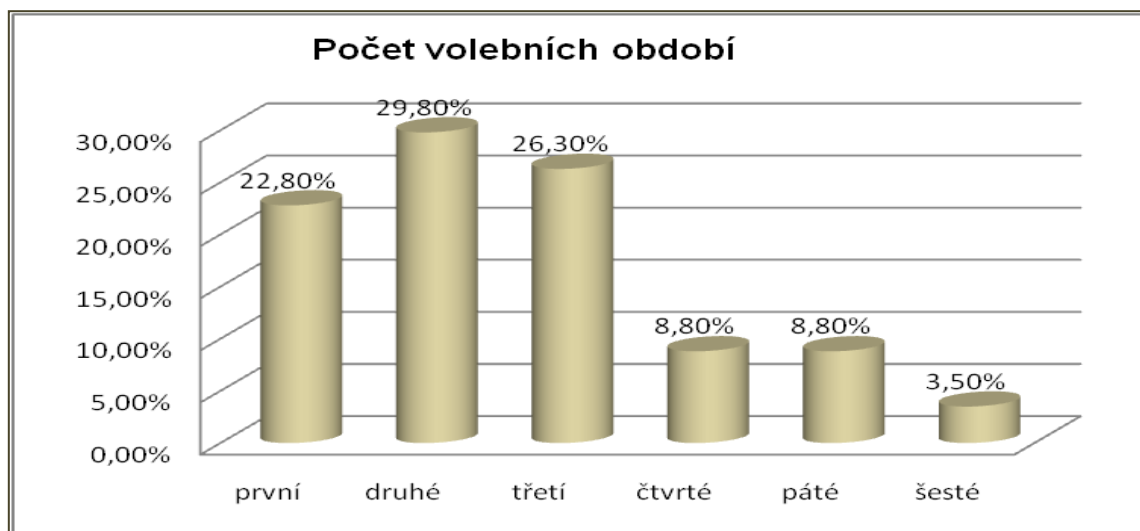
Otázka č. 5 - Počet volebních období

Tabulka 5: Délka působení ve funkci starosty (počet volebních období)

Volební období	1.	2.	3.	4.	5.	6.
Počet starostek/starostů	13	17	15	5	5	2

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 5: Délka působení ve funkci starosty podle počtu volebních období v procentech



Výsledky a diskuse

Na rozdíl od měst o funkci venkovského starosty není velký zájem. Svědčí o tom velký počet volebních období těch, kteří již ve funkci obstáli a cítí za obec zodpovědnost. Bez nich by často nebylo možné najít dalšího kandidáta na post starosty. V celé řadě obcí v České republice se při posledních komunálních volbách nepodařilo starosty zvolit a volby se musely opakovat.

Je pravda, co ukazuje graf, že po třech volebních období se obvykle každý starosta funkcí unaví. Po čtvrté z nich kandiduje na funkci starosty málokterý. Ve volbách se obvykle vyměňuje čtvrtina starostů. Opakované volební období je spíše prospěšné, protože starosta může využít všechny zkušenosti nabyté v předchozím období.

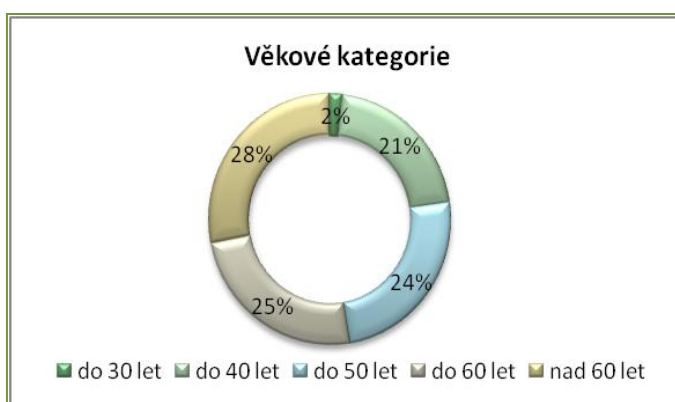
4.1.3 Profil statutárních představitelů obcí

Otázka č. 6 - Věkové kategorie starostů

Tabulka 6: Věk starostů

Graf 6: přehled věkových kategorií v procentech

Věkové kategorie	Počet starostů
Do 30 let	1
Do 40 let	12
Do 50 let	14
Do 60 let	14
Nad 60 let	16



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Výsledky a diskuse

V dotazníku uváděli starostové svůj věk, podle něj pak byli zařazeni do věkových kategorií. Výsledky předchozích otázek potvrzuje právě tato. Odpovědi ukazují, že starostů do čtyřiceti let je pouze 23 %.

Mladí lidé obvykle nemají o tyto funkce v malých obcích zájem, protože funkce je limitována dalšími volbami a nezaručuje jim zajištění v budoucnosti. Ani z lidí středního věku nechce nikdo na dobu čtyř let opustit své zaměstnání, protože získat na Strakonicku dobrou práci je problém. Za čtyři roky volebního období ztrácejí léta praxe ve svém původním zaměstnání, a tak jsou ohroženi i přesto, že jim pracovní místo má být zajištěno. Proto nejpočetnější věkovou kategorií starostů jsou důchodci.

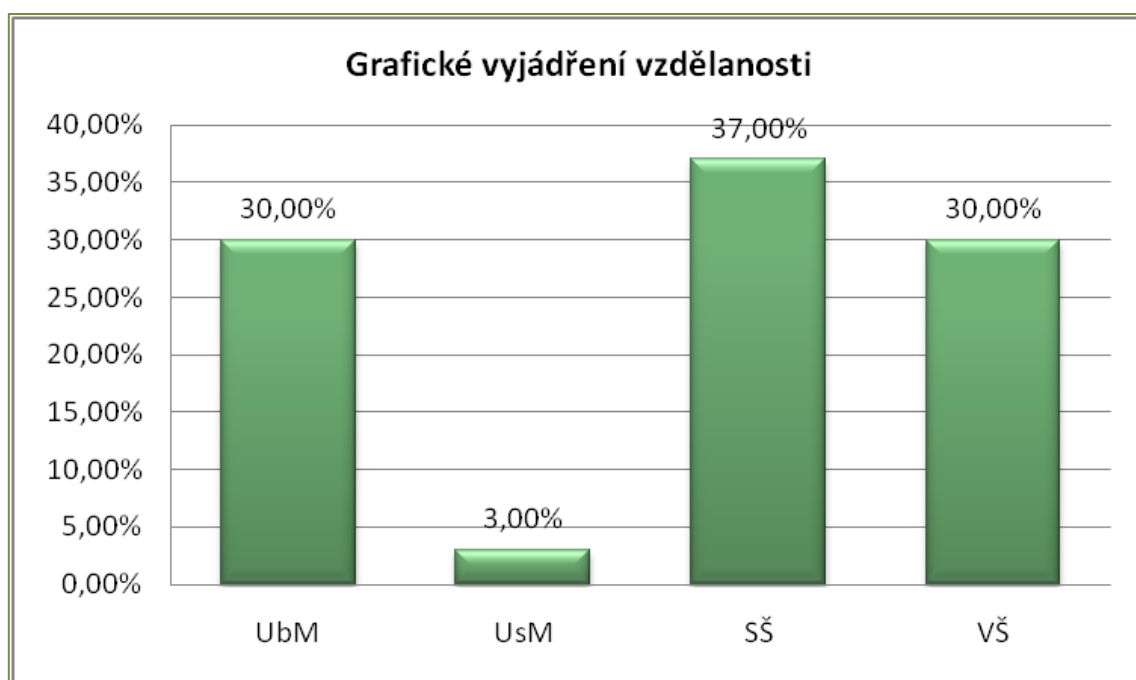
Otázka č. 7 - Dosažené vzdělání starostů

Tabulka 7: Dosažené vzdělání u starostů v jejich počtech

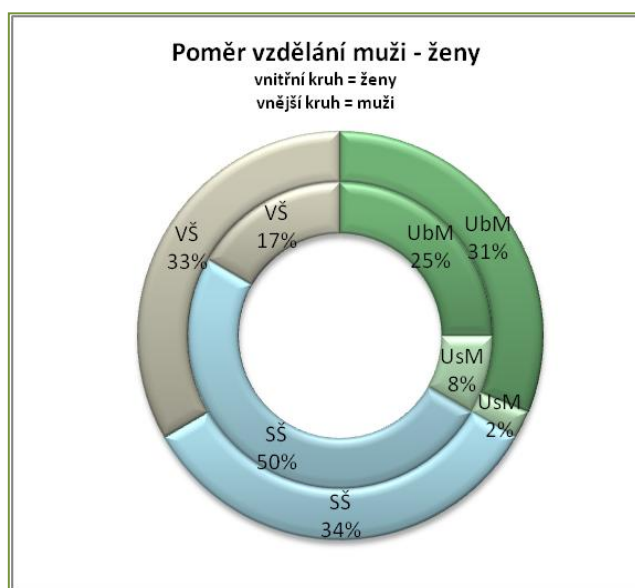
Typ vzdělání	Označení v grafu	Počet starostek	Počet starostů	Celkem
Učňovské bez maturity	(UbM)	3	14	17
Učňovské s maturitou	(UsM)	1	1	2
Středoškolské	(SŠ)	6	15	21
Vysokoškolské	(VŠ)	2	15	17
Celkem		12	45	57

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 7 a: Dosažené vzdělání u starostů v procentech



Graf 7 b: Porovnání vzdělání u mužů a žen



Výsledky a diskuse

Průzkum ukazuje, že nejvyšší procentuální zastoupení (37%) mají středoškolsky vzdělaní starostové. Podíl vysokoškolsky vzdělaných starostů (30%) i starostů bez maturity (30%) je stejný. Započteme-li 3 % starostů s učňovským vzděláním s maturitou,

vidíme, že starostů s maturitou je převaha, a to 70 %. U žen ve vzdělání převažuje středoškolské (50 %), následuje učňovské bez maturity (25 %), vysokoškolské (17 %) a nakonec učňovské s maturitou (8 %). U mužů je poměr vyrovnaný, učňovské vzdělání bez maturity tvoří pouze 2 % a všechny ostatní druhy vzdělání jsou zastoupeny zhruba jednou třetinou. Je zajímavé, že jak u žen tak u mužů je zastoupeno téměř stejné množství starostů s minimálně maturitním vzděláním – u žen je to 67 %, u mužů 69 %.

Zajímavou informaci opět poskytl Seznam starostů okresu Strakonice z roku 1998, kdy bylo na stejném území zvoleno pouze 7 vysokoškolsky vzdělaných starostů, tj. 12 %. Na této úrovni vzdělání došlo k příznivému posunu na 37 %, což znamená 25% nárůst. Dá se předpokládat, že tento posun si vynutila stále složitější administrativa a legislativní labyrint.

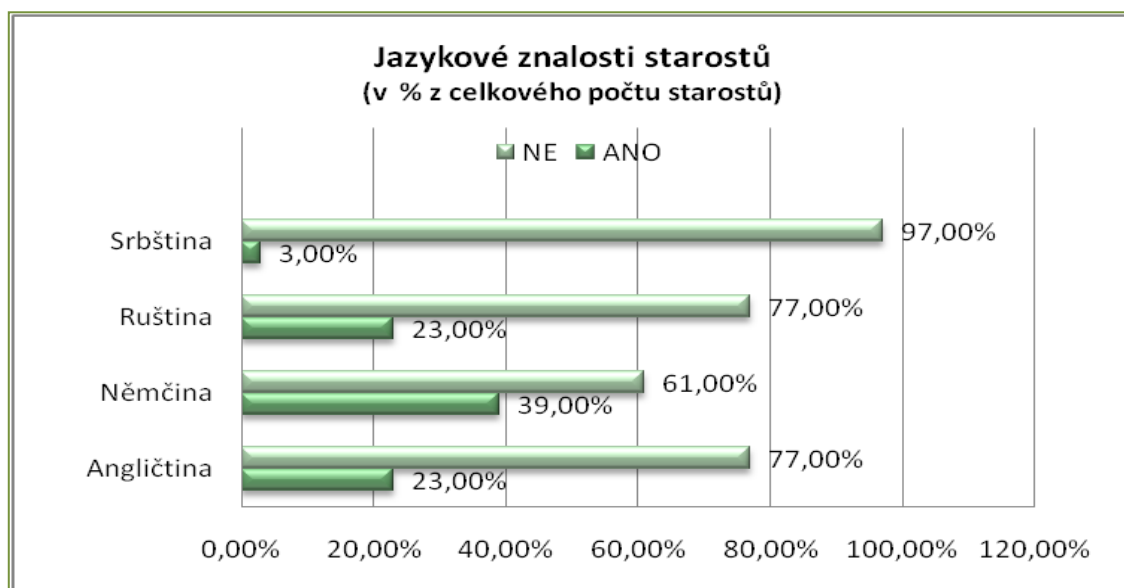
Otázka č. 8 - Jazykové znalosti starostů

Tabulka 8: Jazykové znalosti podle počtu odpovědí a podíl celkových znalostí v %.

Jazyk	Počet odpovědí	Procentní podíl	
Znalost žádná	35	61 %	
Znalost ano	22	39 %	
Jazyk	Počet odpovědí	Jazyk	Počet odpovědí
Angličtina	13	Ruština	13
Němčina	22	Jiný - srbština	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 8: Jazykové znalosti v procentech z celkového počtu respondentů



Výsledky a diskuse

Z tabulky vidíme, že většina starostů nezná žádný cizí jazyk (celých 61 %). Ostatní starostové (39 %) odpovídali dále na otázku, který z jazyků znají. Anglicky se domluví 23 % starostů, což je stejné procento jako rusky.

V jazykových znalostech viditelně převažuje němčina. Německy se domluví 39 % starostů. Dá se předpokládat, že větší motivace k výuce němčiny je dána polohou regionu poblíž hranic s Rakouskem a s Německem. Znalost německého jazyka zde znamená možnost navázat partnerskou spoluprací a poté získávat neinvestiční podporu z EU (Cíl 3 – DF) na společně pořádané akce nebo připravovat větší projekty investičního charakteru. Často je právě jazyková bariéra příčinou, že obce na tento typ dotací z EU nedosáhnou.

Otázka č. 9 - Další absolvované vzdělání starostů

Otázka č. 10 - Informace o obdržení certifikátu

Otázka č. 11 - Jiné absolvované vzdělání starostů

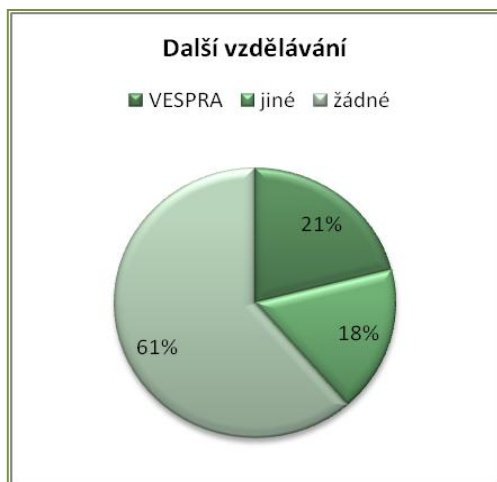
Otázka č. 12 - Informace o obdržení certifikátu

Tabulka 9: Další absolvované vzdělání starostů podle počtu odpovědí

Typ dalšího vzdělávání	Certifikát ano	Certifikát ne	Celkem
Veřejná správa (VESPRA)	10	2	12
Jiné vzdělávání	1	9	10
Certifikát celkem	11	11	

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 9: Další absolvované vzdělání starostů v procentech



Výsledky a diskuse

Dalšího vzdělávání v oboru veřejná správa se zúčastnilo 21 % starostů a většina získala ze vzdělávací akce certifikát. Jiného typu vzdělávání se zúčastnilo 18 % starostů, většina získala certifikát.

Uváděná témata: angličtina, němčina, profesní zaměření ve svém hlavním pracovním poměru.

Z průzkumu vidíme, že zkušenost s dalším vzděláváním má 39 % starostů. Vzdělávání pro veřejnou správu se zúčastnila necelá čtvrtina (21 %) z celkového počtu starostů. 61 % starostů uvádí, že se nezúčastnili žádného dalšího vzdělávání. Jistě je to také hlavní důvod, proč někdy složitě zápasí s administrativou a legislativou. To, že se starostové ve vzdělávání mimo veřejnou správu účastní výuky jazyků signalizuje, že tuto potřebu sami cítí.

Otázka č. 13. a) - Názor na zajištění vzdělávacího programu pro místní samosprávu

Otázka č. 13 b) - Názor na zajištění vzdělávacího programu pro venkovské manažery (manažery dobrovolných svazků obcí, místních akčních skupin, NNO)

Tabulka 10: Zájem o oba uvedené vzdělávací programy podle počtu odpovědí

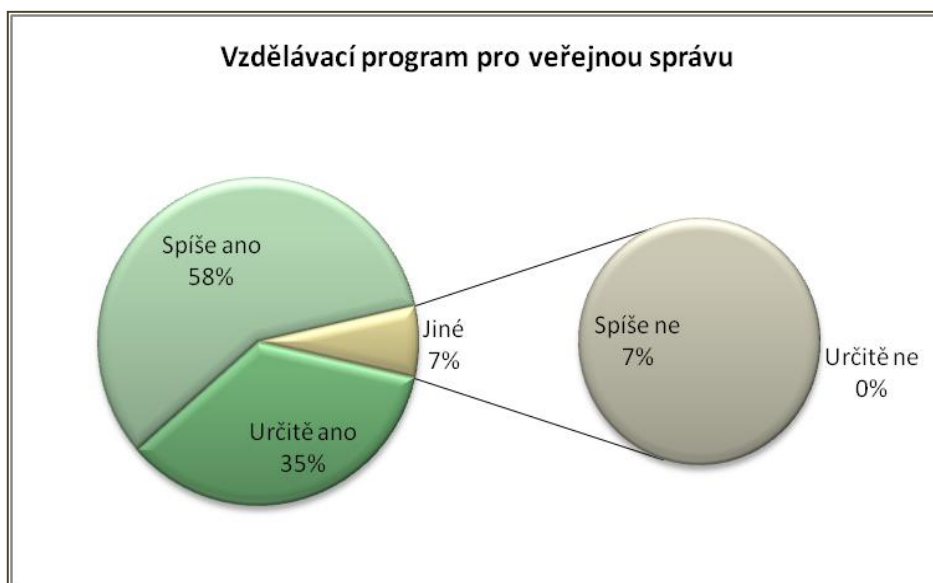
Samospráva	Odpověď	Manažeri venkova	Odpověď
Určitě ano	20	Určitě ano	31
Spíše ano	33	Spíše ano	21
Určitě ne	0	Určitě ne	1
Spíše ne	4	Spíše ne	4

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Výsledky a diskuse

Zajištění možnosti vzdělávání místních samospráv (viz graf 10 a) by určitě uvítalo 35 % starostů, dalších 58 % by svoji účast patrně zvážilo. Podstatné je, jaká témata by byla zvolena a kdo by je přednášel. Negativně se staví k tomuto typu vzdělávání pouze 8 % starostů

Graf 10 a: Zájem o vzdělávací program pro veřejnou správu v procentech



Podle zkušeností to neznamena, že se nakonec nezúčastní, podstatná bude kvalita a přínos vzdělávání. U venkovských manažerů podporuje vzdělávání také většina starostů. Určitě ano nebo spíše ano odpovědělo 91 % z nich (viz graf 10 b).

Při již prokázaném zatížení starostů nesmí být účast na vzdělávání ztrátou času, ale na „míru šité“ programy, které ve svém důsledku čas trávený administrativou zkrátí. Dalším výsledkem vzdělávání by mělo být i snížení finanční náročnosti na přípravu projektů, protože celá řada účastníků vzdělávání si může tuto dovednost osvojit.

Graf 10 b: Názor na vzdělávací program pro venkovské manažery v procentech



Výsledky a diskuse

Vzdělání pro venkovské manažery podporuje celkem 93 % starostů, ať už více nebo méně výrazně. Pouze 9 % starostů zastává názor, že toto vzdělání není zapotřebí.

Venkovských manažerů určitě není dostatek, ale řada obcí již má s nimi dobré zkušenosti. Protože před lety neexistovalo žádné ucelené specializované vzdělání, jedná se obvykle o samouky v oboru. Sami se zúčastnili různých seminářů, ve velké míře využívali samovzdělávání. Zajišťují administrativu dobrovolných svazků obcí (dále jen DSO), přípravu a řízení projektů i poradenství členským obcím DSO. Někteří přešli jako manažeři do místních akčních skupin, které se starají o nepoměrně větší území než DSO. Podmínky administrativy i podmínky realizace projektů se průběžně mění, pokud mají být manažeři dobrými poradci, vzdělávat se musí. Většina starostů to tak pochopila.

