

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2017-2019

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Jan Kroupa**

**Zájmové vzdělávání dospělých v kontextu celoživotního  
učení**

Praha 2019

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Lenka Petelíková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES**

2017-2019

**DIPLOMA THESIS**

**Jan Kroupa**

**Interest adult learning in the context of lifelong learning**

Prague 2019

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Lenka Petelíková

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autora .....

## **Poděkování**

Mé poděkování patří PhDr. Lence Petelíkové za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování diplomové práce věnovala.

## **Anotace**

Diplomová práce je věnována teoretickému rámci a východiskům zájmového vzdělávání dospělých v kontextu celoživotního učení s důrazem na motivaci dospělých k učení, roli lektora, vzdělávací systém v České republice a úvod do problematiky andragogiky. Praktická část práce se soustřeďuje na vzdělávací společnost Remisvit a analýzu jejích kurzů. První kapitola vymezuje základní terminologické pojmy a zabývá se andragogikou, pedagogikou volného času a možností studia na českých vysokých školách. Druhá kapitola práce seznamuje s klíčovou částí práce, a to s motivací. Třetí kapitola se zaměřuje na hierarchii českého vzdělávacího systému a čtvrtá kapitola navazuje s faktory ovlivňující vzdělávání a učení se jako je role lektora, nebo způsoby učení se. Pátá kapitola se soustřeďuje na financování vzdělávání a přináší pohled na problematiku financování projektů z evropských peněz. Šestá kapitola se zabývá shromažďováním informací o společnosti Remisvit a určení hypotéz. Sedmá kapitola přináší výsledky šetření a interpretaci získaných dat.

## **Klíčová slova**

andragogika, český vzdělávací systém, Evropská unie, motivace, učení, vzdělání dospělých, zájem

## **Annotation**

This thesis is devoted to the theoretical framework and the background for the interest adult learning in the context of lifelong learning with an emphasis on the motivation of adults to learn, a role of lecturer, an educational system of the Czech republic and an introduction to the subject of andragogy. The practical part focuses on the educational society Remisvit and the analysis of its courses. The first chapter defines terminological terms and deals with the andragogy, leisure time education and the possibilities of the university studies in the Czech republic. The second chapter of the thesis introduces the key part of the thesis which is the motivation. The third chapter summarizes the Czech educational system and the fourth chapter describes the factors influencing learning, such as the role of a lecturer or the ways of learning. The fifth chapter focuses on financing education and gives a glance at the issue of financing projects from European money. The sixth chapter deals with the data mining about Remisvit company and the determination of the hypotheses. The seventh chapter summarizes the survey results and the data interpretation.

## **Keywords**

adult learning, andragogy, czech educational system, European union, interest, learning, motivation

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 VYMEZENÍ POJMŮ .....</b>	<b>11</b>
1.1 Dospělost .....	11
1.2 Celoživotní učení .....	12
1.3 Volný čas .....	16
1.4 Pedagogika volného času.....	18
Přístupy v pedagogice volného času .....	19
1.5 Zájmové vzdělávání .....	20
1.6 Zájmy .....	23
1.7 Vzdělávání dospělých.....	24
Principy a východiska vzdělávání dospělých.....	25
1.8 Andragogika.....	27
Původ a vývoj.....	27
1.9 Co je kvalita dalšího vzdělávání a jak ji poznat.....	27
1.10 Současné andragogické vzdělávání na vysokých školách .....	29
1.11 Silné a slabé stránky současné andragogické vědy v ČR .....	32
<b>2 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>34</b>
2.1 Motivace .....	35
2.2 Klasifikace motivů.....	36
<b>3 VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM .....</b>	<b>39</b>
3.1 Preprimární (předškolní) vzdělávání .....	39
3.2 Primární vzdělávání .....	39
3.3 Sekundární vzdělávání .....	40
3.4 Terciární vzdělávání .....	41
<b>4 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>43</b>
4.1 Způsoby učení.....	43
4.2 Styly učení .....	44
4.3 Vzdělávací metody .....	45
4.4 Role lektora, učitele .....	46
<b>5 DOTACE EVROPSKÉ UNIE .....</b>	<b>49</b>

5.1	Jak EU dotace pomáhají .....	50
<b>6</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>52</b>
6.1	Stanovené hypotézy .....	54
6.2	Popis zkoumaného vzorku .....	54
6.3	Analýza a interpretace získaných dat.....	56
<b>7</b>	<b>ANALÝZA A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT .....</b>	<b>63</b>
7.1	Závěry a návrhy opatření pro vlastní praxi .....	65
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>67</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>74</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>75</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>75</b>



## ÚVOD

Není velkým překvapením, že v průběhu 21. století vzdělávání dospělých zásadním způsobem přispívá k rozvoji demokracie a civilizačních hodnot, eliminuje sociální vyloučení a nerovnost ve společnosti. Vzdělávání dospělých se tak stalo výrazným sociálním a kulturním fenoménem současnosti. V dnešní postmoderní a globalizované společnosti, která je doprovázena neustálými změnami, ať již na poli technickém, technologickém, hospodářském, jakož i sociálním, člověk není schopen bez neustálého získávání nových poznatků obstát. V Antice platilo, že učenci (Platón, Sókratés, Aristotelés) obsáhli veškeré vědomosti a poznatky své doby. Avšak již ve středověku docházelo k informační explozi, která se v minulém století ještě umocnila. Jedinec už nebyl schopen pojmout veškeré dění, ba ani jeho zlomek. V dnešní době, pokud jedinec zanedbá permanentní učení se novým poznatkům, a to jak v rámci formálního a neformálního vzdělávání či informálního učení, je jeho cesta životem provázena značným handicapem a může být do určité míry ze života společnosti vyloučen.

Význam celoživotního učení a vzdělávání tak představuje neopominutelnou a zásadní složku života jedince – můžeme říct, že dospělý je jednou ze složek velice variabilní andragogické edukační reality.