Otázka č. 14 - Výběr formy vzdělávání z hlediska času

Otázka č. 15 - Sdělení maximální dojezdové vzdálenosti za vzděláváním

Tabulka 11: Výběr formy vzdělávání

Forma vzdělávání	Počet odpovědí
Prezenční PO - PÁ	34
Prezenční víkendové	16
e-learning	4
Jiné formy	0
nezájem	3

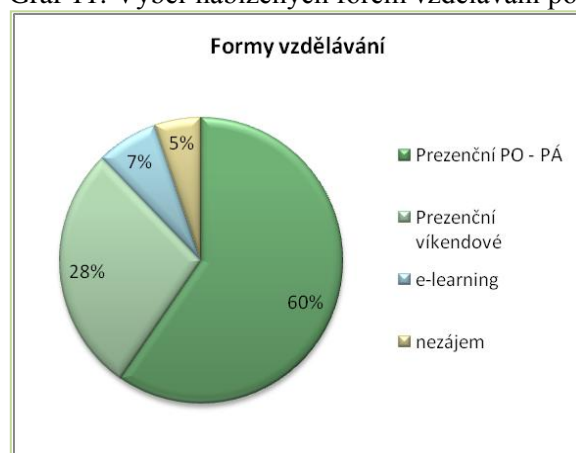
Zdroj Vlastní dotazníkové šetření

Tabulka 12: Optimální dojezdová vzdálenost

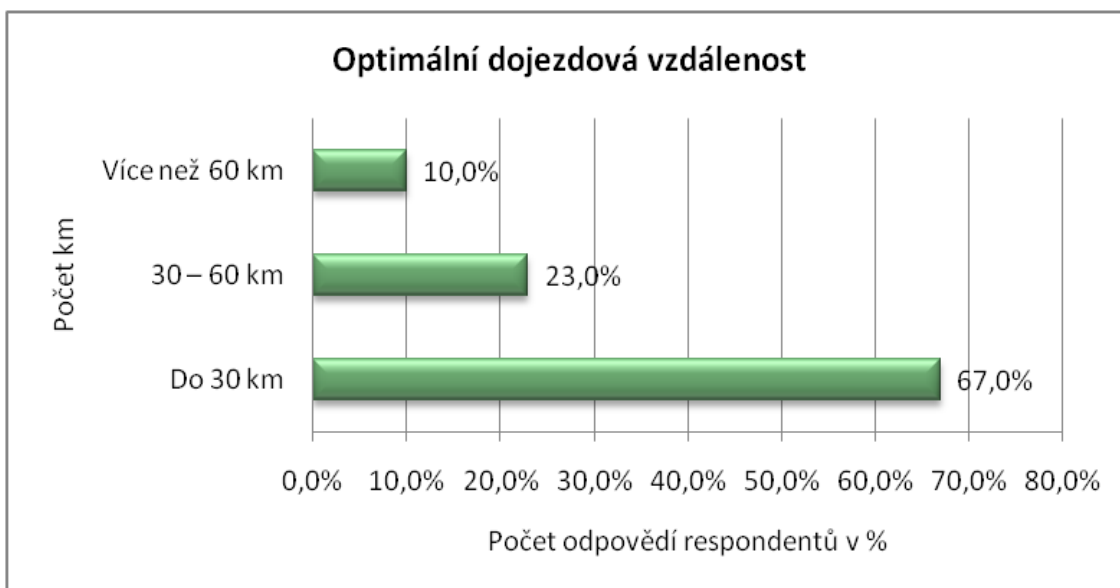
Počet km	Počet odpovědí
Do 30 km	38
30 – 60 km	13
Více než 60 km	6

Zdroj Vlastní dotazníkové šetření

Graf 11: Výběr nabízených forem vzdělávání podle odpovědí v procentech



Graf 12 Optimální dojezdová vzdálenost za vzděláváním



Výsledky a diskuse

Průzkum ukázal, že vzdělávací akce si přejí starostové organizovat především ve všedních dnech (60 %). Dalších 28 % starostů má zájem se účastnit vzdělávání o víkendech. Vzhledem k tomu, že 26 % starostů je zaměstnáno na HPP jinde, je to zcela pochopitelný a s předchozí částí průzkumu korespondující výsledek. malé procento starostů už má zájem i o e-learningové vzdělávání. To má jistě budoucnost pro další nastupující mladší věkové kategorie starostů.

Potvrzuje se, že dojezdová vzdálenost je také důležitý faktor účasti na vzdělávacích programech. Většina starostů uvádí jako maximální dojezdovou vzdálenost za vzděláváním 30 km. To je vlastně dojezdová vzdálenost do Strakonice, obce s rozšířenou působností. Vzdálenost do 60 km je ochotno zdolávat 23 % starostů. Je to vzdálenost do krajského města Českých Budějovic nebo na opačnou stranu do Plzně. Větší vzdálenost by neodradila od účasti na vzdělávání pouze 10 % starostů. Je to zhruba polovina uvolněných starostů. Tuto informaci je třeba brát v úvahu při přípravě vzdělávacích akcí.

Otázka č. 16 - Výběr témat pro vzdělávání samospráv

Tabulka 13: Výběr témat vzdělávání samospráv podle počtu odpovědí

číslo	Téma vzdělávání	Počet odpovědí
1	Legislativa	32
2	Zákon o obcích	38
3	Účetnictví	10
4	Stavební zákon	18
5	Památková péče	13
6	Ochrana ŽP	24
7	Komunitní plánování	10
8	Strategické řízení	10
9	Management – marketing	8
10	Etika a rozvoj osobnosti	5
11	Historie a kultura	14
12	Podpora regionální produkce	12
13	Cestovní ruch	11
14	Politiky EU	4
15	Dotace z národních zdrojů	40
16	Dotace z Evropské unie	35
17	Příprava projektů	25
18	Řízení a vyúčtování projektů	25

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Výsledky a diskuse

Výběr témat vzdělávání nepřekvapil. Největší zájem je o témata v tomto pořadí:

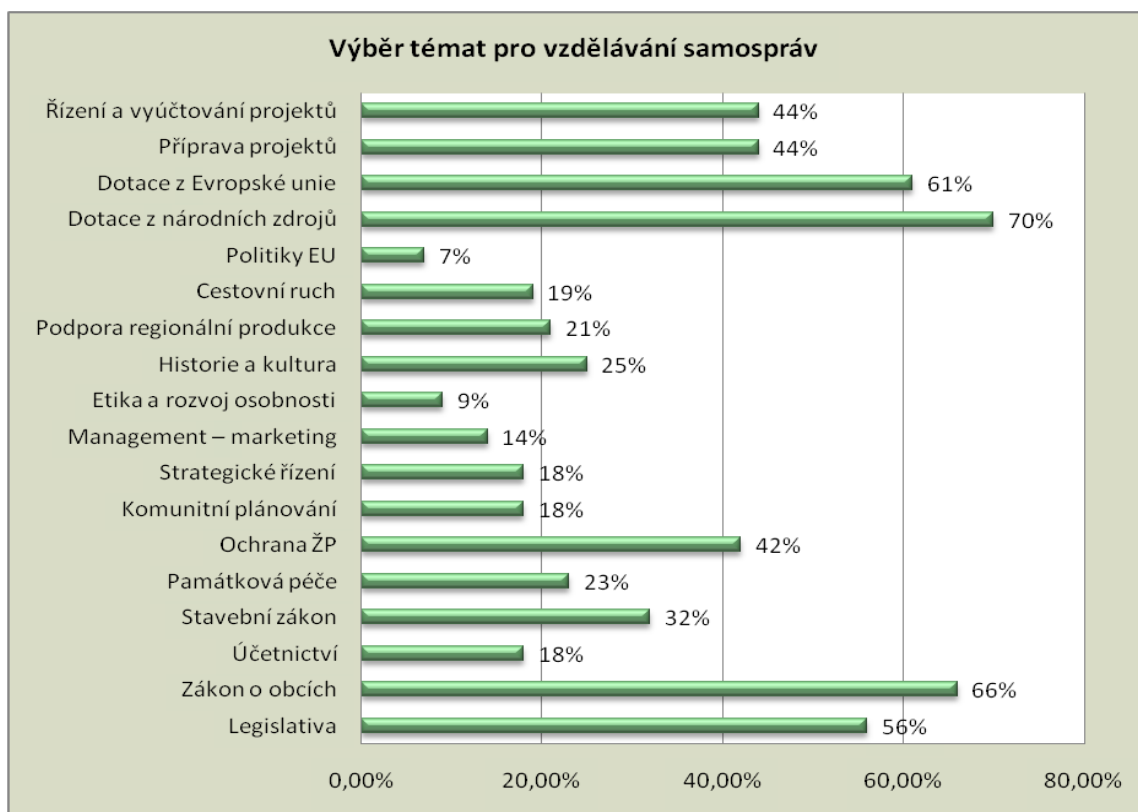
1. Dotace z národních zdrojů (70 %)

2. Zákon o obcích (66 %)
3. Legislativa obecně (56 %)
4. Dotace ze zdrojů Evropské unie (61 %)
5. Příprava projektů (44 %)
6. Řízení a vyúčtování projektů (44 %)
7. Ochrana životního prostředí (42 %)
8. Stavební zákon (32 %)
9. Památková péče (23 %)

Kompletní průzkum v procentech ukazuje následující graf (graf 13)

Pozornost je třeba věnovat komunitnímu plánování, o které je malý zájem samosprávy (18 %) a pro další rozvoj regionu je jednou z nejdůležitějších podmínek.

Graf 13: Výběr navržených témat vzdělávání podle odpovědí v procentech



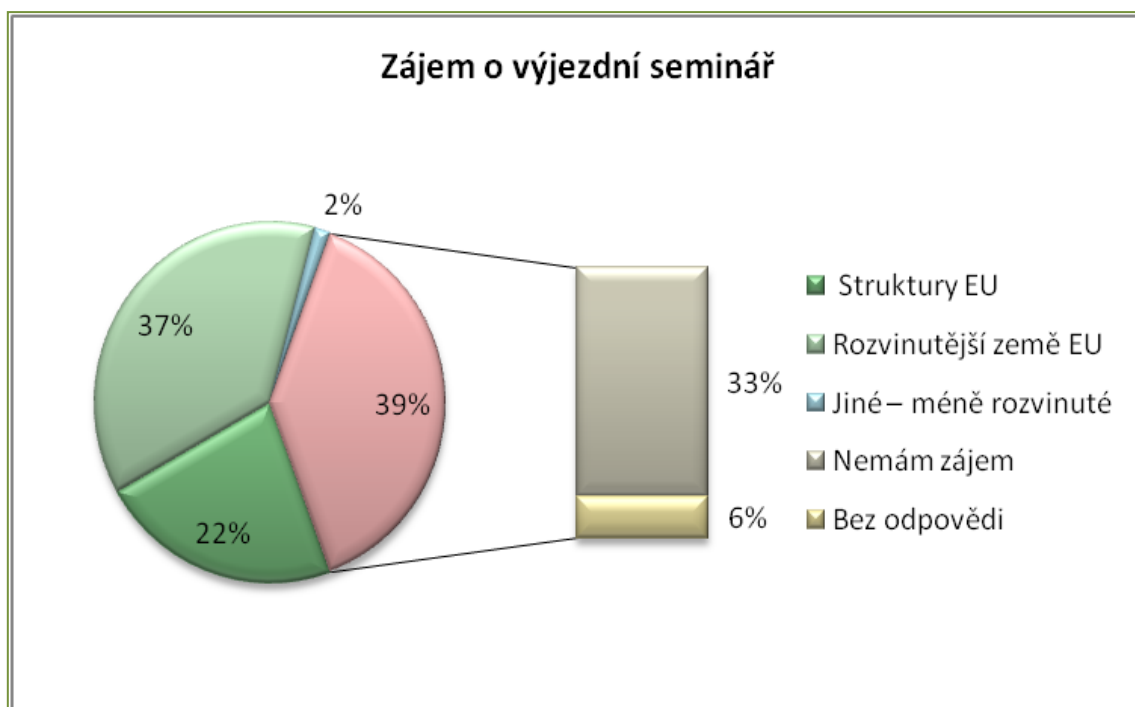
Otázka č. 17 - Průzkum zájmu starostů o výjezdní seminář

Tabulka 14: Zájem starostů o výjezdní seminář v počtu odpovědí

Nabídka místa	Počet zájemců
Struktury EU	15
Rozvinutější země EU	25
Jiné – méně rozvinuté	1
Nemám zájem	22
Bez odpovědi	4

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 14: Zájem starostů o výjezdní seminář v procentech odpovědí



Výsledky a diskuse

Podle průzkumu nemá zájem o výjezdní seminář 33 % starostů, nevyjádřilo se 6 %. Z těch starostů, kteří zájem projevili (61 %), by většina raději navštívila některou z rozvinutějších zemí EU než administrativní centrum EU. Ojedinelý byl návrh k návštěvě některé z méně rozvinutých zemí EU.

Význam partnerských návštěv v zahraničí je již ověřen těmi, kteří se jich v minulých letech účastnili. Byly to samostatné akce DSO, ale jejich absolvování přineslo velké množství motivací pro přípravu projektů, z nichž některé jsou již dnes do-

končeny a jsou chloubou regionu (např. Pošumavská tržnice ve Volyni, Muzeum řeky Otavy a voroplavby ve Střelských Hořticích, Informační a společenské centrum Devět králů v Cehnicích).

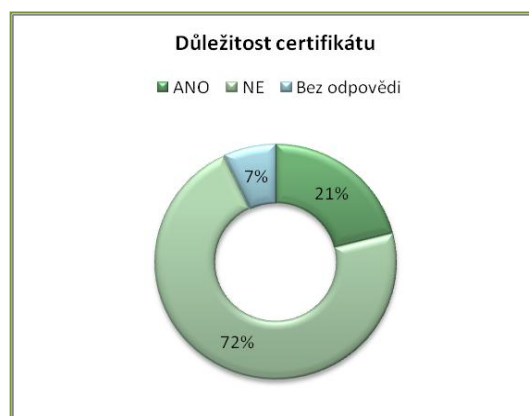
Společná návštěva evropských administrativních center v Bruselu nebo Štrasburku se zatím neuskutečnila, ale je v plánu aktivit MAS Strakonicko.

Otázka č. 18 - Názor na důležitost certifikátu

Tabulka 15: Počet zájemců o certifikát

Certifikátu	Počet zájemců
ANO	12
NE	41
Bez odpovědi	4

Graf 15: Důležitost certifikátu



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Výsledky a diskuse

Certifikát ze vzdělávání má zájem získat pouze 21 % dotazovaných. Za nepodstatný jej považuje 72 % starostů. K jeho důležitosti se nevyjádřilo dalších 7 % respondentů.

Neuvolnění starostové, jejichž počet opět koresponduje s procentem negativního vyjádření k certifikátu, nepovažují funkci starosty za svoji budoucnost, kterou by museli hájit. Certifikát není povinný, proto o něj neusilují. Důležité jsou pro ně informace. Ti, co považují funkci starosty za svoji hlavní profesi, mají o certifikované vzdělávání zájem i přesto, že jejich setrvání v úřadě je otázkou voleb a ne vzdělávání. Nicméně jim může zajistit větší úspěšnost v práci a tím i v dalších volbách.

Otázka č. 19 - Návrh na výběr organizátora vzdělávání

Otázka č. 20 - Návrh na plátce vzdělávacích programů

Tabulka 16: Návrh organizátora vzdělávání a finanční zajištění vzdělávání

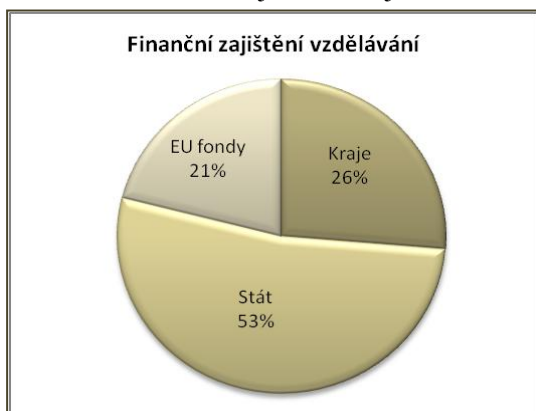
Organizátor vzdělávání	Počet odpovědí	Finanční zajištění	Počet odpovědí
Svazek obcí	19	Kraje	15
Místní akční skupina	35	Stát	30
Poradenská firma	2	EU fondy	12
Vysoká škola	1	.	

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 16 a: Průzkum zájmu o nabízené organizátory vzdělávání



Graf 16 b: Návrh subjektu na zajištění financování vzdělávání



Výsledky a diskuse

Odpovědi na otázku č. 19 starostové vybírali organizátora vzdělávání. Vzdělávání organizované MAS by upřednostnilo 61 % starostů. Prostřednictvím svazků je ochotno se vzdělávat 33 % starostů. O poradenské firmy není velký zájem, pro vysoké školy se vyslovila jen 2 % starostů.

To je opět téma k zamyšlení pro budoucí organizátory vzdělávání. Spolupráci s vysokými školami například v sousedním Rakousku velmi intenzivně rozvíjejí ve prospěch rozvoje regionu. Odpovědi by se mohly dát do souvislosti s deklarovanou dojezdovou vzdáleností za vzděláváním. Do 30 km je dostupná Místní akční skupina Strakonicko (dále MAS) a sídla DSO.

Odpověď na otázku č. 20 nastínila, kdo by měl vzdělávání finančně podporovat. Venkov má již zkušenosti, že evropské prostředky se pro malá venkovská území dají velmi těžko získat. Proto se celých 53 % starostů přiklání k tomu, aby vzdělávání podporoval stát a 26 % k tomu, aby to byly kraje. V evropské fondy věří jen 21 % starostů.

Je to výsledek několikaletých zkušeností s marnými a neúspěšnými žádostmi malých obcí o evropské prostředky a současně i s podmínkami čerpání, které jsou pro venkovský prostor nevyhovující.

4.1.4 Manažeri pro venkov

Otázka č. 21 – Přínos placeného odborného manažera DSO

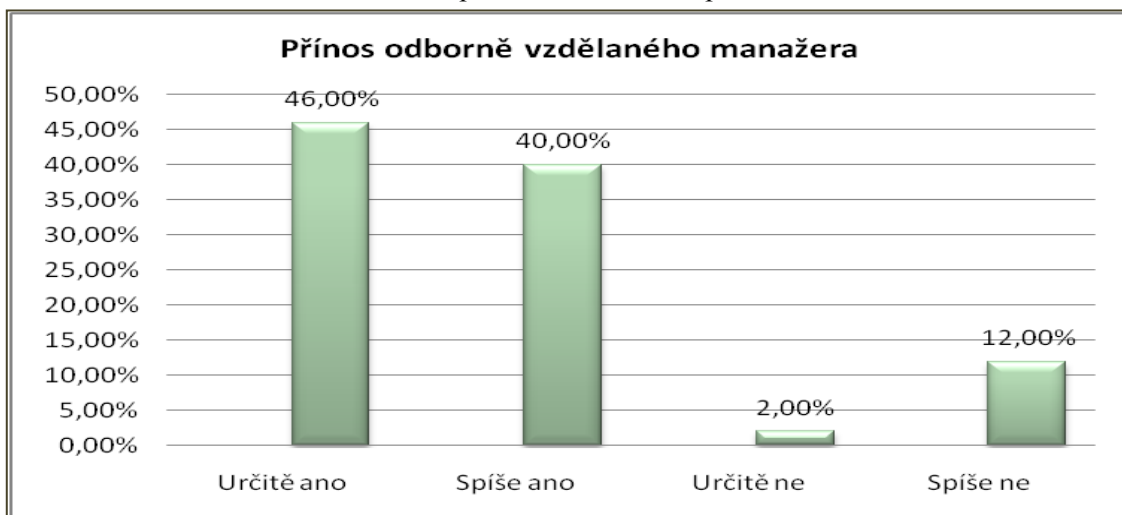
Otázka č. 22 - Názor na pracovní poměr manažera

Tabulka č. 17: Přínos placeného a odborně vzdělaného manažera a jeho trvalé zaměstnání

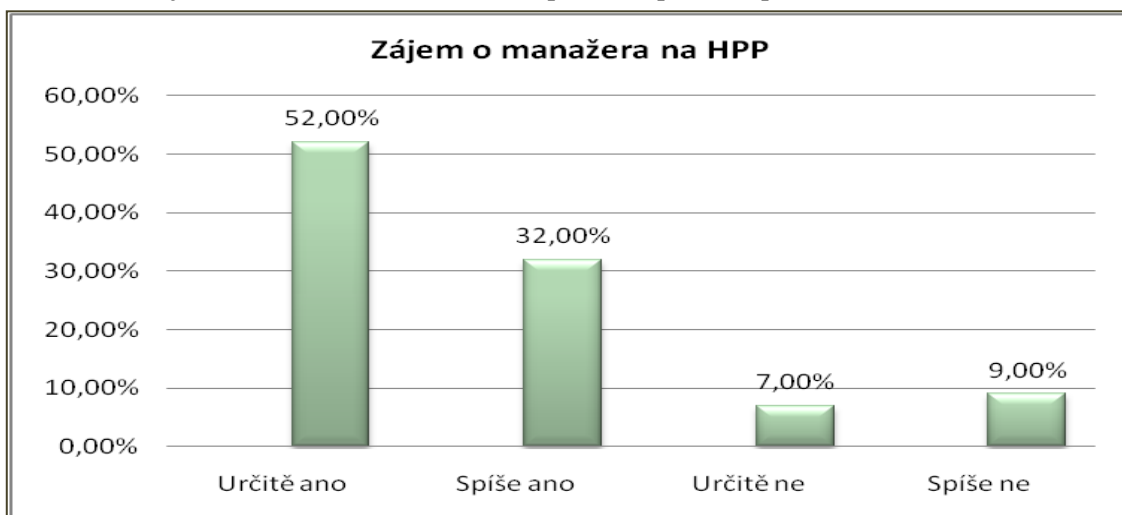
Manažer pro svazek	Počet odpovědí	Trvalé pracovní místo	Počet odpovědí
Určitě ano	26	Určitě ano	30
Spíše ano	23	Spíše ano	18
Určitě ne	1	Určitě ne	4
Spíše ne	7	Spíše ne	5

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 17 a: Přínos odborně vzdělaného placeného manažera pro DSO



Graf 17 b: Zájem o manažera DSO na hlavní pracovní poměr v procentech



Výsledky a diskuse

Odborného manažera za přínos pro rozvoj regionu považuje 86 % starostů, 2 % jej za přínos vůbec nepotřebuje, 12 % spíše nepovažuje. Manažera na hlavní pracovní poměr pro DSO by schvalovalo nebo spíše schvalovalo 84 % starostů, 7 % určitě ne a 9 % spíše ne.

Většina starostů by ráda využívala profesionálního manažera svazku a považovali by jeho služby za přínos. Odpovídá to časové vytíženosti neuvolněných starostů a zájmu o přípravu projektů.

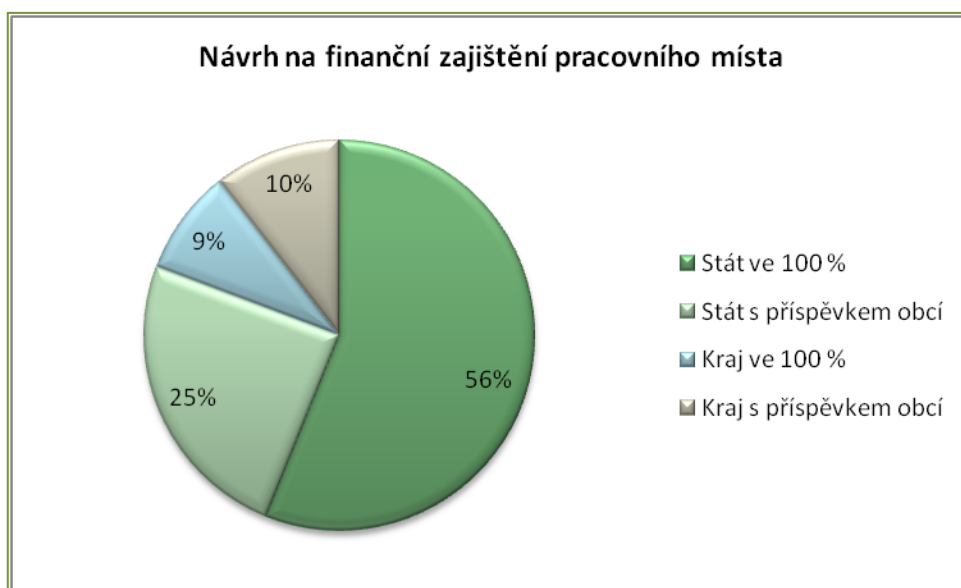
Otázka č. 23 - Zajištění mzdy manažera

Tabulka 18: Návrh na finanční zajištění mzdy manažera

Navržený subjekt	Počet odpovědí	Navržený subjekt	Počet odpovědí
Stát ve 100 %	32	Kraj ve 100 %	5
Stát s příspěvkem obcí	14	Kraj s příspěvkem obcí	6
Celkem	46	Celkem	11

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 18: Návrh subjektu pro finanční zajištění pracovního místa manažera DSO



Výsledky a diskuse

Výzkum ukázal, že 56 % starostů by uvítalo finanční zajištění mzdy manažerů pro venkov za strany státu bez příspěvku obcí, 25 % s příspěvkem obcí. V každém případě by na stát rádo spoléhalo 81 % starostů. Ostatní by očekávali placení manažerských pozic ze strany krajů.

Řada obcí (35 %) je ochotna se na finančním zajištění pozic venkovských manažerů podílet, nemohou je však platit plně. Je to celkem logické, když mají problém s udržением odměny pro starosty. Obnova venkova manažery na plný úvazek potřebuje. V Dolním Rakousku je takto připravena skupina tzv. „opatrovníků venkova“, kteří jsou s obcemi v regionu ve stálém kontaktu a poskytují poradenství.

4.1.5 Celoživotní vzdělávání na venkově

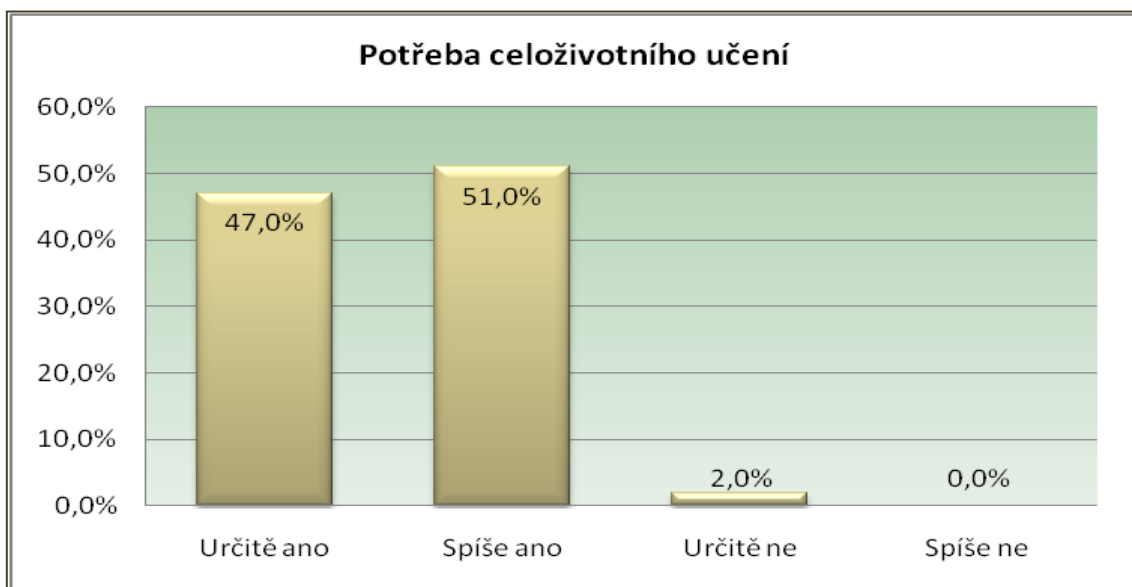
Otázka č. 24 - Zájem o celoživotní vzdělávání

Tabulka 19: Potřeba celoživotního učení na venkově

Potřebnost vzdělávání	Počet odpovědí
Určitě ano	27
Spíše ano	29
Určitě ne	1
Spíše ne	0

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 19: Potřeba celoživotního učení pro venkov podle odpovědí v procentech



Výsledky a diskuse

Otázka směřovala k tomu, zda je nejen pro samosprávu, ale i pro ostatní obyvatel venkova, důležité vzdělávání. Tady se 98 % starostů shodlo, že ano.

Na venkově je nedostatek pracovních míst a obyvatelé jsou starší, těžko hledají práci. Nové znalosti mohou otevřít nové příležitosti k zaměstnání. Je možné se naučit dovednosti pro práci z domova. V zahraničí již takto zaměstnanost na venkově řeší.

Otázka č. 25 - Podmínky pro vzdělávání na venkově

Tabulka 20: Podmínky vzdělávání pro venkov

Podmínky pro venkov	Počet odpovědí
Srovnatelné s městem	0
Spíše srovnatelné	9
Spíše znevýhodněné	16
Výrazně znevýhodněné	32

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 20: Podmínky vzdělávání na venkově podle počtu odpovědí v procentech



Výsledky a diskuse

Podmínky vzdělávání na venkově nevidí srovnatelné s městem nikdo z dotázaných. Za spíše srovnatelné je považuje 16 %. Ostatní (84 %) je považují za znevýhodněné a dokonce 56 % starostů je označilo za výrazně znevýhodněné.

Podle zkušeností je třeba potvrdit, že se jejich názor se skutečností shoduje. Příčinou znevýhodnění jsou málo dostupné finanční prostředky na vzdělávání i infrastruktura obcí, která omezuje možnost setkávání většího počtu osob. Kromě toho také možnost účastnit se nebo organizovat jakékoli aktivity negativně ovlivňuje velké množství času promarněného dojížděním za vším a pro vše.

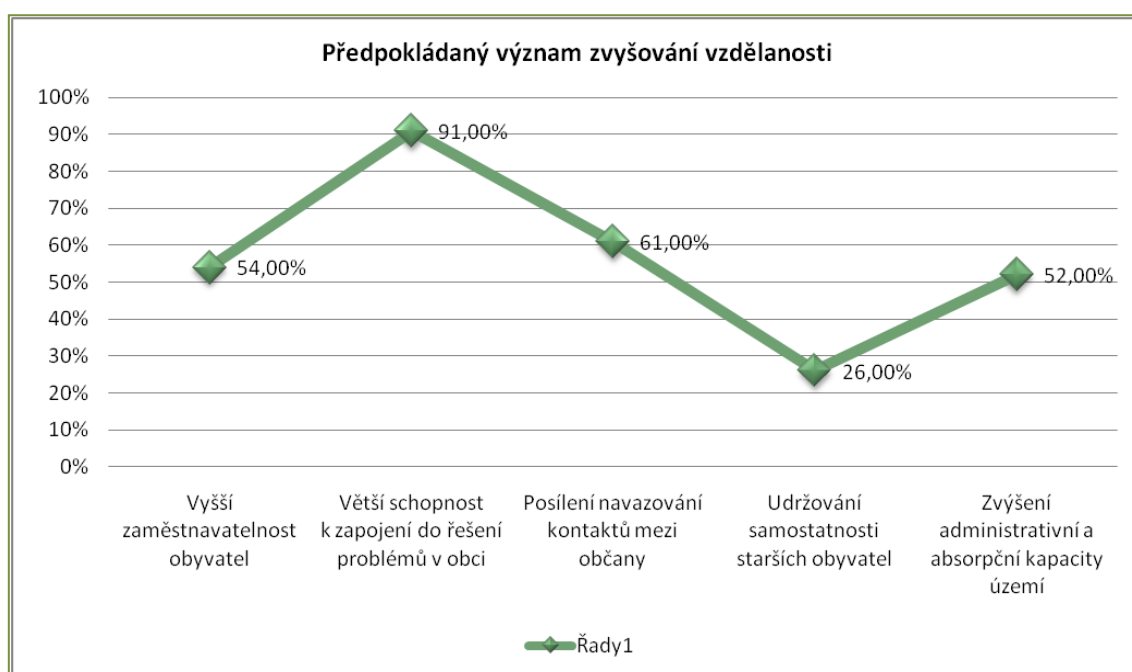
Otázka č. 26 - Předpokládaný význam vzdělávání na venkově

Tabulka 21: Předpokládaný význam zvyšování vzdělanosti

Podmínky pro venkov	Počet odpovědí
Vyšší zaměstnavatelnost obyvatel	31
Větší schopnost k zapojení do řešení problémů v obci	52
Posílení navazování kontaktů mezi občany	35
Udržování samostatnosti starších obyvatel	15
Zvýšení administrativní a absorpční kapacity území	30

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 21: Předpokládaný význam zvyšování vzdělanosti.



Výsledky a diskuse

Poslední otázka měla přinést odpověď na to, co očekávají starostové od celoživotního vzdělávání obyvatel. Nejvíce starostů věří, že občané s větším rozhledem budou schopni se více zapojit do řešení problémů obce (91 %). Starostové předpokládají i to, že se posílí navazování kontaktů mezi občany (61 %). Ve snížení nezaměstnanosti prostřednictvím vzdělávání věří 54 % starostů, ve zvýšení administrativní a absorpční kapacity území 52 %. Udržení samostatnosti obyvatel získalo 26 % odpovědí.

Očekávání starostů se dají považovat za reálná a pokud by se v budoucnu naplnila, posílilo by to ekonomiku venkova. Zaměstnanost je přísunem daní, zvýšená ab-

sorpční kapacita může přispět k rozvoji podnikání na venkově, vytváření pospolitosti občanů přispěje k udržení tradic a kulturních zvyklostí bez velkých nákladů, udržení samostatnosti starších obyvatel šetří finanční prostředky na péči. Z celkového pohledu by tedy mělo mít celoživotní učení obyvatel pozitivní ekonomický i sociální dopad na obce a tím i na celý zkoumaný region.

Souhrn poznatků z průzkumu

Průzkumu se zúčastnilo 100 % starostů z celého vybraného území. Svoji účastí v průzkumu dali najevo svoji ochotu ke spolupráci. Řada otázek byla faktického charakteru a odpovědi odrážejí skutečnost. Ukazují, jaký je potenciál místních samospráv v malém venkovském regionu, jeho základní vlastnosti a možnosti. Další část otázek byla věcí názorového smýšlení představitelů samospráv. Odpovědi na tyto otázky jsou ovlivněny dosavadní praxí a zkušenostmi ze samosprávy, ale i kontaktem s místním obyvatelstvem.

Výsledek celého průzkumu v oblasti veřejné správy ve vybraném regionu prokázal, že existuje ochota ze strany samospráv využít pro rozvoj obcí všechny nabízené možnosti. Tím se může významně posílit schopnost regionu zvyšovat svoji administrativní a absorpční kapacitu.

Doporučení

V plánovaném vzdělávacím programu by měl být kladen důraz na ty znalosti a dovednosti, se kterými dosud nemá samospráva příliš zkušeností, proto je nepožaduje.

4.2 Výsledky šetření v oblasti občanského sektoru

Dotazování se účastnilo 132 respondentů.

4.2.1 Profil respondentů

4.2.1.1 Základní informace

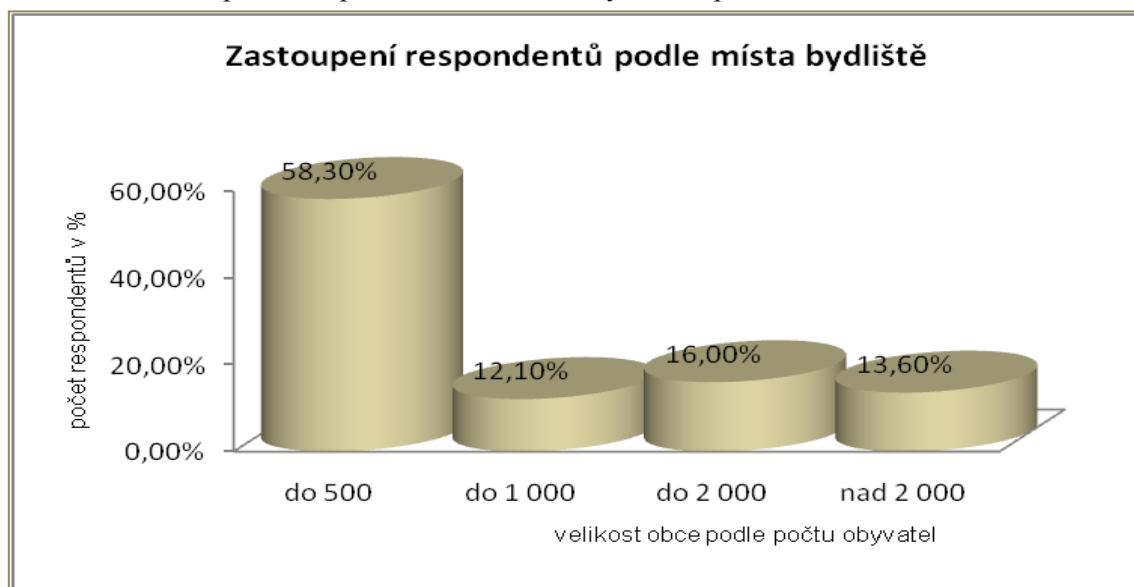
Otázka č. 1 – Velikost bydliště respondenta

Tabulka 22: Velikost obce – bydliště respondenta

Počet obyvatel	do 500	do 1 000	do 2 000	nad 2 000
Žena	51	11	10	18
Muž	26	5	11	0
celkem	77	16	21	18

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 22: Počet respondentů podle velikosti místa bydliště v procentech



Výsledky a diskuse

Dotazování se zúčastnilo nejvíce respondentů z obcí do 500 obyvatel (zhruba 58 %). Z větších obcí nebyl o dotazování tak velký zájem.

Dá se předpokládat, že občané v malých obcích považují tento průzkum za první krok k tomu, že něco pozitivního může pak následovat. Ve větších obcích a ve městech, která jsou zahrnuta v kategorii nad 2 000 obyvatel je více příležitostí k setkávání, kultu-

ře i vzdělávání. Malé obce jsou odkázány na aktivitu obyvatel. Ta je tu na druhé straně podstatně vyšší, než u větších obcí.

Otázky č. 2 a 3 – Pohlaví a věková kategorie respondenta

Tabulka 23: Pohlaví a věková kategorie respondentů

Věková kategorie	do 20 let	20 – 30 let	30 – 50 let	50 – 65 let	nad 65 let	celkem
Žena	3	5	33	25	24	90
Muž	3	10	16	6	7	42
celkem	6	15	49	31	31	132

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 23 a: Poměr respondentů podle pohlaví v procentech



Graf 23 b: Věkové kategorie respondentů v procentech



Výsledky a diskuse

Dotazování se zúčastnilo více žen, tvoří v podstatě dvě třetiny respondentů. Podle věkových kategorií respondentů byla neaktivnější kategorie od 30 do 50 let. Nejméně respondentů je ze skupiny do dvaceti let a hned poté od dvaceti do třiceti let.

Výsledek je pochopitelný z důvodu, že mladí do 20 let sami, někteří i kategorii do třiceti let ještě studují a o další vzdělání v současné době nemají zájem. Kategorie středních let má zájem být zaměstnaná a z toho důvodu chce nabývat nové schopnosti a dovednosti. Proto byla patrně návratnost dotazníků od této kategorie nejvyšší.

Otázka č. 4 – Rodinný stav

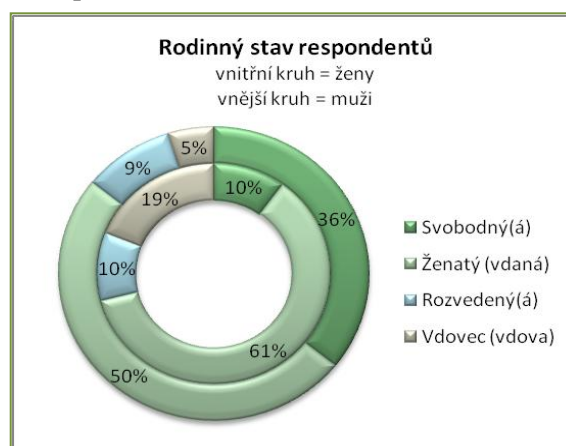
Tabulka 24: Rodinný stav podle počtu
odpovědí

Rodinný stav	Žena	Muž	celkem
Svobodný (á)	9	15	24
Ženatý (vdaná)	55	21	76
Rozvedený (á)	9	4	13
Vdovec (vdova)	17	2	19

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

*Procenta jsou vypočtena pro každé
pohlaví zvlášť (viz graf 24)

Graf 24: Rodinný stav podle počtu odpovědí
v procentech



Výsledky a diskuse

V dotazování se účastnilo nejvíce vdaných žen (z celkového počtu žen je to 61 %), dále ženatých mužů (z celkového počtu mužů je to 50 %). Nejméně odpovědělo rozvedených mužů a rozvedených nebo svobodných žen.