Vzdělávání je neustálá lidská činnost a snaha dozvědět se o okolním světě co nejvíc informací. Zároveň jde i o dovednost tyto informace správně aplikovat a využít co nejefektivněji pro naše dílčí potřeby. V každé životní etapě potřebujeme my lidé specifické informace. Už i právě narozené děti dostávají informaci o tom, kdo je jejich matka a kde naleznou potravu položením do náruče. Batolata a děti mladšího předškolního věku se učí nápodobou, předškolní děti mají touhu po informacích a všeho nového zakódovaného v sobě a školáci se také rádi učí číst, psát a počítat, aby měli pocit soběstačnosti a nezávislosti na

rodičích. Starší školáci a studenti již k učení potřebují většinou silnou motivaci, a to nejen vnitřní, ale i vnější, hlavně od rodičů.

Samostatnou kapitolou je vzdělávání dospělých. A právě na tu se ve své diplomové práci zaměřuji.

V předkládané diplomové práci jsme si dali za cíl terminologicky vymezit klíčové pojmy, které se váží k tématu této diplomové práce. V teoretické části teoreticky mapujeme hlavně motivaci a pohnutky dospělých jedinců se dále učit, i když už vlastně formálně nemusejí.

V dalších kapitolách se věnujeme současné andragogické praxi v České republice, možnostech jejího studia a vymezení vůči pedagogice. Samostatnou kapitolu věnuji i otázkám současného českého školství, jeho rozdělení na formální a neformální vzdělávání a také roli školitele a vyučujícího na kvalitu výuky a motivaci se takového vzdělávání účastnit. Okrajově jsme se také zabývali evropskými dotacemi či granty do vzdělávání.

V praktické části jsme se zaměřili na případovou studii ze svého okolí. Rozhodli jsme se provést analýzu poskytovaných grantových kurzů vzdělávací společnosti Remisvit. Po důkladné rešerši jsme získaná data aplikovali na formulované hypotézy. Ve své práci jsme používali především monografické informační zdroje, a to hlavně z české jazykové provenience. Okrajově jsme informace čerpali i z online zdrojů a specializovaných databází.

V naší práci citujeme použité zdroje podle Harvardského systému a podle normy ČSN ISO 690 (01 0197).

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 VYMEZENÍ POJMŮ

### 1.1 DOSPĚLOST

V kontextu vývojové psychologie se pojem dospělost obecně charakterizuje jako období vrcholu zrání jedince (obvykle se dělí na biologickou, emocionální, kognitivní a sociální) nebo pojem daný legislativou, tj. právní normou (tzv. zletilost nebo plnoletost<sup>1</sup>). Dospělý je tedy jedinec, který dosáhl dospělosti (Hartl, Hartlová, 2010). Zletilost ovšem není z psychologického hlediska akceptována společností jako zásadní signál pro změnu statusu mladého člověka (Vágnerová, 2000).

Dospělost<sup>2</sup> je primárně určena biologicky. To znamená, že její dosažení je vázáno na zrání, tj. na věk (Vágnerová, 2000).

**Biologické vymezení** je vázáno na úroveň fyzické zralosti a proměnu významu vlastní sexuality.

Z hlediska **psychosociálního vymezení** se jedná o individuální záležitost, proto nelze tuto proměnu jednoznačně časově lokalizovat, u každého jedince probíhá v odlišnou dobu a v jiném tempu. Mezi klíčové **psychické znaky dospělosti** řadí Vágnerová (2000) tyto:

- samostatnost (příp. osamostatnění),
- relativní svobodu vlastního rozhodování a chování, spojenou se zodpovědností ve vztahu k druhým lidem,

---

<sup>1</sup> Občanský zákoník 89/2012 Sb §30 zletilost – 1. plně svéprávným člověkem se člověk stává zletilostí. Zletilosti se nabývá dovršením 18. věku. 2. před nabytím zletilosti se plné svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství. Svěprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné.

<sup>2</sup> Dospělost je též označována jako doba sexuální zralosti. „Na určitém stupni vývoje osobnosti dospělého je postoj k sexualitě ovlivněn potřebou mít dítě, a tudíž nabývá na významu i její reprodukční složka... Sexuální aktivita se stává prostředkem ke zplodění dítěte.“ (Vágnerová, 2007, s.9)

- zodpovědnost za svá rozhodnutí i činy.

Naproti tomu uvádí Thorová (2015) tyto charakteristiky zralé dospělosti:

- samostatnost existence, nezávislost a ekonomickou soběstačnost,
- efektivní pracovní a společenské uplatnění,
- zralé fungování v mezilidských vztazích (formálních, přátelských, intimních),
- schopnost adaptace na životní situace,
- odolnost vůči zátěži, spojená s kontrolou emocí,
- schopnost reálného plánování budoucnosti.

„Dosažení dospělosti je spojeno i s větší sebejistotou, sebedůvěrou, s vědomím vlastních sil a kompetencí, které jsou předpokladem soběstačnosti a které se projeví i větší osobní vyrovnaností“ (Vágnerová, 2000, s. 301).

Jak Vágnerová uvádí (2000): „Role dospělého je typická především většími právy i nárůstem povinností a zodpovědnosti k sobě samému i okolí.“

Jedinec získává větší sociální prestiž, která je spojena s určitým sociálním očekáváním (statusem). „Jde o jakýsi obecně platný normativ, který vymezuje dobu, vhodnou k přijetí určitých, společensky důležitých rolí“ (Vágnerová, 2000, s. 303).

„Sociální očekávání v této fázi dospělosti se vztahuje zejména na chování jedince směřující k postupnému zvýšení vazby na společnost. Jsou také zdůrazňovány vlastnosti, které podporují zodpovědnost a spolehlivost. Sociální očekávání je spojeno s novou kvalitou života dospělého“ (Veteška, 2017, s. 96-97).

## 1.2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

Důležitým bodem je tvrzení, že vzdělávání by mělo zohledňovat všechny aspekty lidské existence, včetně způsobů uvažování, psychických a komunikačních schopností nebo estetického cítění.

Dokument OECD pod názvem Lifelong learning for all (Celoživotní učení pro všechny) deklaruje své cíle jako dosáhnout vyšší zaměstnanosti, ekonomického rozvoje, prohloubení demokracie a politické soudržnosti

Do celosvětových diskuzí na téma celoživotní učení následně výrazně zasáhla EU. Rok 1996 byl vyhlášen Evropským rokem celoživotního učení a aktivity s tím spojené provázela **Bílá kniha o vzdělávání a odborné přípravě**. Myšlenky našli své vyvrcholení ve formě dnes již všeobecně přijímaného **Memoranda o celoživotním učení**, které přináší šest základních idejí, na jejichž základě by mělo celoživotní učení probíhat. Jde o následující východiska:

- nové základní dovednosti pro všechny,
- více investic do lidských zdrojů,
- inovace ve vyučování a učení,
- oceňování učení,
- přehodnocení poradenství,
- přiblížení učení domovu.

Dokument deklaruje i formalizuje tezi, že požadované dovednosti a kompetence lze získat různými způsoby (formální, neformální a informální cestou), přičemž společnost by měla podporovat a oceňovat všechny tyto druhy učení.

Formální učení – probíhá ve formálních vzdělávacích institucích, především ve školách. Práci těchto institucí charakterizují normativně vymezené cíle, funkce, obsahy, prostředky i způsoby hodnocení. Výstupem probíhajících aktivit je nějaký druh oficiálního a společensky uznávaného certifikátu, který většinou potvrzuje získaný stupeň vzdělání (vysvědčení, diplom, titul, atd.). Formální učení mělo v celém vzdělávacím systému až do nedávné doby dominantní a monopolní postavení.

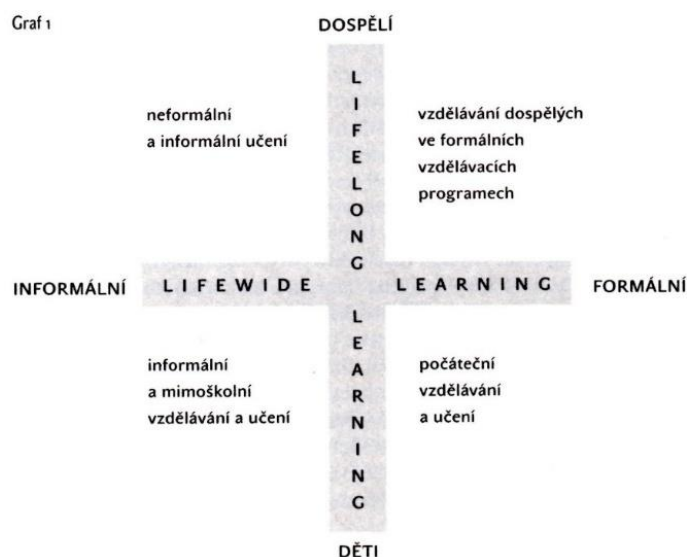
Neformální učení – je nejčastěji definováno jako sféra takových systematických a organizovaných vzdělávacích aktivit, které se odehrávají vně oficiálních vzdělávacích institucí. MŠMT ČR používá tento pojem pro označení oficiálních vzdělávacích programů, které probíhají mimo školní prostředí. Termín se často využívá také pro specifické programy zaměřené na specifické skupiny obyvatel (vzdělávání žen, sociální

práce, činnost komerčních vzdělávacích agentur). Ve svém nejširším pojetí zahrnuje tento název veškeré vzdělávací aktivity mimo školský systém, včetně vzdělávacího působení médií. Tyto činnosti se mohou realizovat samostatně, případně i jako součást širších aktivit. Typickým příkladem neformálního učení je vedle většiny aktivit zájmového vzdělávání i podnikové vzdělávání.

Informální učení – vyznačuje se postupným, často nezáměrným akumulováním vědomostí, dovedností, postojů a denních zkušeností v domácím i pracovním prostředí, ve chvíli volna, odpočinku i pracovního nasazení. Zahrnuje rovněž poznatky získané četbou či sledováním TV nebo rozhlasu. Ačkoli jde o proces z velké části neorganizovaný a nesystematický, jeho přínos pro celkový rozvoj je zásadní.

Všechny uvedené typy učení je nutné chápat jako homogenní celek, který by měl umožnit získávat různé kvalifikace a kompetence různými cestami kdykoliv během života. Učení představuje pak nejen celoživotní (lifelong learning), ale rovněž všeživotní (lifewide learning) proces, který probíhá bez ohledu na místo, čas i formu. (Šerák, 2009, s. 16-17)

Obrázek 1: Lifewide/Lifelong learning



Zdroj: Šerák, 2009, str. 17

„V praxi má celoživotní učení zajistit, aby se člověk především „naučil učit se“, a to, že bude mít k učení pozitivní postoj.

Tento koncept učí společnost znalostem, potřebou uplatnění a rozvoje systému celoživotního vzdělávání a učení se. Tyto aspekty jsou nejen součástí hlavních mezinárodních a národních vzdělávacích dokumentů, ale i součástí kurikulárních reforem. Vytváření podmínek pro celoživotní učení je nezbytným předpokladem jeho rozvoje a efektivity“ (Veteška, 2017, s. 114).

**Celoživotní učení** je podle Jarvise (2004) efektivním učením v celém čase života: učíme se na základě celku našeho života a učení je téměř synonymem vědomí. Jeho součástí jsou také procesy učení označované jako *life-wide* a *life-time*, které znamenají, že učení je životem v jeho čase i šíři (Thelenová, 2014, s. 143).

**Celoživotní vzdělání** (*life-long learning*) je cílevědomá a institucionalizovaná aktivita, při které se realizuje to, co společnost považuje za důležité. Nezodpovězenou otázkou podle Strouhala (2014) zůstává, zda společnost považuje za důležité vskutku podstatné skutečnosti, na jejichž základě stanovíme rozdíl mezi důležitým a nedůležitým.

**Všeživotní učení** (*life-wide learning*) je chápáno jako učení se v celé šíři života. Je jednou z dimenzí celoživotního učení a zdůrazňuje propojení a rovnoprávnost formálního, neformálního a informálního učení (srov. se Strouhal, 2014; Beneš, 2014; Veteška, 2014).