Zdá se, že zájem o zapojení do podobných aktivit je podporován rodinným zázemím. Ze zkušenosti však víme, že právě osamělí lidé se na venkově účastní častěji společenských akcí, protože jim to přináší únik ze samoty. Můžeme předpokládat, že při vhodné nabídce vzdělávacích programů by se i tato skutečnost uplatnila. Respondenty z této kategorie obyvatel můžeme zapojit do vlastní organizace vzdělávání, protože dali svůj zájem o novu příležitost pro venkov najevo. Tím dáme příklad i ostatním.

4.2.1.2 Vzdělání

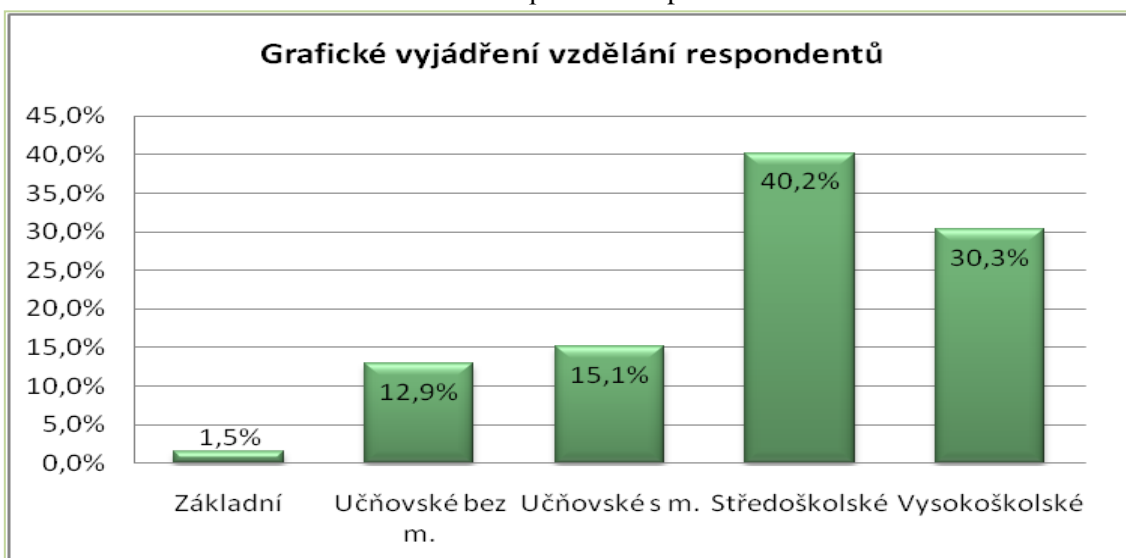
Otázky č. 5 až 7 – Dosažené vzdělání, jazykové znalosti a další vzdělávání

Tabulka 25: Dosažené vzdělání respondentů

Stupně vzdělání	Žena	Muž	Celkem
Základní	0	2	2
Učňovské bez maturity	4	13	17
Učňovské s maturitou	17	3	20
Středoškolské	43	10	53
Vysokoškolské	26	14	40

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf č. 25: Grafické znázornění vzdělání respondentů v procentech



Výsledky a diskuse

Odpovědi na tyto otázky ukázaly, jaké je vzdělanostní složení respondentů a zda mají zkušenost s dalším vzděláváním. Odpovídalo 40 % středoškoláků, 30 % vysokoškoláků a 15 % učňů z maturitních oborů. Respondentů bez maturity se účastnilo 15 %.

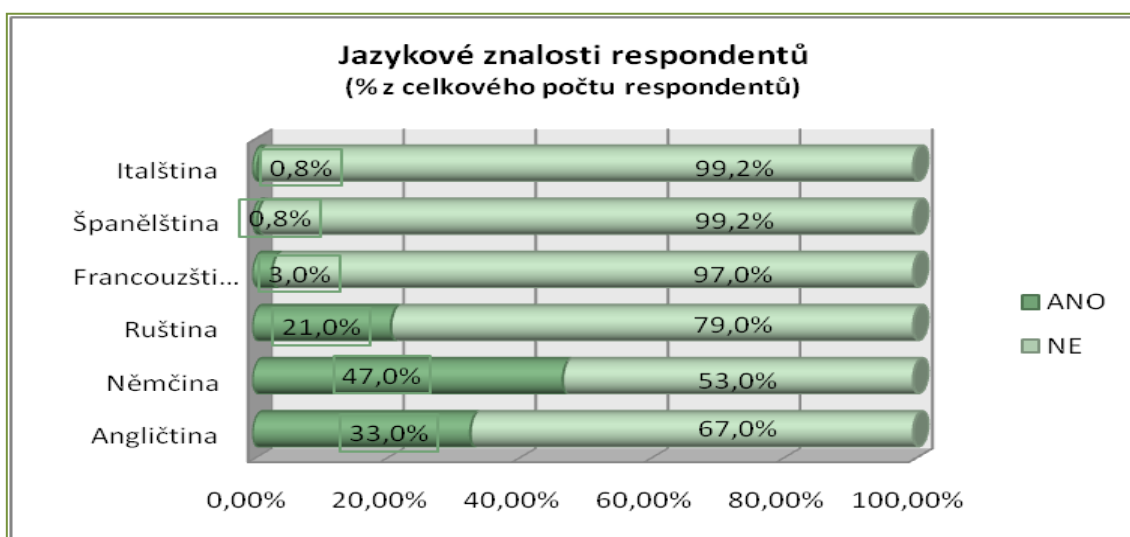
Je třeba upozornit, že informace o vzdělání respondentů nedává obraz o vzdělání na venkově, protože musíme předpokládat, že vzdělanější lidé měli k účasti v dotazování větší motivaci, totéž platí o jazykovém vzdělání i dalším vzděláváním. Je samozřejmě pozitivní, že venkov takový potenciál má a je ho rozhodně třeba rozvíjet.

Tabulka 26: Jazykové znalosti respondentů

Jazykové znalosti		ANO	%	NE	%	
Počet respondentů		114	86	18	14	
Jazyk	Angličtina	Němčina	Ruština	Francouzština	Španělština	Italština
Žena	28	43	21	3	0	1
Muž	15	19	7	1	1	0
celkem	43	62	28	4	1	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 26: Procentní rozložení podle znalosti jednotlivých uvedených jazyků



U jazykových znalostí překvapivě 86 % respondentů odpovědělo, že zná cizí jazyk, pouze 14 % by se v zahraničí nedomluvilo. Rozdělení podle jednotlivých jazyků je uvedeno jako procento z celkového počtu respondentů (132). Nejlépe jsou na tom respondenti s němčinou, poté s angličtinou, ostatní jazyky jsou výjimkou.

Geografická poloha zkoumaného regionu a také otevření hranic mělo vliv na to, že nejvíce občanů v regionu se domluví německy. Dá se předpokládat, že znalost němčiny bude stále vyšší vzhledem k blízkosti hranic s Rakouskem a Německem a zvyšujícím se počtem vzájemných kontaktů.

Součástí průzkumu nebyla úroveň jazykových znalostí.

Tabulka 27: Absolvované další vzdělávání podle typu v počtu odpovědí

Další vzdělávání	Certifikát ano	Certifikát ne	Celkem
ANO	36	5	41
NE	-	-	92

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 27: Absolvované další vzdělávání podle typu v procentech



Výsledky a diskuse

Dalšího vzdělávání se neúčastnilo 69 % respondentů. Naopak účastnilo se 31 %, z toho 27 % získalo ze vzdělávání certifikát. Nejčastěji uváděnou náplní vzdělávacích akcí je výuka jazyků, práce s počítačem, účetnictví a akreditované odborné nástavbové vzdělávání.

4.2.1.3 Zaměstnání

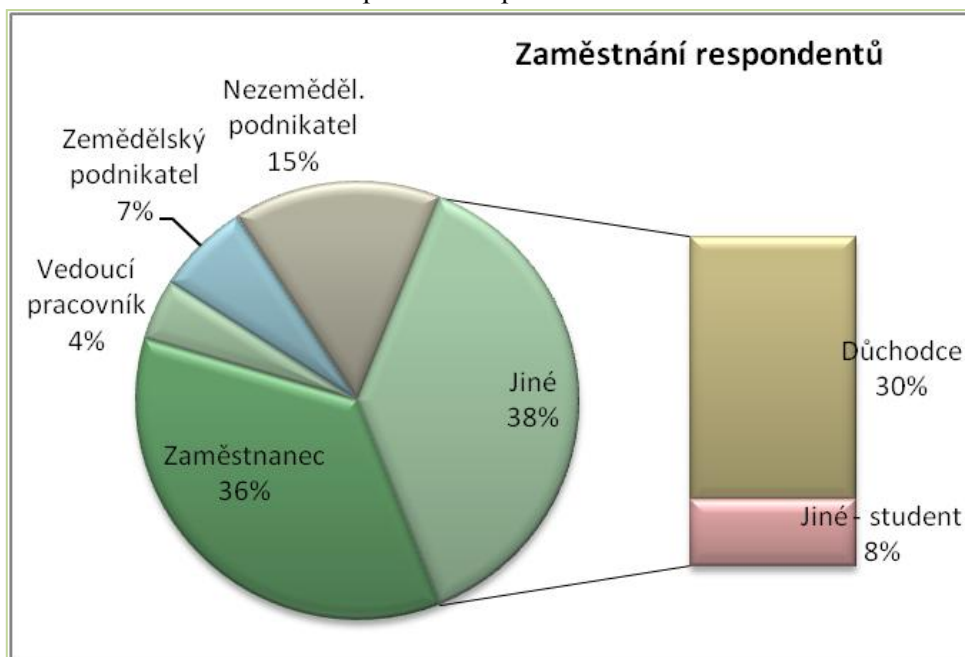
Otázky č. 8 a 9 – Typ zaměstnání respondentů a spokojenost s ním

Tabulka 28: Zaměstnání respondentů podle počtu odpovědí

Druh zaměstnání	Žena	Muž	celkem
Zaměstnanec	33	14	47
Vedoucí pracovník	4	2	6
Zemědělský podnikatel	3	6	9
Nezemědělský podnikatel	14	6	20
Důchodce	32	8	40
Jiné - student	4	6	10

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 28: Druh zaměstnání respondentů v procentech



Na další otázku, týkající se spokojenosti se zaměstnáním odpovídalo pouze respondentů. Neodpovídali důchodci a studenti.

Tabulka 29: Spokojenost se zaměstnáním

Možnosti odpovědí	Žena	Muž	celkem
Spokojen	12	24	36
Spíše spokojen	21	11	32
Spíše nespokojen	4	4	8
Nespokojen	2	4	6

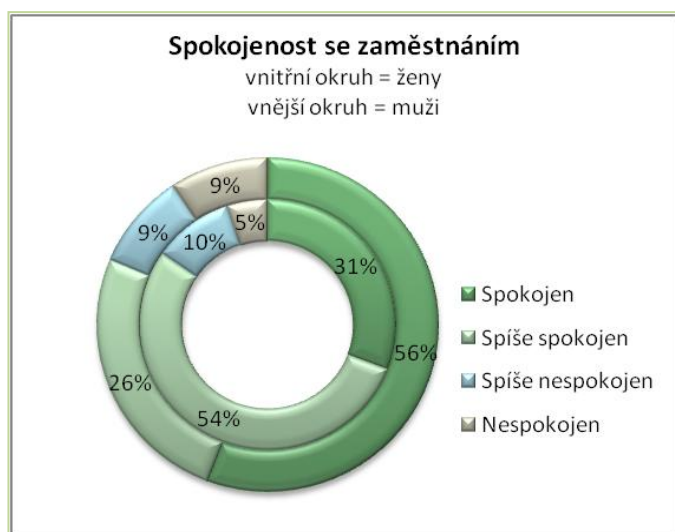
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Celkový počet odpovídajících respondentů byl 82. Neodpovídali důchodci a studenti.

Výsledky a diskuse

Nejvíce respondentů pracuje na pozici zaměstnanec (36 %), jen 4 % jsou v pozici vedoucího pracovníka. Nezemědělských podnikatelů je mezi respondenty 15 %, zemědělských podnikatelů 7 %. Zbývajících 38 % tvoří důchodci (30 %) a studenti (8 %). Na otázku spokojenosti tyto dvě skupiny neodpovídaly. Většina respondentů je se svou prací spokojena, zcela spokojených je více mužů než žen. Celkem je spokojených a spíše spokojených 82 % mužů a 86 % žen.

Graf 29: Spokojenost se zaměstnáním se zohledněním u dvou kategorií respondentů (ženy, muži) vyjádřená pro každou kategorii zvlášť v procentech



Spokojenost se zaměstnáním nemusí vždy znamenat skvělé zaměstnání, na venkově se místa tak těžce hledají, že kdo práci má, je obvykle alespoň spíše spokojen. Venkovské obyvatelstvo nevede příliš náročný život. Má za co utrácet, protože na venkově neexistuje žádné zvýhodněné nájemné a každý se o všechno musí postarat sám. Včetně dopravy do zaměstnání, rozvozu dětí do škol a školek. Často i zajištění pitné vody, kanalizace a přístupových cest. Podstatná i potěšující je tu ovšem ta spokojenost.

4.2.1.4 Volný čas

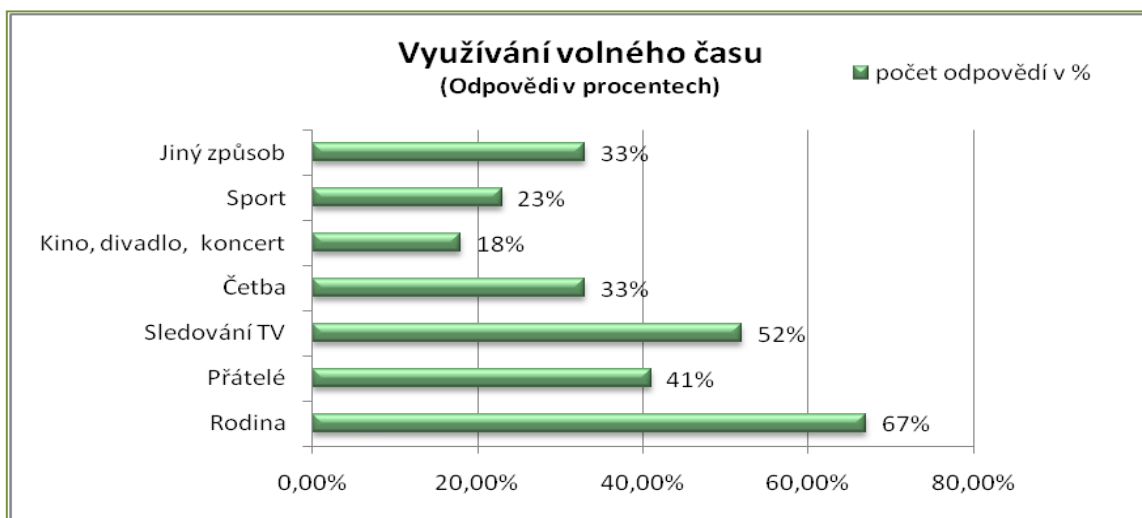
Otázka č. 10 – Způsob trávení volného času

Tabulka 30: Způsob trávení volného času

Nabídka	počet odpovědí
Rodina	88
Přátelé	54
Sledování TV	69
Četba	44
Kino, divadlo, koncert	24
Sport	30
Jiný způsob	44

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 30: Procento způsobu nabízeného využívání volného času



Výsledky a diskuse

Na tuto otázku bylo možné uvést z výběru více odpovědí. Nejvíce respondentů uvedlo, že věnuje svůj volný čas rodině (67 %), u televize tráví volný čas 52 % dotazovaných a četbou 33 %. To je vlastně skupina, která tráví svůj volný čas doma. K nim je možné připočítat 33 % respondentů, kteří uvedli jiný způsob, kam doplňovali v převážné míře práci na zahradě a jiné formy domácího kutilství. Sportu se věnuje pouze 23 % venkovanů. Do kina či divadla chodí 18 % dotazovaných a s přáteli se jich schází 41 %.

Z výsledků je vidět, že na venkově se lidé zdržují ve svém volném čase převážně doma, čas věnují i k setkávání s přáteli. Za kulturou se jich vydává málo. Je to reálný obraz života na venkově, doprava za živou kulturou je složitá a drahá, lidé si pak vystačí s televizí. Přesto by měli mít obyvatelé lepší přístup ke kulturnímu a sportovnímu vyžití.

4.2.1.5 Názor na podmínky na venkově

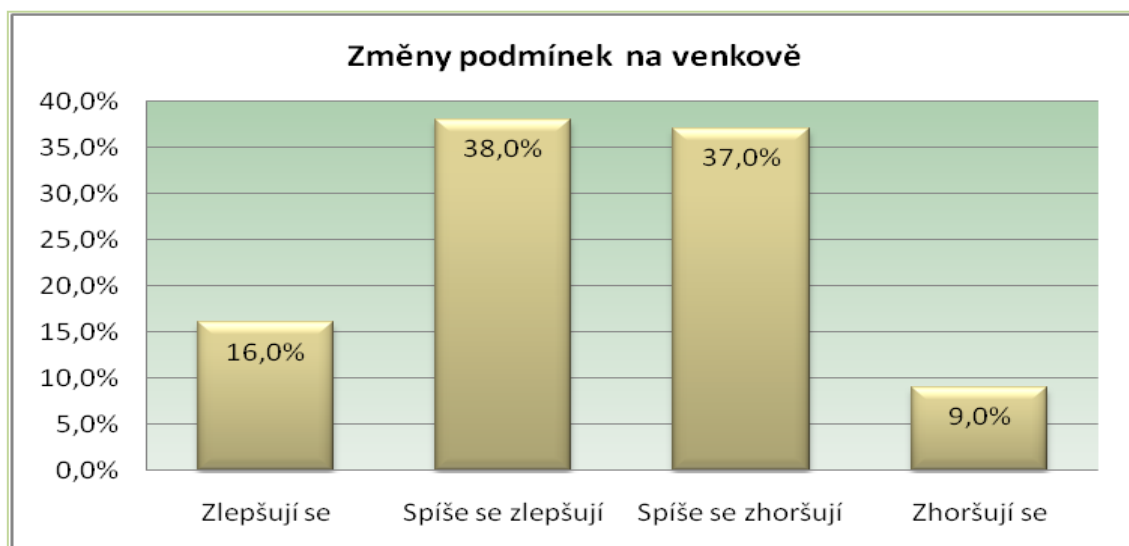
Otázky č. 11 a 12 – Změna podmínek života na venkově a podmínky ke vzdělávání

Tabulka 31: Zhodnocení změn podmínek života na venkově podle počtu odpovědí

Podmínky	zlepšují	spíše zlepšují	spíše zhoršují	zhoršují
Počet odpovědí	21	50	49	12

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 31: Zhodnocení změn podmínek života na venkově podle odpovědí v procentech

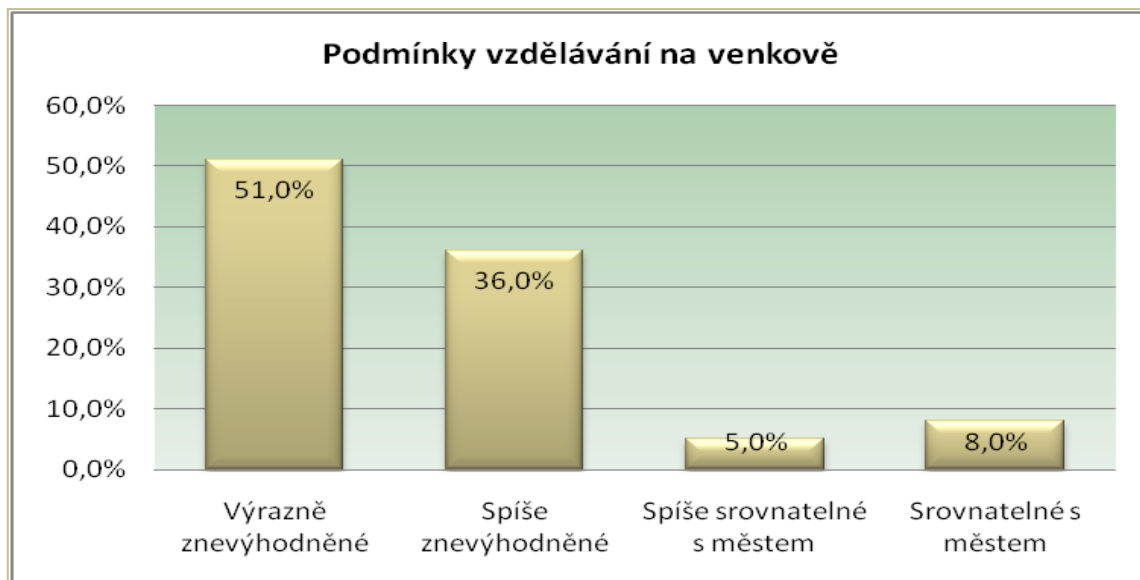


Tabulka 32: Zhodnocení podmínek pro vzdělávání na venkově podle počtu odpovědí

Podmínky	srovnatelné	spíše srovnatelné	spíše znevýhodněné	výrazně znevýhod.
Odpovědi	11	7	47	67

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 32: Zhodnocení podmínek ke vzdělávání podle odpovědí v procentech



Výsledky a diskuse

Názor, že se podmínky života na venkově zlepšují nebo spíše zlepšují, zastává 54 % respondentů. Zhoršování podmínek vidí 46 % venkovanů.