Prosazení celoživotního učení a vzdělávání není jen pedagogickou a andragogickou záležitostí, ale vyžaduje celou řadu koordinovaných systémových rozhodnutí (profesních, legislativních, administrativně-organizačních a metodických). V současném evropském pojetí jde zejména o podporu zaměstnatelnosti, vytváření podmínek pro konkurenceschopnost evropské ekonomiky, aktivní občanství, sociální soudržnost a solidaritu. Jako přínos pro jedince se vyzdvihuje především možnost seberozvoje, seberealizace a sebeaktualizace. Rozmanité příležitosti, které celoživotní učení nabízí, však ještě neznamenají garanci vyššího profesního, ekonomického a společenského statusu (Veteška, 2017, s. 116).

### 1.3 VOLNÝ ČAS

Podle Pávkové (2014) jsou hlavními znaky volného času:

- je to doba svobodné volby činností (člověk dělá to, co chce, ne to, co musí),
- zvolené činnosti jsou pro člověka příjemné, přinášejí potěšení, radost,
- činnosti ve volném čase dávají příležitost k rekreaci, odpočinku, obnově sil i k osobnostnímu rozvoji.

Volným časem rozumíme tedy dobu odpočinku, rekreace a zábavy. Důležitou součástí volného času jsou zájmové činnosti – koníčky, hobby. Patří sem i ztrátové časy v souvislosti s volným časem, např. doba strávená na cestě za zájmovou činností, čekání u pokladen apod.

Opakem volného času je doba, ve které člověk plní své povinnosti, tzv. sféra povinností. Patří do ní činnosti, které člověk vykonat musí bez ohledu na to, zda mu jsou příjemné, či nepříjemné. Jedná se zejména o povinnosti v zaměstnání a v souvislosti s ním, u dětí školního věku vyučování a veškeré povinnosti, které z něho vyplývají. Do sféry povinností patří také péče o rodinu, o domácnost, zajišťování a uspokojování základních biologických potřeb a veškeré ztrátové časy, které s tím souvisejí.

Oblast volného času a oblast povinností nelze úplně přesně oddělit. Existují povinnosti, které člověk plní ochotně, dokonce i rád, volnočasové aktivity, které nejsou jen zábavou, přinášejí i hmotný efekt (např. drobné kutilství, pěstitelství, chovatelství, rybaření). Pro tuto oblast se používá označení polovolný čas.

Výchova ve volném čase je jednou ze specifických výchovných oblastí a má své zvláštnosti. Důležité je, že přes všechny zvláštnosti jsou zachovány základní znaky výchovného procesu, zejména záměrnost a cílevědomost. Zároveň však musí být výchovné působení ve volném čase nenásilné, citlivé, do činností nelze účastníky nutit, je nezbytné nalézt vhodné způsoby motivace. Požadavek nenutit, nepřikazovat,



ale účinně motivovat činí práci pedagoga, který působí ve volném čase, velmi náročnou, ale také zajímavou.

Výchova ve volném čase se vztahuje k jednotlivcům různého věku, není věkem limitována. Může se týkat dětí předškolního věku i starších dětí, mládeže, dospělých osob, včetně seniorů.

Dalším termínem, který pedagogika volného času často používá, je výchova mimo vyučování.

Je blízký pojmu výchova ve volném čase, nejsou to však synonyma. Výchova mimo vyučování se vztahuje k jedincům, kteří chodí do školy, jsou vyučováni. Jedná se o žáky základních a středních škol. Nezahrnuje pouze zcela dobrovolné volnočasové aktivity, ale i určité povinnosti. U žáků do oblasti výchovy mimo vyučování patří i plnění školních povinností, zachovávání sebeobslužných návyků apod. To jsou důležité součásti režimu dne např. ve školní družině, domově mládeže, dětském domově. Pojem výchova mimo vyučování bývá tedy vymezováno jako výchovné působení v době mimo povinné vyučování, převážně, ale nikoliv výlučně ve volném čase. Zároveň toto působení zajišťuje některá instituce a probíhá mimo bezprostřední vliv rodiny. Používání uvedeného pojmu se u některých odborníků setkává s nesouhlasem, zejména pro jazykově negativní vymezení oblasti výchovy. Přesto však dosti dobře vystihuje zvláštnosti práce pedagoga s dětmi školního věku v některých školských zařízeních.

Pojmy mimotřídní a mimoškolní výchova se vyskytují spíše ve starší odborné literatuře. Mimotřídní výchova zahrnuje aktivity školy mimo rámec školního vyučování (např. výlety, besídky, sportovní soutěže), mimoškolní výchovu realizují jiné subjekty než škola (např. střediska volného času, občanská sdružení). V některých případech lze tyto dvě oblasti obtížně odlišit (např. při hodnocení práce školní družiny). Proto se oba pojmy používají v současné době méně a již dříve byly nahrazeny termínem výchova mimo vyučování. Naopak se stále častěji v odborné literatuře setkáváme s označením výchova formální, neformální, informální – někdy též ve spojení s pojmem učení.

- **informální výchovou** (učením) se rozumí záměrné, ale i zcela nahodilé formování osobnosti jedince v rozmanitých životních situacích,

- **neformální výchova** má nejbližší k výchově ve volném čase. Má základní znaky výchovy, jako je cílevědomost, systematicčnost, zároveň však respektuje požadavek dobrovolnosti, přitažlivosti, zajímavosti. O absolvování aktivit v rámci neformální výchovy může, ale nemusí být vystaven doklad (certifikát).

Pedagogičtí pracovníci, kteří realizují výchovu ve volném čase, v době mimo vyučování, jsou označováni jako pedagogové volného času nebo vychovatelé. Pedagogové volného času se uplatňují ve střediscích volného času (domy dětí a mládeže, stanice zájmových činností). Mohou najít své uplatnění i v rozmanitých neškolských zařízeních.

Vychovatelé jsou označováni pedagogičtí pracovníci ve školních družinách, školních klubech, domovech mládeže, v zařízeních pro ústavní a ochrannou výchovu i v zařízeních sociální péče.