Je to vlastně téměř nerozhodně. Záleží, z jakého pohledu se na venkov podíváme. Na jedné straně se musí uznat, že na venkov se dostaly informace, je dostupný internet, řadu novinek se dovídáme z televize, téměř každá venkovská rodina má auto atd. Na druhé straně se život na venkově prodražuje. Respondenti, kteří jsou přesvědčeni, že se podmínky na venkově horší, shodně dopisovali do důvodu své odpovědi: velmi špatná dopravní obslužnost, nedostupnost nákupů základních potravin, žádné služby, žádná možnost hromadného stravování, nejsou podmínky pro volnočasové aktivity dětí a mládeže. Obě skupiny respondentů mají svoji pravdu. Jen je třeba zvážit, zda chceme na venkově plnohodnotně žít, nebo tam jen sedět u internetu.

Podmínky ke vzdělávání na venkově považuje za spíše znevýhodněné 36 % respondentů, 51 % dokonce za výrazně znevýhodněné. Za srovnatelné s městem je označilo jen 8 % respondentů, za spíše srovnatelné 5 %.

O výhodách podobných městu na venkově nelze hovořit, ale v tomto ohledu čeká venkov na inovace, které by mu pomohly zajistit odpovídající podmínky i bez jakékoli podobnosti s městem. Podmínky se známkou jedinečnosti.

4.2.1.6 Zájem o celoživotní učení

Otázka č. 13 - zájem o celoživotní učení

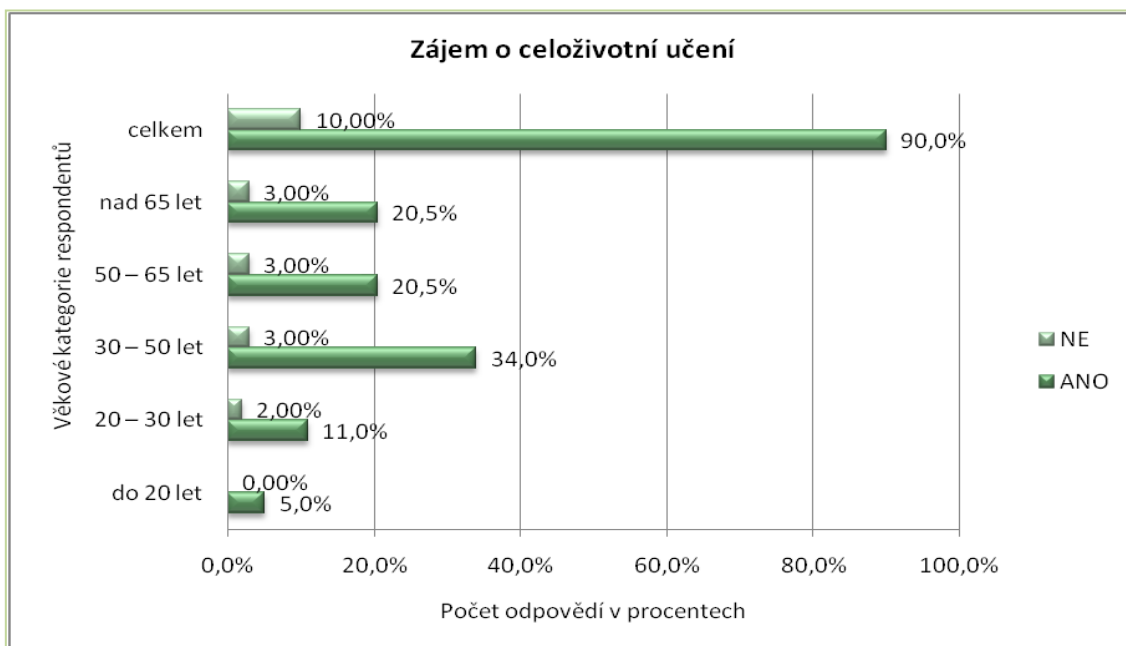
Tabulka 33: Zájem o čerpání znalostí a dovedností podle počtu odpovědí

Věk. kategorie	do 20 let	20 – 30	30 – 50	50 – 65	nad 65 let	celkem
ANO	6	14	45	27	27	119
NE	0	1	4	4	4	13

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Odpovídalo 132 respondentů.

Graf 33: Zájem o čerpání znalostí a dovedností podle odpovědí v procentech.



Výsledky a diskuse

Šetření ukázalo, že pouze 10 % respondentů nemá vůbec zájem o žádný nabízený typ celoživotního učení. Naopak zájem projevilo 90 % respondentů. Ti, kteří kategoricky vzdělávání odmítli, uvedli jako důvod většinou stáří, ale také to, že na venkově vzdělání nevyužijí.

Zájem o vzdělávání projevilo mnohem více dotázaných, než by se dalo očekávat. Je vidět, že venkovu něco chybí. Respondenti to vyjádřili následně v odpovědi na poslední otázku, co od vzdělávání očekávají.

Otázka č. 14 - Výběr typu vzdělávání

Od otázky č. 14 už odpovídalo pouze 119 respondentů, tedy jen ti, co mají o vzdělávání zájem.

Tabulka č. 34: Typ vzdělávání

Věk. kategorie	do 20 let	20 – 30	30 – 50	50 – 65	nad 65 let	Celkem
Vzdělávání dospělých	2	10	29	11	0	52
Vzdělávání 3. věku	0	0	5	9	11	25
Kurzy dovedností	4	4	11	7	16	42
Celkem	6	14	45	27	27	119

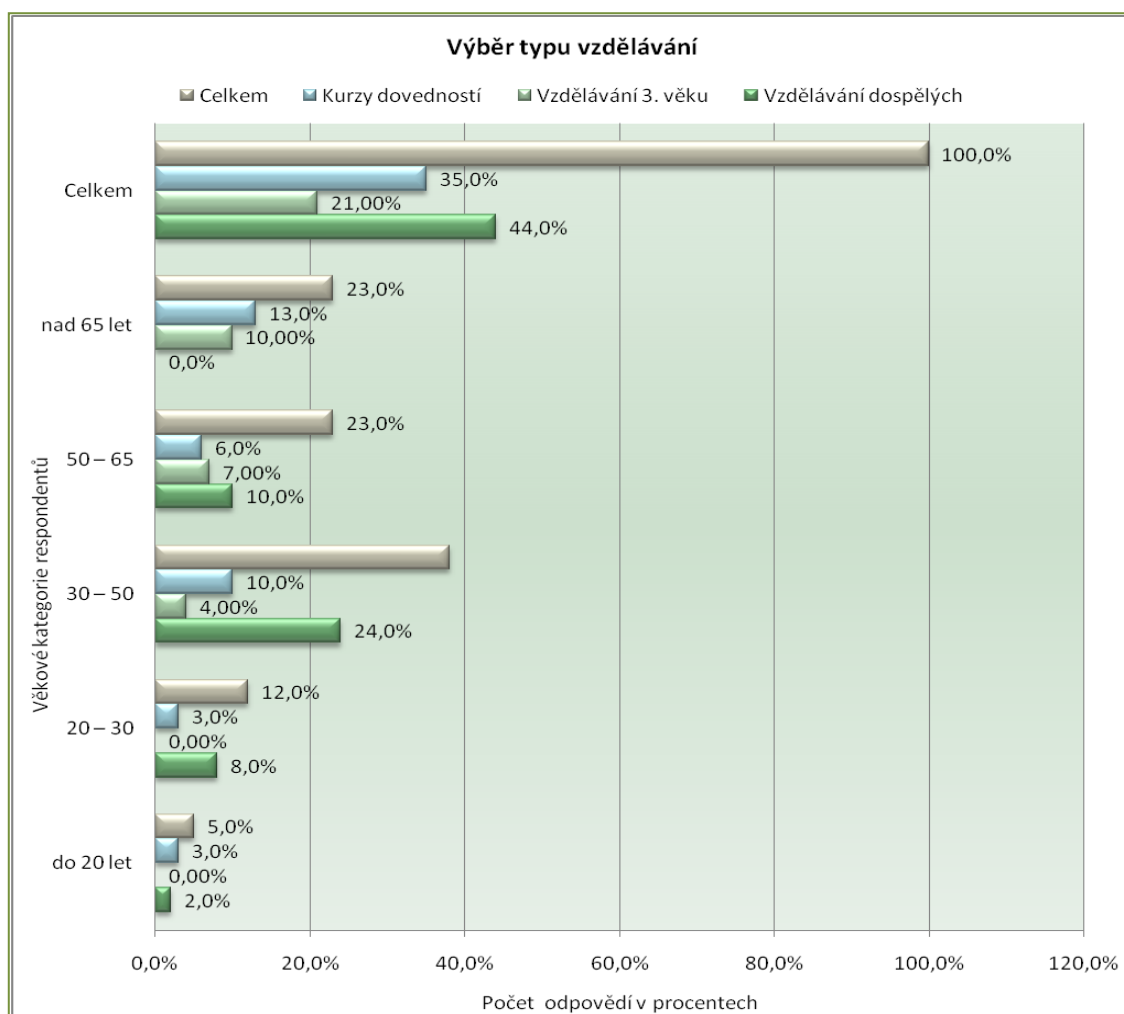
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Výsledky a diskuse

Respondenti v otázce č. 14 měli na výběr tři typy vzdělávání. Odpovědi respondentů jsou uvedeny podrobně ještě následujícím grafu (graf 34) v procentech podle jednotlivých věkových skupin a zároveň v tomtéž grafu i v souhrnu. Graf tak vypovídá přehledně o zájmu všech věkových skupin respondentů o jednotlivé typy vzdělávání. Nejvíce respondentů (44 %) se hlásilo k dalšímu vzdělávání. Ale ukázalo se, že na venkově je velký zájem i o krátkodobé vzdělávání formou výuky různých dovedností, které jsou pak na venkově využitelné. Zájem o tento typ mají i mladší respondenti. Celkem se k němu přihlásilo 35 % dotázaných, o vzdělávání třetího věku mělo zájem 21 % respondentů.

Pozitivní zjištění je, že venkov má o vzdělávání zájem. Důležité je vybrat správné zaměření, aby byla dostatečná účast.

Graf 34: Výběr typu vzdělávání podle věkových kategorií i souhrnem v procentech



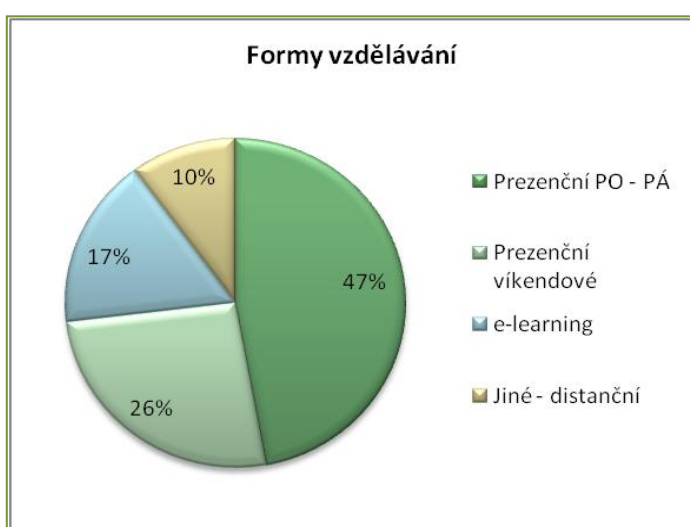
Otázka č. 15

Tabulka 35: Forma vzdělávání

Navržená forma	Počet odpovědí
Prezenční Po - Pá	56
Prezenční víkendové	31
e-learning	20
Jiné formy - distanční	12

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 35: Zvolené formy vzdělávání v %



Výsledky a diskuse

Největší množství respondentů (47 %) by se rádo účastnilo vzdělávání prezenčně, a to v pracovních dnech od pondělí do pátku. Prezenční víkendové vzdělávací akce by nejraději využívalo 26 % dotazovaných. Kromě prezenčního studia by si 10 % přálo distanční vzdělávání a 17 % vzdělávání formou e-learningu.

Vzhledem k tomu, že řada dotázaných by chtěla navštěvovat kurzy dovedností, je pochopitelný větší zájem o prezenční formu vzdělávání. Zpřístupnění vzdělávání přímo v místě je otázkou blízké budoucnosti. Jsou státy, které mají zkušenosti s pojízdnými vzdělávacími centry a podobné se připravují i u nás prostřednictvím místních akčních skupin. Tato aktivita by byla nadregionální a dokonce i nadnárodní s přímým zaměřením na venkovský prostor. Přenos znalostí a dovedností by se tak urychlil a zkvalitnil.

Otázka č. 16 – Výběr navržených témat vzdělávání

Tabulka č. 36: Téma vzdělávání

Číslo	Téma	Počet odpovědí
1	Rodina	34
2	Zdraví	51
3	Zahrada	31
4	Příroda	46
5	Ochrana ŽP	12
6	Historie	53
7	Kultura	50
8	Občanská společnost	15
9	Právo	27
10	Etika	32
11	Rozvoj osobnosti	36
12	Práce s počítačem	54
13	Jazyky	21
14	Další odborná témata	14

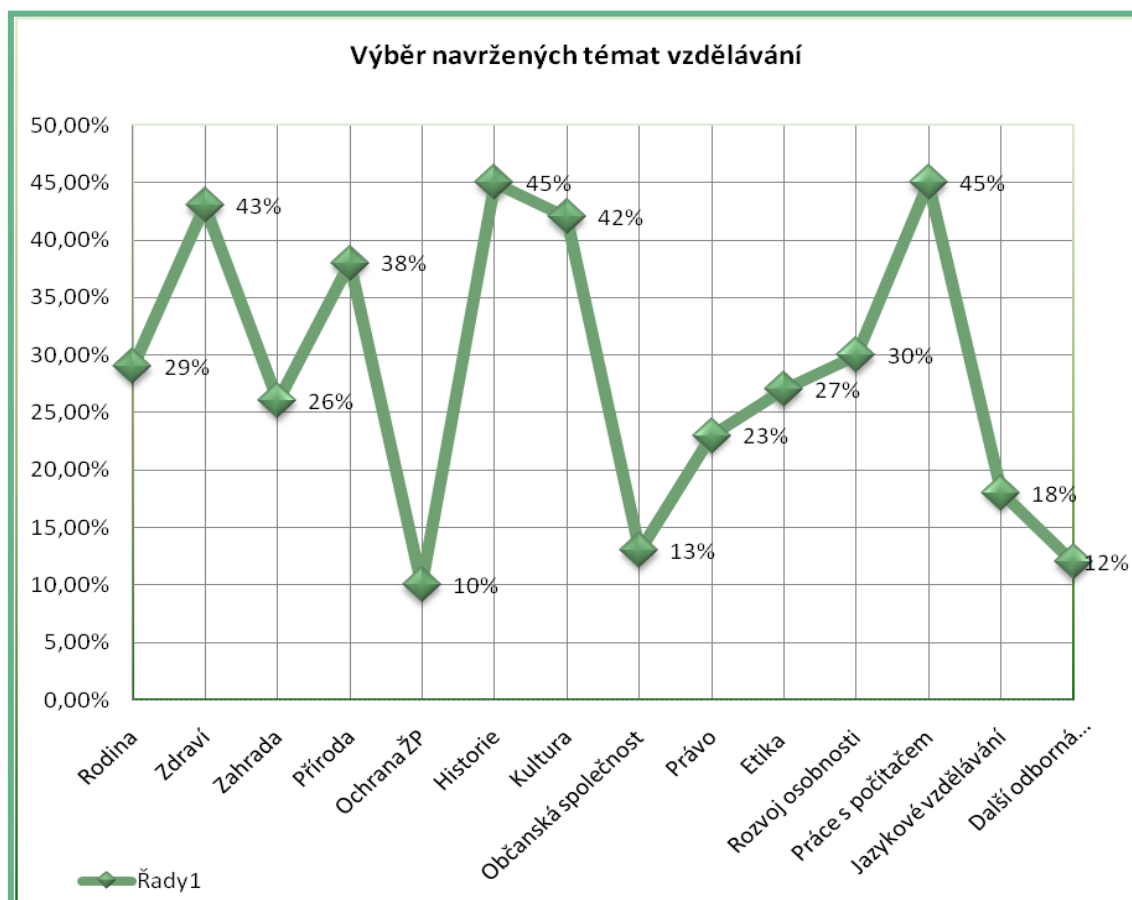
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Výsledky a diskuse

Při výběru témat se ukázalo, že o některá z nich je zájem vyrovnaný a procentuálně největší. Jedná se o práci s počítačem (45 %), historii (45 %) a zdraví (43 %). Ostatní témata v procentech zájmu respondentů viz následující graf 36. Nebylo žádné téma, o které by dotazovaní neměli zájem. Někteří respondenti naopak navrhovali i vlastní témata navíc: zpěv, folklorní tradice, lidová řemesla, ruční práce, včelařství, chovatelství.

Znalosti a dovednosti získané výukou navržených témat mohou významně pomoci k udržení historické a kulturní paměti regionu a přispívat k zachování tradičního charakteru vesnice. Šance venkova je právě v tom, že zůstane sám sebou a respondenti to naštěstí intuitivně cítí. Pokud by se na venkově plánovalo vzdělávání komunitním způsobem, určitě by byla vybrána témata, která by zajistila dostatečnou účast veřejnosti.

Graf 36: Výběr vzdělávacích témat podle zájmu v procentech



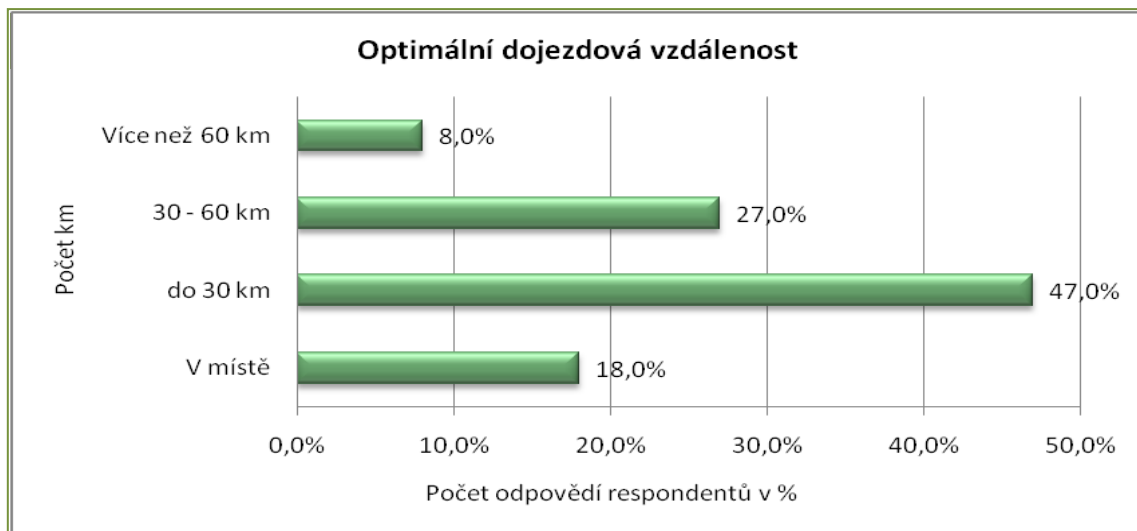
Otázky 17 a 18 - Jaká je pro respondenty optimální dojezdová vzdálenost a jakou mají dostupnost dopravy

Tabulka 37: Dojezdová vzdálenost

Vzdálenost	Počet odpovědí
V místě	22
Do 30 km	56
30 – 60 km	32
Více než 60 km	9

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 37: Optimální dojezdová vzdálenost pro respondenty v procentech

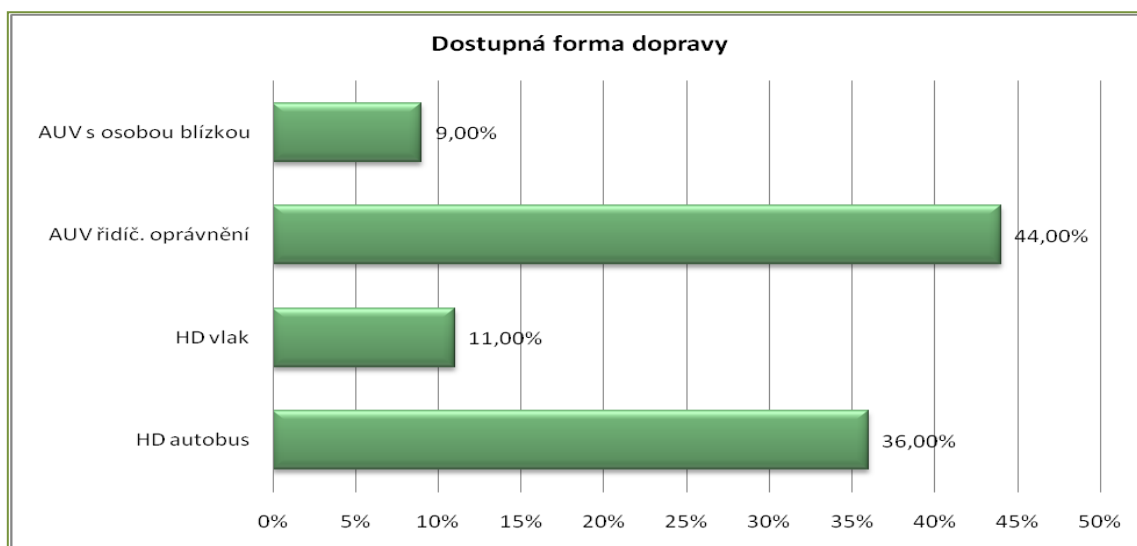


Tabulka č. 38: Dostupnost dopravy

Dopravní prostředek	Počet odpovědí
HD - autobus	52
HD - vlak	15
AUV – vlastní řidičský průkaz	63
AUV – doprava osobou blízko	13

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 38: Dostupnost dopravy pro respondenty jednotlivými dopravními prostředky v procentech



Výsledky a diskuse

Za vzděláváním je ochotno nejvíce respondentů (47 %) dojíždět maximálně do 30 km. Do 60 km je ochotno dojíždět 27 %, nad 60 km pouze 8 % respondentů. Naopak v místě by se rádo účastnilo vzdělávacích aktivit 18 %. Pouze 36 % dotázaných má autobusové spojení s centry oblasti a vlakové spojení pouze 11 %. Z toho důvodu by dopravu za vzděláním absolvovalo autem 53 % respondentů (44 % má řidičský průkaz, 9 % by muselo k přepravě využít osobu blízko)

Dopravní spojení je často největší příčinou toho, že se venkovské obyvatelstvo vzdělávání neúčastní. Stále jezdí přes obce desítky dalších a dalších vlaků, které nikde nestaví. Mírou kvality dopravy se stalo to, za kolik hodin dojedeme z Prahy do Brna nebo Ostravy, z Českých Budějovic do Vídně, ale nikdo neřeší, jak pojedou lidé z venkova za prací, vzděláním, sportem nebo kulturou. Autobusové spojení na vlakové nenavazuje a naopak. Cesty autem aktivity prodražují, zvláště když každý člen domácnosti má jiné zájmy. Výsledkem je neúčast.

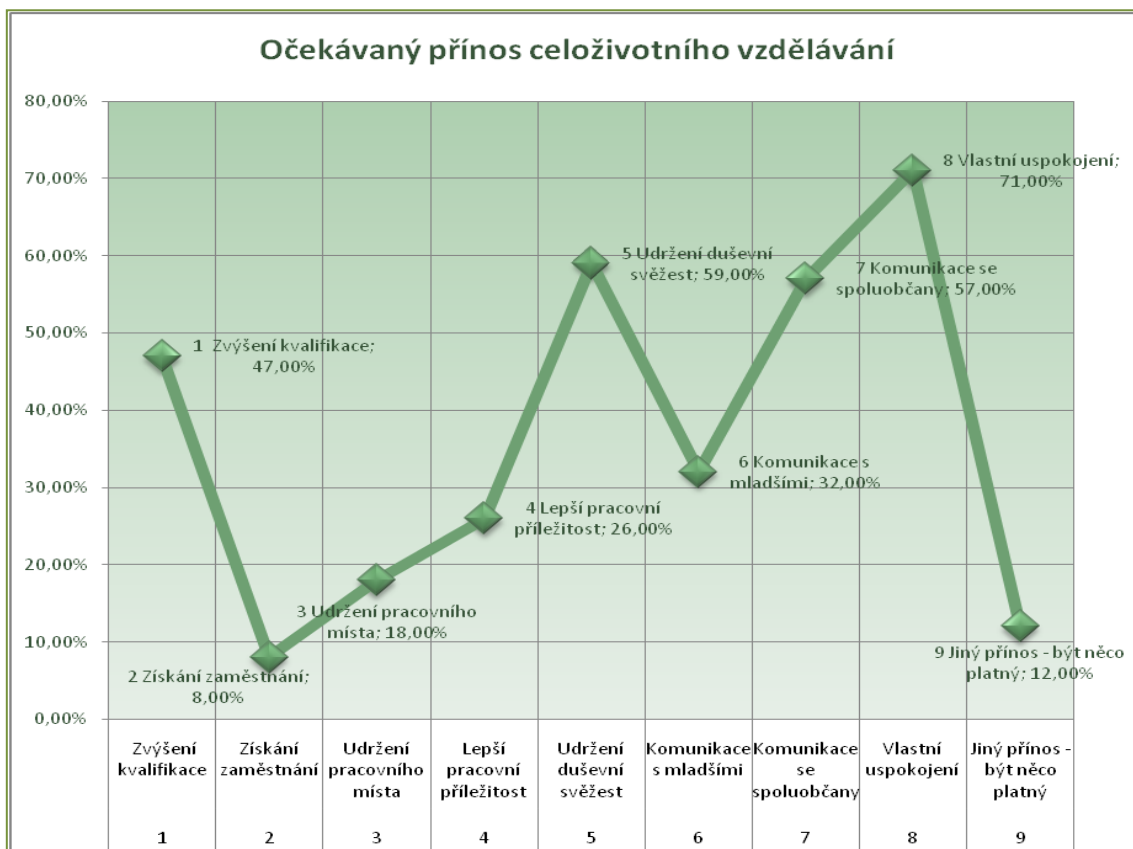
Otázka č. 19 – Očekávaný přínos vzdělávání

Tabulka č. 39: Očekávaný přínos celoživotního učení podle počtu odpovědí

Číslo	Přínos	Počet odpovědí
1	Zvýšení kvalifikace	56
2	Získání zaměstnání	9
3	Udržení pracovního místa	22
4	Lepší pracovní příležitost	31
5	Udržení duševní svěžesti	71
6	Komunikace s mladšími	38
7	Komunikace se spoluobčany	68
8	Vlastní uspokojení	84
9	Jiný přínos	14

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření

Graf 39: Očekávaný přínos celoživotního učení podle odpovědí respondentů v procentech



Výsledky a diskuse

Průzkumem bylo zjištěno, že největší motivací ke vzdělávání je pocit vlastního uspokojení, tak odpovědělo 71 % respondentů. Udržení duševní svěžesti očekává 59 % dotazovaných. Téměř stejné procento (57 %) očekává větší komunikaci se spoluobčany. Ve zvýšení kvalifikace věří 47 % respondentů. Ani zlepšení komunikace s mladší generací není zanedbatelnou motivací k učení (32 %). Dále následují důvody k učení pracovního charakteru. Udržení pracovního místa uvedlo 26 % respondentů a 8 % si myslí, že jim vzdělávání umožní získání lepšího pracovního místa. Respondenti doplňovali i vlastní důvod k učení – být něco platný. Tento důvod ke vzdělávání uvedlo 12 % respondentů.

Ukázalo se, že na venkově přetrvává selský rozum a udržuje se kvalitní žebříček hodnot. Potvrdilo se, že venkov zůstává věrný svým tradičním hodnotám. Venkovan chce mít dobrý pocit, že není zaostalý a nesamostatný, chce dobře vycházet se sousedy a setkávat se s nimi, chce si porozumět s dětmi a vnoučaty. To jsou pro něj zásadní hodnoty. Kromě toho si chce samozřejmě zvýšit kvalifikaci, aby si udržel pracovní místo

a tím i nezávislost. Dát přednost vlastnímu uspokojení a zvýšení komunikačních příležitostí se spoluobčany před získáním lepšího pracovního místa, to chce opravdu „selský rozum“.

Souhrn poznatků z průzkumu

Venkovské obyvatelstvo má zájem o rozvíjení znalostí a dovedností a to vše při zachování tváře venkova. To je velká naděje pro budoucnost venkova. Přestože počet respondentů byl pouze malým vzorkem celkového počtu obyvatel zkoumaného území, můžeme v tomto prostoru počítat s kvalitním lidským kapitálem, se kterým je možné začít spolupracovat. A nikdo nemá větší šanci najít další spolupracovníky, než místní obyvatelé.

Doporučení

Venkovu není třeba vzdělávání vymýšlet, má představu co chce. Stačí mu ji splnit. Nutné je dát mu příležitost k celoživotnímu učení a to znamená přesunout vzdělávací aktivity co nejdříve k občanům. **Venkov se má vzdělávat na venkově.**

4.3 Rozhovory s významnými představiteli

4.3.1 Rozhovor 1 - Ing. Josef Kalbáč



Emeritní senátor, poradce bývalého prezidenta republiky pro oblast venkova, veřejnou správu, zemědělství, ochranu životního prostředí. Po roce 1989 působil ve funkci přednosty Okresního úřadu ve Strakonících. V roce 2003 byl zvolen za volební obvod č. 12 do funkce senátora. Ve svém volebním obvodu zná každou vísku. Pochází ze selské rodiny a na rodovém gruntě hospodaří. Na venkově žije a věnuje mu veškerý svůj čas.

Foto 1: zdroj vlastní

Otázka č. 1

Co podle Vás brání nejvíce rozvoji malých obcí?

Odpověď:

1) Samozřejmě finanční prostředky.

- a) Dosud nedošlo k narovnání rozpočtového určení daní tak, aby bylo pro venkov spravedlivé. V malých obcích se nepodniká nebo zde mají provozovny firmy se sídlem v Praze, kam pak odvádějí daně.
- b) Důsledkem je, že obcím chybí daně, což má v tomto plánovacím období EU skutečně nenapravitelné následky, protože malé obce mají málo peněz na spoluúčast pro čerpání dotací z evropských fondů. Z toho důvodu se musí zadlužovat a to je velmi nepříznivá situace pro rozvoj dalších aktivit.

2) Nepodařilo se zastavit vylidňování venkova.

Kromě šesti obcí na Strakonicku je všude zaznamenán pokles obyvatel. Venkov stárne. Obyvatelstvu chybí základní služby a dopravní obslužnost, oslabil se společenský život. Sám se angažuji v jeho obnově například pořadem Setkání s písničkou, který má všude na Prácheňsku úspěch. Venkov nutně potřebuje kromě investic také udržet setkávání obyvatel.

Otázka č. 2

Myslíte si, že je pro rozvoj venkova důležité celoživotní vzdělávání?

Odpověď:

2) Vzdělání venkovu dost chybí a i když si to obyvatelé často neuvědomují

- a) Na venkově už nemáme osobnosti, ke kterým patřil například Alfons Šťastný, jehož výročí si letos připomínáme (viz příloha 7).
- b) Vzdělávací akce jsou organizovány ve větších městech, kam má venkovské obyvatelstvo stále komplikovanější dopravní spojení. Je třeba je přesouvat blíže k lidem. Často je to nemožné technicky, protože ne všude jsou shromažďovací místnosti.
- c) Problém je také v tom, že lidé odvykli spolkovému životu, návštěvnost přenášek narušil i vliv televize. Pokud se nezajistí předem dostatečná osvěta, je velmi malá účast. Jednou z cest je na venkov vrátit tradice, aby se obnovila pospolitost.

2) Pozitivní přístup ke vzdělávání je třeba postupně vytvářet.

- a) Vzdělávání je třeba zacílit podle zájmu obyvatel, přizpůsobit se jejich věku, případně ho spojit s nějakým doplňujícím programem.
- b) Do vzdělávání by bylo vhodné zařadit například etiku, která stojí v současnosti ve stínu ekonomiky, a to i přesto, že je podmínkou pro zdárný vývoj podnikání i řízení státu. Zapomenout nesmíme na historii, především historii regionu, která obyvatele nejvíce zajímá. A pak je na místě výuka dovedností, které vždy přecházely z otce na syna a v současné době jim hrozí zánik.
- c) Jinak se ztotožňují se všemi navrženými tématy, především s výukou dotační politiky pro veřejnou správu, bez těchto znalostí se dnes neobejdou ani starostové ve velmi malých obcích. Důležité je i pro neziskové organizace, které by mohly pak zvládnout složitou administrativu.
- d) Je třeba intenzivně spolupracovat se školami, protože po zkušenosti s přednáškami z historie regionu pro pamětníky i současníky na téma „Co nebylo v dějepisu“ se ukázalo, že školy stále mohou velmi ovlivňovat místní obyvatele. Učitelé připravovali pozvánky a na přednášky přišlo až 150 účastníků.
- e) Vhodné je zapojit do organizace vzdělávacích akcí místní obyvatele. Na neinvestiční projekty nejsou finanční prostředky a tak se venkov musí spoléhat na sponzory a vlastní aktivitu občanů.

Otázka č. 3

Je dotační politika pro rozvoj vzdělávání na venkově dostatečná?

Odpověď:

1) Dotační politika státu ani Evropské unie nepostihuje situaci na českém venkově.

- a) Je zaměřena na obyvatele produktivního věku. Nepočítá se staršími obyvateli.
- b) Do budoucna by měl stát myslet na program, který bude podporovat nejen vzdělávání, ale i společenský život na venkově.

Zatím vše směřovalo k podpoře investic, které jsou důležité na obnovení občanské vybavenosti. Bez té nebudou chtít mladí lidé na venkově bydlet. V 60. a 70. letech směřovala politika státu k integraci – slučování proti zájmu malých obcí. V okrese Strakonice jich bylo v roce 1989 pouze 49. Investice se prováděly pouze v obcích střediskových. Po roce 1990 se obce znovu osamostatnily a v současné době jich je 112. Po období centralizace jim zbyla zanedbaná nebo vůbec žádná infrastruktura, která je třeba nyní sanovat.

Do budoucna by bylo třeba pamatovat na podporu neinvestičních projektů a podporu vlastní spolkové činnosti i z prostředků Evropské unie.

Otázka č. 4

Co byste doporučoval pro obnovu venkova?

Odpověď:

Především návrat ke kořenům, udržování pospolitosti a udržování tradic. To vše zajišťuje, že lidé se cítí na venkově doma. Jsou ochotni tam zůstat a pracovat pro jeho rozvoj. Bez motivovaných lidí na venkově se nepodaří nic.

4.3.2 Rozhovor 2 - Jan Malík



Jan Malík byl dlouholetým předsedou Spolku pro obnovu venkova, v současnosti je místopředsedou. V rozvoji venkova má praktické zkušenosti s řízením svazků obcí i s realizací metody LEADER z doby působení v MAS Sdružení Růže.

Foto 2: zdroj vlastní

Otázka č. 1

Co podle Vás brání nejvíce rozvoji malých obcí?

Odpověď:

Myslím, že je to především management obcí, který obec řídí. Je sice pravda, že obce nemají velké množství finančních prostředků nazbyt, ale dobrý management si vždycky nějak poradí. Podmínkou je samozřejmě, že to musí být management velmi obětavý i odborně fundovaný. Nespravedlivé rozpočtové určení daní omezuje obecní příjmy, ale sebevětší příjem není nic platný špatnému managementu.

Otázka č. 2

Myslíte si, že je pro rozvoj venkova důležité celoživotní vzdělávání?

Odpověď:

Záleží na tom, o jaké vzdělávání se jedná. Pro veřejnou správu je třeba vybrat skutečně praktická témata. Potom je o vzdělání ze strany venkovských obcí velký zájem. Spolek pro obnovu venkova pořádal již několikrát seminář zaměřený na řízení obcí a vždy se přihlásil trojnásobek starost, než bylo možné na seminář zaregistrovat. Rozhodující pro úspěšnost semináře je téma a přednášející.

Co se týká venkovských obyvatel, moc se do ničeho nezapojují, na veřejná zasedání přijdou 2 – 3 lidé. Jinak máme dobrou zkušenost s pořádáním počítačových kurzů ve škole a zájem je především od starších lidí velký. Důležité je udržovat starší lidi co nejdéle v dobré psychické a tím i fyzické kondici.

Otázka č. 3

Je dotační politika pro rozvoj vzdělávání na venkově dostatečná?

Odpověď:

Finanční prostředky na vzdělávání jsou, bohužel jsou rozdělovány způsobem, že na venkov se peníze nedostanou. Předně je chyba, že jsou rozdělovány jedním ministerstvem a to je zaměřuje stále stejný směrem. Peníze proto nezískávají venkovské neziskové organizace, mezi které patří i místní akční skupiny. Pro příští projektové období by to bylo třeba změnit, aby právo k rozdělování prostředků mělo například ministerstvo pro místní rozvoj.

Otázka č. 4

Co byste doporučoval pro obnovu venkova?

Odpověď:

Zajistit, aby venkov skutečně získal prostředky, které byly Evropskou unií pro venkov určeny. Způsoby rozdělování vylučují velkou část území. Bylo by třeba opět vzkřísit program jako byl český LEADER, o který bylo možné žádat každoročně. Určitě by mělo být v Ose IV LEADER více prostředků k rozdělování, aby se mohlo do tohoto programu zapojit co nejvíce území. Kde MAS nemá prostředky, tak se neudrží a zaniká. Celý region pak stagnuje. Šanci by měli mít všichni.

Shrnutí:

Z rozhovorů je viditelné, že oba respondenti venkov znají. Shodují se v názoru, že venkov celoživotní učení potřebuje. Lidé se budou více setkávat a to zlepší komunikaci mezi občany navzájem i občany a samosprávou. Program vzdělávání musí být přizpůsoben požadavkům obyvatel, aby o něj byl zájem a aby bylo při co nejmenších nákladech účinné. Oba dotázaní uvádějí, že bez místních obyvatel se bude venkov rozvíjet velmi omezeně. Nesmí se zapomínat na starší lidi. Zapojení všech skupin obyvatel je důležité. Je nutné, aby stát svojí dotační politikou přispíval více na neziskové aktivity a přehodnotil pro příští plánovací období EU způsob rozdělování prostředků z evropských fondů tak, aby bylo příznivější pro venkov. S rozdělováním finančních prostředků na vzdělávání jsou nespokojeni oba respondenti.

5 Diskuse

Díleč kratší diskuse speciálně k jednotlivým částem dotazníkového šetření jsou uvedeny pro lepší přehlednost přímo v kapitole s výsledky průzkumu. Celkové výsledky jsou uvedeny v závěru práce. Průzkum byl prováděn u dvou skupin respondentů, a to u představitelů veřejné správy a u občanské veřejnosti na venkově a byl zaměřen na celoživotní vzdělávání, které by mělo podpořit rozvoj regionu.

Průzkumem bylo zjištěno, že lidé na venkově se ve své většině dále učit chtějí a to v obou skupinách respondentů. Jaký to bude mít pro region význam záleží na tom, jak s touto informací bude dále pracovat. Jak budou tyto informace využitelné v praxi diskutuji dále spolu s texty odborníků.