## 1.4 PEDAGOGIKA VOLNÉHO ČASU

„Pedagogika volného času je disciplína pedagogiky, zaměřená na výchovné a vzdělávací prostředky, napomáhající autonomnímu a smysluplnému využívání volného času dětí, dospívajících i dospělých. V mnoha zemích jde zároveň o studijní obor.“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2009, s. 395).

Pedagogika volného času analyzuje dosavadní vývoj, současné možnosti i perspektivy ve třech hlavních směrech. Vnáší do nich nové podněty a iniciativy a harmonizuje je s dosavadní zkušeností nebo překonává nežádoucí tradice.

U pedagogiky volného času jde o výchovu a vzdělávání neformální.

Výchova ve volném čase působí v čase, ve kterém nerealizujeme základní biologické potřeby ani školní nebo pracovní povinnosti.

Výchova prostřednictvím volnočasových aktivit směřuje k rozvoji a utváření individuálních rysů dítěte a mladého člověka a pomáhá ho připravovat na život a působení mezi vrstevníky i dospělými,

výchovu k volnému času lze pokládat za klíč pro otevírání nových možností aktivit a rozvoje člověka, za motor, který dává potřebný směr, smysl a dynamiku, a úsilí pedagogické zhodnocování.

„Horst Opachowski vytvořil komplexní systém volnočasových potřeb, kterých je celkem 8:

1. Edukace – vzdělávání, poznávání, učení, rozvoj osobnosti, aktivizace,
2. Enkulturační – kreativní rozvoj, fantazie, kulturní svět, řešení problémů, aktivita subjektu,
3. Komunikace – sdílení, sociální kontakt, vztahy, láska, společné prožívání volného času s rodinou a přáteli,
4. Participace – účast, angažovanost, iniciativa,
5. Kompenzace – vyvážení jednostrannosti, doplnění nedostatků, rozptýlení a potěšení, požitek z činnosti,
6. Rekreační – zotavení, odpočinek, uvolnění, odreagování,
7. Kontemplace – klid, meditace, sebereflexe, čas pro sebe, hledání vlastní identity,
8. Integrační – společnost, tvoření skupin, bezpečí, sounáležitost, hry.“ (Hofbauer, 2005, s. 89).

## **PŘÍSTUPY V PEDAGOGICE VOLNÉHO ČASU**

**Animace** – výchovná metoda založená na nedirektivních a akčních metodách povzbuzování mladých lidí k hledání vlastní cesty životem a schopnosti realizovat svou svobodu a autonomii. Výchovná animace znamená vytvořit mladým lidem nabídku konstruktivních činností – důraz je kladen na otevřenost výchovné situace, na dobrovolnost, možnosti volby, prostor pro iniciativu a na vytváření rezistence vůči negativním sociálním vlivům. Nejčastěji jde o komunitní práce.

**Výchova zážitkem** – výchovné postupy založené na prožitku, zkušenosti. Metody mají různé názvy: výchova zážitkem, výchova v přírodě, expedice apod. Opírají se o intenzivní prožitky a zkušenosti získávané aktivní účastí v programu zahrnujícím obvykle fyzicky náročné činnosti spojené s určitou mírou (kontrolovaného) rizika ve vnějším, přírodním a městském prostředí. Dané metody jsou zaměřeny na rozvoj sebepojetí, sociálních vztahů a vztahů k životnímu prostředí.

**Sociální asistence, terénní práce (streetwork)** – forma práce s mládeží, která probíhá ve volném čase, ale vztahuje se k sociální pedagogice, případně k sociální práci. Pedagogický pracovník, označovaný jako sociální asistent, terénní pracovník nebo streetworker, vyhledává mladé lidi v prostředích, která jsou pro ně přirozená a snaží se jim nabízet pozitivní možnosti využití volného času, například v nízkoprahových zařízeních.

## 1.5 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

„Zájmové vzdělávání stejně jako neformální vzdělávání tvoří **nedílnou součást procesu celoživotního učení**. Zájmové vzdělávání je právně ukotveno v zákoně č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) v platném znění a je zde definováno v § 111 jako vzdělávání poskytující účastníkům naplnění volného času zájmovou činností se zaměřením na různé oblasti. Zájmové vzdělávání se uskutečňuje ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, zejména ve střediscích volného času, školních družinách a školních klubech. Střediska volného času se dále podílejí na další péči o nadané děti, žáky a studenty a ve spolupráci se školami a dalšími institucemi rovněž na organizaci soutěží a přehlídek dětí a žáků. Zájmové vzdělávání jednoznačně napomáhá naplňovat vzdělávací cíle stanovené školským zákonem.

Zájmové vzdělávání neposkytuje stupeň vzdělání, zabývá se však aktivitami potřebnými pro rozvoj osobnosti, kompenzuje jednostrannou zátěž ze školy, zajišťuje duševní hygienu, má funkci výchovnou, vzdělávací, kulturní, preventivní, zdravotní (relaxační a regenerační), sociální a preventivní, rozvíjí schopnosti, znalosti, dovednosti, talent, upevňuje sociální vztahy“ (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, online, cit. 2019-30-07).

Šerák (2009) ve své publikaci uvádí: „Charakteristickým rysem, který oblast zájmového vzdělávání odlišuje od většiny ostatních, je především dobrovolnost (ta však může být v případě dětí a mládeže omezena) a neformálnost. Vzdělávací aktivity vně formálního vzdělávacího systému umožňují dospělému účastníkovi participovat převážně vysoce individualizovaným způsobem, včetně možnosti zvolit si cíle, metody i dobu vzdělávání podle vlastních preferencí. Nejde tu o učení pro instituce a certifikáty, ale „pouze“ o saturaci individuálních zájmů jedince. Zde neexistuje jakákoliv povinnost prokazovat absolvování konkrétních kurzů či přednášek, úspěch ani neúspěch se nijak neměří.

Dalším typickým znakem je orientace ke sféře volného času. Každý jedinec, který se rozhodne zapojit do zájmového vzdělávání, mění už jen tímto rozhodnutím zákonitě i svůj dosavadní způsob trávení disponibilní doby.

Typická je i svoboda výběru. Konkrétní zaměření a vůbec účast na zájmovém vzdělávání mohou být podníceny různorodými motivy, přičemž vzhledem k převážně dobrovolné účasti na těchto typech aktivit je takřka neopominutelnou podmínkou právě silná vnitřní motivace účastníků. Množství vzdělávacích programů ani různorodost jejich zaměření ovšem nic neodpovídají o konkrétní účinnosti těchto aktivit. Často mezi očekáváním a zájmy účastníků nalezneme větší či menší rozpory.“

Vytváří širší předpoklady pro kultivaci osobnosti na základě jejich zájmů, uspokojuje vzdělávací potřeby v souladu s osobním zaměřením. Dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci a umožňuje seberealizaci ve volném čase.

V souladu s rozmanitostí lidských zájmů je i obsahová orientace zájmového vzdělávání velmi široká. Zahrnuje problematiku všeobecně vzdělávací, kulturní, etickou, filozofickou, náboženskou, zdravotnickou, sportovní apod. Vývojové trendy směřují k posilování specifik zájmového vzdělávání (v souladu se všeobecnou tendencí k individualizaci učení). Vzhledem k jeho významné funkci kultivace osobnosti je ve světě preferováno stejně jako další profesní vzdělávání a podílejí se na něm i podniky - vychází se z logiky, že jakákoliv kultivace osobnosti zkvalitňuje lidské zdroje.

„Hlavním cílem výchovy a vzdělávání má být všestranně a harmonicky rozvinutá osobnost, relativně samostatná, přesto však plně zapojená společenských vztahů. Rozlišujeme přitom cíle poznávací, dovednostní a hodnotové. V zájmovém vzdělávání se často mluví o výchově ve volném čase, pro volný čas a volným časem. Smyslem je především čerpání plného potenciálu volného času, který se tak zařazuje do celoživotního edukativního a socializačního procesu. Každému jedinci by měla být poskytnuta příležitost kvalitně využít svůj volný čas, což znamená se zaměřením na svůj vlastní rozvoj. Zájmové vzdělávání zasahuje svou činností do mnohých oblastí lidského života.“ (Šerák, 2009, s. 54-55).

## 1.6 ZÁJMY

Kohoutek (online, cit. 2019-01-02) uvádí, že zájem je charakterizován jak kladným citovým hodnocením určité skutečnosti, tak snahou ji poznat a konat činnosti s ní spojené. V zájmech se odráží základní zaměření osobnosti člověka a jeho dřimající schopnosti. Ze zájmu mohou vznikat i sklony (tj. zaměření konat určité činnosti). Český psycholog a profesor Univerzity Karlovy v Praze Josef Stavěl (1901-1986) rozlišoval deset zájmových směrů: poznávací, estetický, sociální, o přírodu, obchodní, technický, rukodělný, o hmotný materiál, výtvarný, sportovní. Zájmy a koníčky úzce souvisejí s hodnotovým systémem člověka. Zájmy jsou vlastně také hodnoty, které uspokojují určitou potřebu člověka.

Hlubší než zájem, je láska k něčemu, která se obvykle vyvíjí už od dospívání, kdy je již člověk schopen projevit nadšení pro něco. Zájmy přitom musíme odlišovat od přání a zvláště důkladně musíme zjišťovat, zda přání a zájmy člověka nejsou v rozporu s jeho schopnostmi a zda jsou jednotlivé zájmy v souladu nebo v protikladu. U zájmů můžeme rozlišit:

- šíři nebo jednostrannost,
- aktivitu nebo pasivitu,
- sílu nebo slabost,
- hloubku nebo povrchnost,
- stálost nebo přelétavost zájmů - dospělý člověk mívá stálejší zájmy, u dítěte je naopak charakteristická přelétavost, nestálost, proměnlivost zájmů,
- jejich hodnotu.

Zájmy, které mají převážně rekreační charakter, označujeme jako koníčky. Můžeme mluvit o různých zájmových orientacích. Ty mohou převážně směřovat na sebe sama (vzhled, oblečení, úspěch), k předmětnému světu (zájmy technické, obchodní, rukodělné, umělecké) nebo do oblasti společenské (řídící pracovníci, lékaři,

personalisté, psychologové, právníci, pedagogové - všechny profese, u nichž stojí v popředí práce s člověkem), nebo může jít o orientaci na svět idejí a tvorby (filozofové, ideologové, teoretici). Zájem je velmi důležitý faktor, který podmiňuje úspěch v práci. Nicméně z pouhého zájmu nevyplývá ještě nutně úspěšnost (Kohoutek Rudolf, online, cit. 2019-01-02).

Zájmy jsou často náplní volného času. Tři základní funkce volného času jsou: relaxace, zábava a rozvoj osobnosti.

## 1.7 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Pokud chceme obsáhnout celkovou problematiku vzdělávání dospělých, musíme se na ni podívat jako na:

- **vzdělávací proces** - vzdělávání dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělání) nebo jako dalšího vzdělávání a vzdělávání seniorů. Proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce,
- **vzdělávací systém** - systém institucionálně organizovaných i individuálních (sebevzdělávacích) vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují, mění nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob, které záměrně a intencionálně rozvíjejí své znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality potřebné pro plnohodnotnou práci a plnění životních a společenských rolí. S jistým zjednodušením bývá pojem vzdělávání dospělých ztotožňován s pojmem dalšího vzdělávání.

Pojem vzdělávání dospělých nahradil do roku 1989 užívaný pojem "výchova a vzdělávání dospělých" s tím, že "výchova" je obsažena již v pojmu "vzdělávání". Zavedením zjednodušeného pojmu se odlišuje nový obsah vzdělávání dospělých zbavený ideologických deformací normalizačního procesu. Do jisté míry se tento pojem přibližuje anglickému "adult education", protože v angličtině jsou pojmy výchova



i vzdělávání zahrnutý v pojmu "education" a navíc pojem adult education slouží pro teorii i praxi, protože pojem andragogika se v anglosaských zemích zatím nevžil. (Andromeia, online, cit. 2018-11-20).