O management jako vzdělávací téma byl ze strany starostů v dotazníkovém šetření pro veřejnou správu zájem velmi malý (pouze 8 %). Management venkova jako zvláštní předmět se dosud nevyučoval. Mluví se o managementu podniku, financování podniku, podnikovém marketingu, podnikové strategii. Zdá se pak, že to není nic pro místní samosprávu nebo občana. Ale co tedy je vesnice? Je to živé společenství lidí stejně tak, jako podnik nebo jiná organizace. Jen má své určité úrovně, které můžeme považovat za organizační jednotky. Je to v první řadě místní samospráva a občané (tzv. občanský sektor). Místní samospráva má své jednotné členění, které není potřeba rozebírat. Obce mají své organizační a případně i další obcí zřizované jednotky obvykle uvedeny na webových stránkách. Pokud jsou obce zapojeny v DSO, v MAS nebo jiných strukturách, komunikují s nimi obvykle jako s partnery. Stejně tak by měly komunikovat s občany. Občany v jednotlivých obcích můžeme pak zařadit do kategorií: děti, studenti, zaměstnanci, podnikatelé, důchodci. Podnikatele obvykle dělíme na zemědělské a nezemědělské (to je nutné označení i v případě žádostí o dotace, kde pak je ještě potřebné dělení na podnikající fyzické (FO) nebo právnické (PO) osoby). To vše je lidský kapitál vesnice jako společného organismu. Berme to tak, že i vesnice, region (tedy venkov) potřebuje být úspěšný a konkurenceschopný. V tomto okamžiku si musíme představit, že je to podnik, o kterém mluví Senge (2007, 21): *„Již dávno nestačí, aby se za celou organizaci učila jediná osoba, ať se jmenuje Ford nebo Sloan, Watson nebo Gates. Rozhodně již není možné promýšlet všechno odshora tak, že všichni ostatní se budou řídit příkazy „největšího stratéga“. Organizace, které v budoucnu skutečně vyniknou, budou ty, jež přijdou na to, jak ke svému prospěchu využít soustředěného zaujetí lidí na všech organizačních úrovních a jejich schopnosti učit se.“*

To je především vzkaz pro občanskou společnost na venkově. Nestačí, aby se učil jen starosta obce; nestačí, aby všechna řešení vymýšlel starosta; nestačí, aby starosta přikazoval vše shora; **prostě to dnes už nestačí.**

Starosta nese tíhu zodpovědnosti za obec, dnes hlavně tíhu administrativní. To neznamená, že právě on musí být tím „stratégem“. Nemusí jím být ani jiný člen obecního zastupitelstva. Citace slov Henriho Mintzberga in Truneček (2004, 152) tuto situaci osvětluje: „*Učit lidi, kteří nejsou manažery, jak se stát manažery, je úplně špatné.*“ Obec je tím kolektivem, ve kterém se může najít tzv. *rodilý* manažer. Jeho schopnosti stačí vyhledat, podchytit, podpořit a rozvíjet.

Situace v malých obcích byla popsána a jasně z ní vyplývá, že časová rezerva je tzv. veškerá žádná. Malé obce jsou rády, když dokáží vše dobře administrovat a se ctí projdou auditem. Někde má starosta manažerské schopnosti od přírody a většinou je to na obci vidět. Bohužel všude je starosta „sám“.

Kromě dotazníkového šetření byly realizovány dva standardizované rozhovory a v obou zaznělo, že rozvoji brání, když starosta je na všechno sám. Jeden dotazovaný uvedl, že občané nechodí ani na veřejná zasedání.

Rozvoj občanské společnosti stát zanedbal, protože většině lidí „nahore“ (tj. ve státní správě) se nelíbí občanské iniciativy. Mají strach, že by jim někdo „obyčejný zdola“ mohl dávat náměty nebo návrhy řešení a tím se nechtějí zabývat. Proto se „nahore“ nelíbí ani metoda LEADER, která pracuje na stejném principu, na principu „bottom up“⁴. Státní správa stále upřednostňuje princip „top down“⁵, proto se vše centralizuje do Prahy včetně rozhodování o něčem, co tam nikdy neviděli, včetně daní, které patří venkovu. Musíme se smířit s tím, že metodu „bottom up“ můžeme **zatím** použít do úrovně obce s rozšířenou působností (dále jen ORP), v osvětlených krajích až do úrovně krajů. Přesto bychom ji používat měli. Kde působí místní akční skupina, tam by to mělo být samozřejmostí minimálně na jejím území. Určitě si tento princip řízení své místo najde tak, jako jinde v Evropě.

Je důležité, aby se princip „bottom up“ uplatňoval k věci, to znamená lidmi, kteří ví co chtějí a přinášejí návrhy řešení. Určitě to budou lidé, kteří přijímají nové věci a jsou ochotni se je učit. Takové lidi obec (region, území MAS) potřebuje a měla by si jich vážit i ve chvíli, kdy jejich názor nesdílí.

⁴ Princip řízení zdola nahoru.

⁵ Princip řízení shora dolů .

Z dotazníku pro oblast veřejné zprávy vyplynulo, že o komunitní plánování je ze strany starostů zájem minimální - pouze 18 %.

Senge (2007, 26) považuje za důležité sdílení společných vizí: *„Je takřka nemožné představit si organizaci, která by si udržovala určitou míru významnosti a velikosti – bez cílů, hodnot a poslání, které by byly v celé organizaci hluboce sdíleny.“*

Tím nás (při skutečnosti, že touto organizací je obec, region apod.) převádí ke komunitnímu plánování a rozhodování. Plán rozvoje obce a dalších územních jednotek, který není zpracován komunitním způsobem, je většinou dokumentem na zakázku. Zpracovávají je jako na běžícím pásu různé firmy unifikovaným způsobem a slouží jen k tomu, abychom dostali čárku za to, že jej máme. Většinou je nerealizovatelný.

Blažek (2004) nabádá občany, aby se účastnili přípravy strategických dokumentů, varuje před tím, že strategii zpracuje úředník nebo pověřená firma. Jsou však i takové firmy (obvykle menší), které umí komunitním způsobem s veřejností pracovat. Pokud sami ještě nejsme schopni strategický dokument vytvořit, odmítat je nemusíme, ale musíme se celého tohoto procesu účastnit a ovlivňovat kvalitu práce tak, aby dokument byl zaměřen opravdu na naše území a nevytratil se z něj duch venkova. Účast místních obyvatel v procesu přípravy dokumentu je podmínkou. Osobní vize rozvoje stojí a padá s tímto člověkem. Proto je důležité naučit se komunitně plánovat. Senge (2007) říká, že právě vůdčí osobnosti si při utváření společně sdílené vize uvědomují, že vnucovat či nařizovat někomu vizi nikam nevede. I kdyby byla sebeupřímnější. Venkov se již mnohokrát přesvědčil, že je to pravda. Vize, které mu „shora“ vnucují se v praxi na místě ukazují jako nerealizovatelné, někdy i venkov poškozující.

V průzkumu veřejné zprávy 98 % starostů uvedlo, že celoživotní vzdělávání pro venkovské obyvatelstvo je potřebné. 91 % starostů od něj očekává větší schopnost obyvatel zapojit se do řešení problémů v obci, dalších 52 % očekává zvýšení administrativní a absorpční kapacity území.

Abychom mohli s veřejností úspěšně pracovat, potřebovali bychom určitě, aby byla uvědomělejší, informovanější a vzdělanější. Toho můžeme dosáhnout učením, a to nejlépe týmovým, jako v každém jiném podniku. Senge (2007) tvrdí, že právě týmové učení má celoživotní význam a základní učící se jednotkou má být tým a ne jednotlivec. Uvádí, že týmy představují základní učící se jednotky moderních organizací. Pokud se nedokáží učit týmy, nemůže se učit ani organizace. Jedinec učící se v týmu dosahuje podle něj rychleji dobrých výsledků, než když se učí samostatně. S tím se dá určitě sou-

hlasit a na venkově různé týmy jistě najdeme. Jedním z nich je například obecní zastupitelstvo, ale hned dalším mohou být hasiči, zahrádkáři, chovatelé, ochotníci a další. Každá obec nebo region může mít v občanské společnosti jiný potenciál, který není využitý, ale který o to většinou stojí (přestože si to řada představitelů nemyslí). Jde jen o správnou formu motivace, bez které to určitě nepůjde. Učením získáme spoustu nových informací a z nich se nám tvoří znalosti zvané explicitní. Ne každý se bude na venkově podílet na účasti ve vzdělávacích programech. Učit se mohou lidé i vzájemným setkáváním a předáváním svých znalostí zvaných tacitní, které v sobě nosíme aniž bychom věděli odkud je máme. Jsou spoluvytvářeny místem ze kterého pocházíme a kde žijeme.

Krninská (2010) doporučuje těm, kteří se opravdu chtějí vážně zabývat stabilitou a udržitelným rozvojem regionu, aby uvažovali o projevech identity s regionem. Ten má svoji kulturní paměť a najdeme v něm u lidí nejen znalosti, ale i dovednosti, které nenajdeme nikde jinde (dále viz literární rešerše s. 28). Toto je jedna z nejdůležitějších věcí, kterou musíme přednostně zohlednit v rozvoji venkova. V podstatě bychom na ní měli začít stavět. Je to mimochodem princip LEADER, který má zohledňovat vlastnosti svého území (lokality) a vymezovat ho vůči jiným.

Tím jsme vyprofilovali další venkovské týmy, které se mohou učit zachovávání tradic, řemesel a jiných dovedností.

Smysluplnost tohoto doporučení potvrzuje výsledek dotazníkového šetření v občanském sektoru. Kurzy dovedností by chtělo navštěvovat 35 % respondentů.

V diskusi jsem polemikou s texty odborníků chtěla porovnat několik jednotlivých důležitých výsledků šetření, které ovlivní celkový výsledek práce. Zároveň jsem tím chtěla odborně potvrdit svoji teorii o významu vzdělávání pro rozvoj zkoumaného regionu a přístupu k rozvoji regionu obecně. Mimo to jsem zde zdůvodnila co mne vedlo k vytvoření dvojího typu dotazníkového šetření v podstatě za stejným cílem. Provéřit a následně spojit výsledky odpovědí dvou základních „organizačních jednotek“ vybraného území a poté navrhnout nová řešení pro jeho pro rozvoj.

6 Závěr

Cílem této diplomové práce byla specifikace vybraných aspektů celoživotního učení ve zvoleném venkovském regionu, vedoucí k posilování jeho administrativní a absorpční kapacity. To znamená, že region by měl být schopen zajistit svůj vlastní rozvoj prostřednictvím svých vlastních lidských zdrojů. K tomu, aby jich měl dostatek, by mělo přispět celoživotní učení nejen zástupců samospráv, ale i místních obyvatel.

V oblasti veřejné správy se účastnilo dotazování všech 57 obcí vybraného území, z nichž je 82 % malých do 500 obyvatel. Dotazník z řad občanů regionu vyplnilo 58 % právě z těchto malých obcí.

Důležitým faktorem, který omezuje možnosti managementu obcí je skutečnost, že v obecní samosprávě působí převážná většina neuvolněných starostů (80 %).

Vzdělání: středoškolské vzdělání z řad respondentů má zhruba 40 % dotázaných, vysokoškolsky vzdělaných respondentů je 30 %, ostatní mají vzdělání učňovské.

Jazykové znalosti: má 39 % starostů a 86 % respondentů z občanského sektoru (dále jen OS), většina z nich uvádí němčinu

Další rozbor jazykových znalostí je uveden ve výsledcích průzkumu. Německý jazyk v regionu téměř sousedícím s Rakouskem a s Německem je důležitý k překonání jazykových bariér se zahraničními zkušenějšími sousedy a dává možnost od nich čerpat know-how pro rozvoj regionu, připravovat přeshraniční projekty a tak zvyšovat absorpční kapacitu území.

Vzdělávání – o obor veřejná správa má zájem: 93 % starostů (z toho určitě ano 35 %, spíše ano 58 %).

Starostové projevíli zájem o vzdělávání, z toho největší o témata, která se týkají čerpání dotací, přípravy a řízení projektů i jejich vyúčtování. Bohužel jen málo starostů mělo zájem o komunitní plánování (18 %). **Právě znalost komunitního plánování bych doporučila přednostně, jak bylo vysvětleno v diskuzi (kap. 5).**

Na potřebnosti vzdělávání pro veřejnost na venkově se shodlo 98 % starostů. Od vzdělávání občanů si slibují zvýšení schopnosti a ochoty zapojit se do řešení problémů obci.

Zájem o celoživotní učení má: 90 % respondentů z OS, z toho 35 % má zájem o kurzy dovedností, 44 % o další vzdělávání dospělých pro svoji konkurenceschopnost, 21 % má zájem o vzdělávání třetího věku.

Od vzdělávání očekávají především: vlastní uspokojení (71 %), udržení duševní svěžesti (59 %), větší komunikaci se spoluobčany (32 %), zvýšení kvalifikace (47 %).

U podmínek vzdělávání se obě skupiny respondentů shodly, že na venkově dochází k významnému znevýhodnění – myslí si to: 84 % starostů a 87 % respondentů z OS. A to z důvodu **dojezdové vzdálenosti**. Dotázaní z řad starostů jsou nejvíce ochotni dojíždět za vzděláváním do 30 km (67 %), do 60 km jen 23 %, dále pouhých 10 %. Dotázaní z OS nemají zájem jezdit za vzděláváním daleko, více než polovina maximálně do třiceti kilometrů (47 %), necelá čtvrtina by se nejraději vzdělávala přímo v místě (18 %), ještě 27 % je ochotno dojíždět do 60 km a pouhých 8 % dále. **Za nejdostupnější dopravní prostředek** označují respondenti auto ((53 %), autobus je dostupný pro 36 % respondentů, vlak pouze pro 11 %, což ukazuje na nedostatečnou dopravní obslužnost na venkově.

U podmínek života na venkově si 54 % obyvatel si myslí, že se zlepšují nebo spíše zlepšují a 46 % obyvatel si myslí, že se zhoršují nebo spíše zhoršují.

Zhoršování vidí v špatné dopravní obslužnosti, nedostupnosti nákupů základních potravin, nemožnosti hromadného stravování, daleké cestě do škol a školek, nedostupnosti služeb, absenci nebo nedostatečnosti volnočasových zařízení pro děti a mládež apod.

Návrhem pro řešení je posílení absorpční kapacity regionu - čerpáním evropských dotací na zlepšení občanské vybavenosti.

Od roku 2004 může Česká republika plně využívat evropských dotací k rozvoji zaostávajících oblastí. Neinformovaný pozorovatel by si mohl říci, že venkov se o ně nesnaží. Malé obce se samozřejmě již o podporu projektů z EU ucházely. Velmi často neúspěšně. Systém, který byl nastaven našimi českými úředníky v letech 2004 – 2006, byl diskriminační. V té době jsem ve své bakalářské práci napsala:

„Z mého pohledu je diskuse o rozvoji venkova důležitá právě v současné době, kdy se rozhoduje o alokacích finančních prostředků z Evropské unie. Venkov se stal mlčící většinou. Patrně proto, že následkem každého protestu bylo další nekompetentní rozhodnutí lidí, kteří nemají s životem na venkově vlastní reálné zkušenosti. Mlčením se venkov nevyhne dalším experimentům. Proto jsem se snažila zjistit názory veřejné správy na nejnižší úrovni a jsem přesvědčena, že je třeba výsledky využít k Národní diskusi o budoucnosti venkova. Rozvoj venkova byl již jednou vyškrtnut z evropských fondů (SROP). Pokud něco podobného dopustíme znovu a neuděláme vše proto, aby právě

venkov na evropské finanční prostředky dosáhl, ohrozíme trvalou udržitelnost života na venkově zcela nezvratně.“ (Karasová, 2006, 62)

Tehdy stála Česká republika ve fázi příprav na projektovací období 2007 – 2013. V té době se dalo ještě něco změnit. Tlak zdola však nepřišel, tak se nestalo nic. Pravidla jsou v tomto období opět diskriminační.

Příklad: Dotace z EU pro města mají uznatelnou DPH a tak města mohou získávat z programu ROP na svoje projekty celých 92,5 % . Vesnice do 2 000 obyvatel nejsou v tomto programu oprávněnými žadateli. Jedinou šancí je pro ně EAFRD. Výše dotace je určena jako 90 % uznatelných nákladů. DPH v tomto programu uznatelné není a tak obce mohou získat maximálně 70% dotaci.

Je vidět, že uvedený text je stále ještě aktuální, je třeba se nad ním zamyslet právě teď, kdy se chystají podmínky pro čerpání evropských fondů v období 2014 – 2020.

Na závěr ještě krátké shrnutí ze standardizovaných rozhovorů:

Důležité výroky: Občané se o dění v obci nezajímají, starosta je na všechno sám, je třeba zkvalitnit management obcí, je třeba posilovat spolkový život, starší lidi je vhodné udržovat stále v kondici vzděláváním, vzdělávací akce by neměly být ve městech, je třeba je přesouvat blíž k lidem (kvůli špatnému dopravnímu spojení), systém pro přidělování dotací se musí změnit.

Odpovědi z dotazníků obou skupin dotazovaných i výsledky rozhovorů s osobnostmi spolu korespondují. Pozorováním to mohu jen potvrdit.

POTVRZENÍ HYPOTÉZY

Dotazovaní potvrdili svými odpověďmi, že venkov celoživotní učení potřebuje.

Naučit se jak, to je nejlepší deviza pro region.

NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ A DOPORUČENÍ

Pro oblast veřejné správy:

- 1) zavést co nejrychleji komunitní plánování a rozhodování – získají se pracovní síly pro management a zvýší se tak administrativní a absorpční kapacitu regionu – sníží se náklady za dodavatelskou přípravu projektů;
- 2) posilovat absorpční kapacitu pro čerpání fondů EU ke zlepšení občanské vybavenosti;

- 3) věnovat podporu vzdělávacím zájmům starších občanů - k udržení jejich duševní svěžesti a samostatnosti – to je pro společnost ekonomicky výhodné;
- 4) je třeba naplnit zásadu, že venkov se vzdělává na venkově. (Místní akční skupina Vladař, o.p.s. připravuje z tohoto důvodu projekt na pojízdne vzdělávání, aby se možnost učení dostala k lidem co nejbliže);
- 5) podílet se aktivně na realizaci nového projektového období EU na léta 2014 – 2020;
- 6) bránit se otevřeně, ale profesionálně diskriminačním dotačním pravidlům pro obce (doporučuji knihy: BLAŽEK, B. VENKOVY anamnéza, diagnóza, terapie. IDZI-AK,W. O obnově venkova, obě jsou výborným vodítkem pro práci managementu obcí).

Pro oblast občanského sektoru:

1. účastnit se komunitního plánování
2. zapojit se aktivně do dění v obci

Závěrem lze citovat slova Sengeho (2007, 85):

Všichni míváme tendenci na někoho nebo na něco za své problémy svalovat vinu – na konkurenty, na sdělovací prostředky, na změnu nálady na trhu, na vládu. Systémové myšlení nám ukazuje, že neexistuje žádný „jiný“ systém; že vy i všichni ostatní jsme součástí jediného systému. Možnost léčby spočívá v navázání vztahu se svým „nepřítelem“.

I. Summary

The aim of this work is to assess the present status and accessibility of life-long learning in the rural areas and evaluate how it is used. This will then be compared to the real need for education for the development of such areas and include solutions.

The first part will consider various authors and their views regarding past and contemporary education in the Czech countryside and will describe the future of these rural areas in congruence with the EU's vision of creating the most advanced knowledge society in the world. In addition, a number of renowned authors and their approaches to the subject of life-long learning, creating a knowledge society and implementing the principles of knowledge management will also be examined.

The second part will be concerned with the analysis of the territory selected for study – an area falling under the local action group LAG Strakonicko, o.s. It will be focused on studying human capital in rural areas, on the condition of life-long learning in a rural environment and on the views and opinions of municipal authorities and local inhabitants. This comes out of a study, done in the form of a questionnaire, and subsequently completed with interviews of important personalities from the field of rural development.

In conclusion, there will be a discussion of the initial situation, current conditions and possibilities which the rural community, on the basis of life-long learning, could take advantage of. Additionally, a number of suggestions and solutions will also be mentioned.

Personal experience and observations from many years of working in the field of rural development are used in this work, the main result of which is the confirmation of a hypothesis that rural areas need life-long learning for continued development. Without this, favorable conditions cannot arise and its growth will be rendered unsustainable.

Keywords: development, region, life-long learning, knowledge, skills, future of rural areas

II. Přehled použité literatury

1. Blažek, B. (2004). *VENKOVY anamnéza, diagnóza, terapie*. Brno: ERA.
2. Bureš, V. (2007). *Znalostní management a proces jeho zavádění*. Praha: Grada Publishing, a.s.
3. Gibson, R. (2007). *Nový obraz budoucnosti. Rethinking the Future*. Praha: Management Press s. r. o.
4. Holátová, D., & Krninská R. (2012). *Lidské zdroje v rozvoji venkova*. Praha: Alfa 2012.
5. Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, a.s.
6. Idziak, W. (2010). *O obnově venkova*. Holovousy: Rejman Fine Arts, s. r. o.
7. Krninská, R. (2010). *Regionální management a trvale udržitelný rozvoj regionu*. In *vědecký monografický sborník Rozvoj managementu v teorii a praxi*. Žilina:
8. Krninská, R. (2002a). *Řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: JČU v Českých Budějovicích ZF.
9. Krninská, R. (2002b). *Řízení lidských zdrojů v dimenzi třetího tisíciletí*. Nitra: SPU.
10. Mládková, L. (2005a). *Management znalostí*. Praha: VŠE.
11. Mládková, L. (2005b). *Moderní přístupy k managementu. Tacitní znalost a jak ji řídit*. Praha: C. H. Beck.
12. Mládková, L. (2003). *Management in Non-Linear Enviroment*. Praha: VŠE v Praze Oeconomica.
13. Pokorný, J. (2003). *Lidová výchova na přelomu 19. a 20. století*. Praha: Karolinum.
14. Renöckl, H., & Machula, T. (2004) *Region Budoucnosti jižní Čechy – střední Evropa*. České Budějovice: TF JČU.
15. Senge, P. M. (2007). *Pátá disciplína*. Praha: Management Press s.r.o.
16. Skala, L. (1992). *Významné osobnosti českého zemědělství*. Praha: Brázda.
17. Škrabal, I., & Ryšavý, D. (2005). *Výzkum zavádění managementu rozvoje*. Olomouc: CPKP střední Morava.
18. Šrédli, K. (2010). *Znalostní ekonomika a vzdělávání*. Praha: ČZU.
19. Tichá, I. (2005). *Učíci se organizace*. Praha: Alfa Publishing.
20. Truneček, J. (2004). *Znalostní podnik ve znalostní společnosti*. Praha: Professional Publishing.
21. Vodák, J. & Kucharčíková, A. (2007). *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing a.s.

22. Zykmondová, A. (1988). *Zemědělství jižních Čech ve Zprávách českého odboru rady zemědělské pro království České 1892 – 1918*. České Budějovice: Státní vědecká knihovna.

Odborné dokumenty

1. Karasová, J. (2006). *Rozvoj venkova – region Strakonicko*. VŠERS České Budějovice.
2. KS NS MAS ČR JK. (2009). *LEADER: budoucnost venkova 2009*. Jihočeský kraj. Praha: MZe.
3. MŠMT (2001). *Bílá kniha Národní program rozvoje vzdělávání v České republice*. Praha: Tauris.
4. Středisko pro výzkum a inovace ve vzdělávání. (2001). *Analýza vzdělávací politiky*. OECD.

Elektronické zdroje

1. Policies to Enhance Sustainable Development. (2001). Zpráva OECD 2001. převzato z www.oecd.org.

III. Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek a grafů pro výzkum ve veřejné správě

Tabulka 1	Obce podle počtu obyvatel	str. 42
Tabulka 2	Počet žen a mužů ve funkcích starostů	str. 43
Tabulka 3a	Počet uvolněných starostů a místostarostů	str. 44
Tabulka 3b	Počet neuvolněných starostů a místostarostů	str. 44
Tabulka 4	Typ HPP neuvolněných starostů	str. 45
Tabulka 5	Délka působení ve funkci starosty	str. 46
Tabulka 6	Věk starostů	str. 47
Tabulka 7	Dosažené vzdělání	str. 47
Tabulka 8	Jazykové znalosti	str. 49
Tabulka 9	Další absolvované vzdělání	str. 50
Tabulka 10	Názor na dva uvedené vzdělávací programy	str. 51
Tabulka 11	Výběr formy vzdělávání	str. 53
Tabulka 12	Optimální dojezdová vzdálenost	str. 53
Tabulka 13	Výběr témat vzdělávání samospráv	str. 55
Tabulka 14	Zájem starostů o výjezdní seminář	str. 57
Tabulka 15	Počet zájemců o certifikát	str. 58
Tabulka 16	Návrh organizátora vzdělávání	str. 59
Tabulka 17	Přínos odborného manažera s HPP	str. 60
Tabulka 18	Návrh na zajištění mzdy manažera	str. 62
Tabulka 19	Potřeba celoživotního učení	str. 63
Tabulka 20	Podmínky vzdělávání pro venkov	str. 64
Tabulka 21	Předpokládaný význam zvyšování vzdělanosti	str. 65

Graf 1	Procento obcí v jednotlivých kategoriích	str. 42
Graf 2	Počet žen a mužů ve funkcích starostů	str. 43
Graf 3	Počet uvolněných a neuvolněných starostů	str. 44
Graf 4	Typ HPP neuvolněných starostů	str. 45
Graf 5	Délka působení ve funkci starosty	str. 46
Graf 6	Věk starostů	str. 47
Graf 7a	Dosažené vzdělání	str. 48
Graf 7b	Porovnání vzdělání mužů a žen	str. 48
Graf 8	Jazykové znalosti v procentech	str. 49
Graf 9	Další absolvované vzdělání	str. 50
Graf 10a	Zájem o vzdělávací program VESPRA	str. 52
Graf 10b	Zájem o vzdělávací program pro manažery	str. 52
Graf 11	Výběr formy vzdělávání	str. 53
Graf 12	Optimální dojezdová vzdálenost	str. 54
Graf 13	Výběr témat vzdělávání samospráv	str. 56
Graf 14	Zájem starostů o výjezdní seminář	str. 57
Graf 15	Důležitost certifikátu	str. 58
Graf 16a	Průzkum zájmu o organizátora vzdělávání	str. 59
Graf 16b	Návrh na zajištění mzdy manažera	str. 59
Graf 17a	Přínos odborného manažera DSO	str. 61
Graf 17b	Zájem o manažera DSO s HPP	str. 61
Graf 18	Návrh na zajištění mzdy manažera	str. 62
Graf 19	Potřeba celoživotního učení	str. 63

Graf 20	Podmínky vzdělávání pro venkov	str. 64
Graf 21	Předpokládaný význam zvyšování vzdělanosti	str. 65

Seznam tabulek a grafů pro průzkum v občanském sektoru

Tabulka 22	Velikost obce	str. 67
Tabulka 23	Pohlaví a věk respondenta	str. 68
Tabulka 24	Rodinný stav	str. 69
Tabulka 25	Dosažené vzdělání	str. 69
Tabulka 26	Jazykové znalosti	str. 70
Tabulka 27	Absolvované vzdělání	str. 71
Tabulka 28	Zaměstnání respondentů	str. 72
Tabulka 29	Spokojenost se zaměstnáním	str. 73
Tabulka 30	Způsob trávení volného času	str. 74
Tabulka 31	Zhodnocení změn života na venkově	str. 75
Tabulka 32	Zhodnocení podmínek pro vzdělávání	str. 76
Tabulka 33	Zájem o čerpání znalostí a dovedností	str. 77
Tabulka 34	Typ vzdělávání	str. 78
Tabulka 35	Forma vzdělávání	str. 70
Tabulka 36	Témata vzdělávání	str. 81
Tabulka 37	Dojezdová vzdálenost	str. 82
Tabulka 38	Dostupnost dopravy	str. 83
Tabulka 39	Očekávaný přínos celoživotního učení	str. 84
Graf 22	Velikost bydliště respondenta	str. 67
Graf 23a	Pohlaví respondenta	str. 68

Graf 23b	Věk respondenta	str. 68
Graf 24	Rodinný stav	str. 69
Graf 25	Dosažené vzdělání	str. 70
Graf 26	Jazykové znalosti	str. 71
Graf 27	Absolvované vzdělání	str. 72
Graf 28	Zaměstnání respondentů	str. 73
Graf 29	Spokojenost se zaměstnáním	str. 74
Graf 30	Využívání volného času	str. 75
Graf 31	Změny podmínek života na venkově	str. 76
Graf 32	Zhodnocení podmínek pro vzdělávání	str. 76
Graf 33	Zájem o celoživotní vzdělávání	str. 78
Graf 34	Výběr typu vzdělávání	str. 79
Graf 35	Zvolené formy vzdělávání	str. 80
Graf 36	Míra zájmu o témata vzdělávání	str. 82
Graf 37	Optimální dojezdová vzdálenost	str. 83
Graf 38	Dostupnost dopravy	str. 83
Graf 39	Očekávaný přínos celoživotního učení	str. 85

IV. Seznam použitých zkratek

CPKP	Centrum pro komunitní práci
DPH	Daň z přidané hodnoty
DSO	Dobrovolný svazek obcí
EAFRD	Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova Agricultural Fund for Rural Development
EU	Evropská unie
HPP	Hlavní pracovní poměr
KSČ	Komunistická strana Československa
KSPOV	Krajský spolek pro obnovu venkova
LAG	Místní akční skupina
LEADER	Liaison Entrée Action de Development de L' Economie Rurale Propojování akcí hospodářského rozvoje venkova
MAS	Místní akční skupina
MNV	Místní národní výbor
NNO	Nestátní nezisková organizace
ORP	Obec s rozšířenou působností
OS	Občanský sektor
ROP	Regionální operační program
VESPRA	Veřejná správa
VS	Veřejná správa
VUML	Večerní univerzita marxismu-leninismu

V. Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník pro veřejnou správu

Příloha 2 Dotazník pro občanský sektor

Příloha 3 Otázky standardizovaného rozhovoru

Příloha 4 Mapa zkoumaného území

Příloha 5 Seznam zapojených obcí

VI. Přílohy

VS č.

Příloha 1

DOTAZNÍK VEŘEJNÁ SPRÁVA

1. Obec

- do 500 obyvatel
- do 1 000 obyvatel
- do 2 000 obyvatel
- nad 2 000 obyvatel

2. Jste

- muž
- žena

3. Funkce v obci

a) vaše funkce v obci

- starosta (starostka) - uvolněná funkce
- starosta (starostka) - neuvolněná funkce

b) v jaké funkci působí místostarosta

- místostarosta (místostarostka) - uvolněná funkce
- místostarosta (místostarostka) - neuvolněná funkce

4. Váš hlavní pracovní poměr

- zaměstnanec
- vedoucí pracovník
- zemědělský podnikatel
- nezemědělský podnikatel
- důchodce
- jiný

5. Vaše volební období

- první
- druhé
- třetí
- další (uved'te)

6. Uved'te , prosím, Váš věk: let

7. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
- učňovské bez maturity
- učňovské s maturitou
- SŠ
- VŠ
- jiná odbornost (uveďte)

8. Jazykové znalosti

- angličtina
 - němčina
 - jiný jazyk, uveďte
-

9. Absolvoval jste další vzdělávání v oboru veřejná správa?

- ANO
- NE

10. Vzdělávání bylo zakončeno certifikátem:

- ANO
- NE

11. Jiné absolvované kurzy a školení

- ANO
- NE

12. Vzdělávání bylo zakončeno certifikátem:

- ANO
- NE

13. Myslíte si, že je zapotřebí zajistit:

a) ucelený vzdělávací program pro starosty a obecní zastupitele

- určitě ano
- spíše ano
- určitě ne
- spíše ne

b) doplňující vzdělávací program pro venkovské manažery (svazky obcí, MAS aj.)

- určitě ano
- spíše ano
- určitě ne
- spíše ne

14. Pokud ano, máte zájem o:

- prezenční kurzy Po – Pá
- prezenční kurzy víkendové

- e-learning
 - jiné formy (uved'te)
-

15. Jaká je pro Vás maximální dojezdová vzdálenost pro účast na vzdělávání?

- méně než 30 km
- od 30 do 60 km
- větší

16. Jaká témata byste z nabízených do vzdělávání zařadili:

- Legislativa ČR obecně
- Zákon o obcích
- Účetnictví a financování investic
- Stavební zákon
- Památková péče
- Ochrana životního prostředí
- Komunitní plánování
- Strategické řízení a plánování
- Management a marketing
- Etika a rozvoj osobnosti
- Historie a kultura regionu
- Podpora regionální produkce
- Cestovní ruch jako odvětví pracovních příležitostí pro venkov
- Politiky EU (zemědělská politika, regionální politika atd) závaznost pro ČR
- Cestovní ruch jako odvětví pracovních příležitostí pro venkov
- Dotační možnosti z národních zdrojů
- Dotace z evropských a jiných fondů
- Podmínky přípravy projektů
- Řízení a vyúčtování projektů

17. Máte zájem o výjezdní seminář?

- k poznání evropských struktur (Brusel, Štrasburk)
- do některé z rozvinutějších sousedních zemí : (Rakousko, Německo)
- jiné (uved'te).....
- nemám zájem

18. Je pro vás důležité zakončení kurzu předáním certifikátu?

- Ano
- Ne

19. Váš návrh na organizátora kurzů

(Která organizace by podle vašeho názoru měla toto vzdělávání zajišťovat?)

- svazek obcí
- místní akční skupina
- poradenská firma
- vysoká škola

20. Kdo by měl podle Vás vzdělávání finančně podporovat?

- kraje
- stát
- EU fondy
- EU dostupnější formou fondů

21. Myslíte si, že by pro rozvoj venkova bylo přínosem, kdyby měl každý svazek obcí placeného a odborně vzdělaného manažera?

- určitě ano
- spíše ano
- určitě ne
- spíše ne

22. Mělo by se jednat o trvalé pracovní místo bez potřeby každoročního projektového řízení?

- určitě ano
- spíše ano
- určitě ne
- spíše ne

23. Toto pracovní místo by mělo být finančně zajištěné:

- státem ve 100 %
- státem s příspěvkem obcí
- krajem ve 100 %
- krajem s příspěvkem obcí

24. Myslíte si, že je potřebné celoživotní vzdělávání i pro venkovské obyvatelstvo?

- určitě ano
- spíše ano
- určitě ne
- spíše ne

25. Považujete podmínky ke vzdělávání na venkově:

- srovnatelné s městem
- spíše srovnatelné s městem
- pro venkov výrazně znevýhodněné
- pro venkov spíše znevýhodněné

26. Jak si myslíte, že se projeví na rozvoji regionu zvyšování vzdělanosti na venkově?

(vzdělávání pro občany, neziskové organizace)

- vyšší zaměstnatelností obyvatel (snižování nezaměstnanosti v obci)
- větší schopností obyvatel k zapojení se do řešení problémů obce
- navazování korektnějších kontaktů mezi občany
- udržováním samostatnosti a životaschopnosti starších obyvatel
- kvalitnější administrativní kapacitou
- vyšší absorpční kapacitou v čerpání dotací a fondů E

OS č.

Příloha 2

**DOTAZNÍK
OBČANSKÝ SEKTOR**

1. Žijete v obci:

- do 500 obyvatel
- do 1 000 obyvatel
- do 2 000 obyvatel
- nad 2 000 obyvatel

2. Jste:

- muž
- žena

3. Uveďte , prosím, Váš věk:

- do 20 let
- od 20 do 30 let
- od 30 do 50 let
- od 50 do 65 let
- nad 65 let

4. Váš rodinný stav:

- svobodný (á)
- ženatý (vdaná)
- rozvedený (á)
- vdovec (vdova)

5. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
- učňovské bez maturity
- učňovské s maturitou
- SŠ
- VŠ

6. Jazyková vybavenost:

- angličtina
- němčina
- jiný jazyk, uveďte

7. Absolvoval(a) jste další vzdělávání?

- Ano
- Ne

- a) Bylo vzdělávání zakončeno certifikátem?
- Ano
 - Ne

8. Vaše zaměstnání:

- zaměstnanec
- vedoucí pracovník
- zemědělský podnikatel
- nezemědělský podnikatel
- důchodce
- jiné

9. Pokud jste zaměstnán (a) jste se svým zaměstnáním:

- spokojen (a)
- spíše spokojen (a)
- nespokojen
- spíše nespokojen

10. Uveďte, prosím, jak nejčastěji trávíte volný čas:

- s rodinou
- s přáteli
- sledováním televize
- četbou
- návštěvou kina, divadla
- sportem
- jiným, aktivním způsobem

11. Myslíte si, že se podmínky života na venkově:

- zlepšují
 - spíše zlepšují
 - zhoršují
 - spíše zhoršují
- (uveďte, prosím, důvod)
-

12. Považujete podmínky ke vzdělávání na venkově:

- srovnatelné s městem
- spíše srovnatelné s městem
- pro venkov výrazně znevýhodněné
- pro venkov spíše znevýhodněné

13. Máte zájem o celoživotní vzdělávání?

- Ano
 - Ne (uveďte, prosím, důvod)
-

14. Jaký typ vzdělávání byste rád navštěvoval (a):

- Další vzdělávání dospělých (pro svoji konkurenceschopnost v zaměstnání)
- Akademii nebo Univerzitu třetího věku
- Kurzy dovedností

15. Preferujete:

- prezenční kurzy Po – Pá
- prezenční kurzy víkendové
- e-learning
- jiné formy (uved'te)

16. Jaká témata byste z nabízených do vzdělávání zařadili:

- Rodina (výchova dětí, vztahy)
- Zdraví (výživa, životní styl)
- Zahrada
- Příroda
- Ochrana životního prostředí
- Historie
- Kultura
- Občanská společnost
- Právo
- Etika
- Rozvoj osobnosti
- Práce s počítačem
- Jazykové vzdělávání (uved'te jazyk)

.....
 Odborná témata - uveďte jaká
.....

17. Jaká je pro Vás maximální dojezdová vzdálenost pro účast na vzdělávání?

- v místě
- méně než 30 km
- od 30 do 60 km
- větší

18. Máte dostupnou veřejnou dopravu nebo musíte užít jinou alternativu přepravy ?

- Ano - hromadná doprava - autobus
- Ano - hromadná doprava - vlak
- Ne - auto – vlastní řidičský průkaz
- Ne - auto – doprava blízko osobou

19. Očekávaný přínos vzdělávání

- zvýšení kvalifikace
- získání zaměstnání
- udržení pracovního místa (pozice)
- získání lepší pracovní příležitosti
- udržení duševní svěžesti
- zkvalitnění komunikace s mladší generací

- zkvalitnění komunikace se spoluobčany
- vlastní uspokojení
- jiný přínos (uveďte).....

Příloha 3

OTÁZKY STANDARDIZOVANÉHO ROZHOVORU

Otázka č. 1

Co podle Vás brání nejvíce rozvoji malých obcí?

Otázka č. 2

Myslíte si, že je pro rozvoj venkova důležité celoživotní vzdělávání?

Otázka č. 3

Je dotační politika pro rozvoj vzdělávání na venkově dostatečná?

Otázka č. 4

Co byste doporučoval pro obnovu venkova?

MAPA ÚZEMÍ MAS STRAKONICKO, z.s.



Příloha 5

Seznam obcí zapojených do území MAS Strakonicko, z.s.

1	Cehnice	30	Novosedly
2	Čejetice	31	Osek
3	Čestice	32	Paračov
4	Drachkov	33	Pracejovice
5	Drážov	34	Přední Zborovice
6	Droužetice	35	Přechovice
7	Dřešín	36	Přešt'ovice
8	Horní Poříčí	37	Radějovice
9	Hoslovice	38	Radošovice
10	Chrást'ovice	39	Rovná
11	Jinín	40	Řepice
12	Kalenice	41	Skály
13	Katovice	42	Slaník
14	Kladruby	43	Sousedovice
15	Kraselov	44	Strakonice
1	Krejnice	45	Strašice
17	Krty-Hradec	46	Strunkovice n/Vol.
18	Kuřimany	47	Střelské Hoštice
19	Kváskovice	48	Štěchovice
20	Libětice	49	Štěkeň
21	Miloňovice	50	Třešovice
22	Mnichov	51	Úlehle
23	Mutěnice	52	Únice
24	Nebřehovice	52	Vacovice
25	Němčice	53	Volenice
26	Němětice	54	Volyně
27	Nihošovice	56	Zahorčice
28	Nišovice	57	Zvotoky
29	Nová Ves		

KULTURNÍ PAMĚŤ STRAKONICKA



Alfons Šťastný, tzv. selský filozof

(1831–1913)

Narodil se v jihočeské Štěkni před 180 lety, MAS Strakonicko z.s. se podílela na oslavách jeho narození. Byly opravdu selské - včetně Selské jízdy, která je členem MAS.