## **PRINCIPY A VÝCHODISKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Vzdělávání dospělých existuje jako vědní a studijní obor na vysokých školách. V mnoha zemích (USA, Kanada, Německo, Francie, skandinávské země) se vědní a studijní obor nazývá vzdělávání dospělých (adult education) a zaměřuje se na specifickou oblast edukace dospělých.

Od konce 60. let 20. století je expanze vzdělávání dospělých v celém světě velmi zřetelná. Lze ji pozorovat na rozsáhlé a stále rostoucí síti vzdělávacích institucí, asociací a spolků i vzniku odborných periodik v akademickém a vědecko-výzkumném zázemí.

Některé aspekty tohoto expandujícího procesu lze bez nadsázky označit za celosvětové hnutí, které vyústilo v akceptování myšlenek celoživotního učení a v jeho realizaci v podobě politického přijetí řady strategií a memorand zdůrazňujících význam počátečního a dalšího vzdělávání jako jednoho celku. Byť se může někdy zdát, že edukační praxe je v některých prvcích odlišná od deklarovaných a všeobecně přijímaných postulátů.

Zejména na konci 20. století vystupuje vzdělávání dospělých do popředí v souvislosti s ekonomickými a technologickými změnami determinovanými globalizací a proměnou mezinárodního společenství. Vzdělávání dospělých je výrazným sociálním a kulturním fenoménem současnosti. „Vystupuje především jako rozsáhlý a vnitřně různorodý komplex vzdělávacích aktivit orientovaných na dospělé i jako systém institucí, které je vykonávají a zabezpečují. Současně se rozvíjí také jako speciální vědecká disciplína – andragogika“ (Vymazal, 1996, s. 139). Stává se významným nástrojem rozvoje společnosti a ekonomické konkurenceschopnosti. Přispívá k rozvoji demokracie, kultury a tolerance.

Beneš (1999) v této souvislosti definuje pojem vzdělávání dospělých jako „organizovanou (sebeorganizovanou) cílevědomou a více či méně institucionalizovanou

pomoc dospělému člověku, skupinám lidí nebo organizacím, týkající se zvládnání určitých problémů pomocí učení či uspokojení potřeb po poznání“.

„Vzdělávání dospělých poskytuje záměrné a systematické soubory poznatků a zkušeností, které se vztahují k jejich sociálním rolím, umožňují zdokonalit vykonávání těchto rolí, posilují schopnost komunikace a rozvíjejí osobnost“ (Petrušek, Maříková a Vodáková, 1996).

Potřeba vzdělávání dospělých je stimulována především rozvojem společnosti, a to vědy a techniky. V psychologickém smyslu je vzdělávání specifickým typem učení. Sociologie sleduje především vzdělávání jako součást socializace, prostředek sociální mobility, ekonomický charakter a funkce společenských institucí.

„Faktorů, které ovlivňují vzdělávání dospělých, stále přibývá. Za posledních několik let byl zaznamenán silící ekonomický tlak. Lidé, aby našli uplatnění na trhu práce, jsou nuceni zvyšovat svou kvalifikaci a získávat či rozvíjet svoje vědomosti a dovednosti. I proto narůstá počet absolventů distančního vzdělávání, které umožňuje zájemcům studovat při zaměstnání. Zcela běžné jsou on-line vzdělávací programy, de facto bez přímé účasti lektora či tutora. V kombinaci s webináři, sociálním sdílením a on-line workshopy se tak zásadně proměňuje androdidaktický proces učení a vzdělávání dospělých“ (Veteška, 2017, s. 102-104).

„Současné vzdělávání dospělých už není jen „pouhou kompenzací ztracených a vzdělávacích příležitostí z mládí, ani pouhým osvětářstvím zaměřeným na celkové povznesení širokých lidových vrstev, jak jsme je poznali v minulém století. Mezi zájemci o další vzdělávání v dospělosti jsou především příslušníci středních vrstev. Zejména pro ně bylo vzdělávání už tradičně prostředkem sociálního vzestupu“ (Vymazal, 1996, s. 150).

## 1.8 ANDRAGOGIKA

### PŮVOD A VÝVOJ

Termín andragogika je vytvořen podle vzoru „pedagogika“, a to obdobným pojmovým rozšířením pojmu anér, andr-os (muž) na dospělého člověk + agogé (vedení, výchova z agó; agein = vésti, řídit).

Ještě předtím, než andragogika získala svůj název, se předpokládalo, že metody a techniky učení dětí by se mohly aplikovat při vzdělávání dospělých. Pojem andragogika se tedy vytvořil proto, že pedagogika ze svého řeckého významu znamená vzdělávání a výchovu dětí, a tak bylo potřeba vzdělávání dospělých odlišit od vzdělávání dětí, a tím tedy vznikla aplikovaná vědní disciplína andragogika (Beneš, 1999, s. 129).

Jako první termín andragogika použil německý učitel Alexandr Kapp v roce 1833, který ve svém díle Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku, uvažoval o Platónových a Aristotelových vzdělávacích teoriích. Termín se však nepoužíval a až v roce 1921 jej obnovil Evgen Rosenstock-Huessy (německý migrant žijící v USA), který odlišuje andragogiku od pedagogiky a demagogiky a rozumí jí všechny školské formy vzdělávání dospělých. Avšak nechápe andragogiku jako vědní disciplínu, ale spíše jako metodu (Beneš, 1999, s.129).

## 1.9 CO JE KVALITA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A JAK JI POZNAT

Kvalita je čím dál více skloňovaným pojmem ve všech oborech, vzdělávání nevyjímaje. Aby se ale kvalita dala rozpoznat, musí pro ni existovat určitá kritéria. Pokud možno konkrétní, všem srozumitelná a všemi akceptovaná.

Při koupi automobilu porovnáváme jeho cenu například s výkonem, akcelerací, prostorností, bezpečnostními prvky, komfortem apod. V oblasti dalšího vzdělávání si pod těmito kritérii vzdělavatelé i jejich zákazníci také dovedou představit leccos, avšak jediným kritériem, které se dosud ve většině případů prakticky uplatňovalo, je cena.

Podpora dalšího vzdělávání z evropských dotací přispěla sice k jeho rozvoji, současně však způsobila, že jeho významnou část realizují vzdělávací instituce na základě výběrových řízení, jejichž hlavním, či dokonce jediným kritériem, je právě cena. Obdobná situace je u rekvalifikací poptávaných pobočkami Úřadu práce ČR.

V tomto prostředí mohou vzdělávací instituce, snažící se soustavně pracovat na zkvalitňování nabízených služeb, obtížně konkurovat firmám, které neinvestují do rozvoje svých produktů, získávání a tvorbě know-how, ani do lektorské základny. Jejich služby jsou sice pro zákazníka často neuspokojivé, ale jsou relativně levné a ve výběrových řízeních mnohem úspěšnější.

Je proto zřejmé, že jak poctivé vzdělávací instituce, tak zákazníci, potřebují kritéria zohledňující kvalitu vzdělávacích služeb. Nejen kvůli spravedlnosti na vzdělávacím trhu, ale zejména proto, aby zákazník (ať už jednotlivec, firma nebo stát) mohl položit na jednu misku vah tato kritéria, na druhou misku cenu a podle svých priorit a možností si vybrat (Národní ústav pro vzdělávání, online, cit. 2019-03-01).

Zkušenosti vzdělávacích institucí i jejich zákazníků, jako i většiny dalších odborníků, se shodují v tom, že hlavními kvalitativními kritérii pro instituce dalšího vzdělávání jsou:

- kvalita lektorů,
- kvalita procesu vzdělávání a měření jeho efektivity,
- kvalita materiálně technického a didaktického zázemí,
- zákaznický komfort.

## 1.10 SOUČASNÉ ANDRAGOGICKÉ VZDĚLÁVÁNÍ NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH

Andragogickou kvalifikaci v rámci vysokoškolského studia lze získat na vysokých školách ve většině zemí světa. Studijní obory mají sice různé označení, nenajdeme mnoho stejných oborů, ale většinou jsou postaveny nebo vyrůstají ze struktury věd o výchově a vzdělávání, případně věd o učení a vyučování. V ČR se většinou jedná o studijní program Pedagogika či Specializace v pedagogice (viz tabulka 1). Na tomto místě můžeme konstatovat, že se tento stav do budoucna nejeví jako systémový a pro rozvoj andragogiky žádoucí. Tradiční pedagogické přístupy ke vzdělávání dospělých jsou značně neobjektivní a diskutabilní.

Tabulka 1: Přehled vývoje názvů studijních oborů a studijních programů

Studijní obor	Studijní program
Vzdělávání dospělých (Bc.)	Specializace v pedagogice
Andragogika (Bc., Mgr., PhD.)	Pedagogika
Andragogika v profilaci... (Bc., Mgr.)	Pedagogika
Speciálně pedagogická andragogika (Mgr.)	Speciální pedagogika

Zdroj: Veteška 2017, s. 90

Univerzitní vzdělání ve studijním oboru Vzdělání dospělých, Andragogika, aj. lze tradičně získat na českých i slovenských vysokých školách. Studium je realizováno jak v bakalářských, tak magisterských studijních oborech, tak v rámci doktorského studia (viz tabulka 2 a tabulka 3). V současné době je možné získat ucelené vzdělání na Filozofické fakultě univerzity Karlovy v Praze, Filozofické fakultě univerzity Palackého v Olomouci, na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně, na Fakultě humanitních studií univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, na Pedagogické fakultě Ostravské univerzity a na soukromé Univerzitě Jana Amose Komenského Praha.

Tabulka 2: Přehled možností studia andragogiky a jejich specializací na vysokých školách v ČR (stav k 31.12.2016)

Univerzita	Fakulta	Název pracoviště	Studijní obor/forma studia	Vedoucí katedry/ředitel ústavu	Garant oboru
Univerzita Karlova v Praze	Filozofická fakulta	Katedra andragogiky a personálního řízení	bakalářský – P, K magisterský – P doktorský (dobitá)	PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.	doc. PhDr. Milan Rymeš, CSc.
Univerzita Palackého v Olomouci	Filozofická fakulta	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie	bakalářský – P, K magisterský – P, K doktorský (dobitá)	doc. PhDr. Dr. Dušan Lužný	doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
	Pedagogická fakulta	Ústav speciálněpedagogických studií	bakalářský – P, K	doc. PhDr. Eva Souralová, Ph.D.	prof. PaedDr. Libuše Ludíková, CSc.
Masarykova univerzita v Brně	Filozofická fakulta	Ústav pedagogických věd	magisterský – P, K doktorský – P, K	prof. PhDr. Milan Pol, CSc.	prof. PhDr. Milada Rabušicová, CSc.
Ostravská univerzita v Ostravě	Pedagogická fakulta	Katedra pedagogiky a andragogiky	bakalářský – K	doc. PhDr. Josef Malach, CSc.	doc. PhDr. Josef Malach, CSc.
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	Fakulta humanitních studií	Ústav pedagogických věd	bakalářský – K	Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.	doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.
Univerzita Jana Amose Komenského Praha, s.r.o.	–	Katedra andragogiky a vzdělávání dospělých	bakalářský – P, K magisterský – P, K	doc. Dr. Milan Beneš	doc. Dr. Milan Beneš prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.
		Ústav andragogických studií	doktorský – P, K	doc. PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D.	doc. PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D.

Vysvětlivky:

K = kombinovaná forma studia

P – prezenční forma studia

Zdroj: Veteška 2017, s. 94

Tabulka 3: Přehled možností studia andragogiky a jejich specializací na vysokých školách v SR (stav k 31.12.2016)

Univerzita	Fakulta	Název pracoviště	Studijní obor / forma	Vedoucí katedry / ředitel ústavu	Garant oboru
Univerzita Komenského v Bratislavě	Filozofická fakulta	Katedra andragogiky	bakalářský – P, K magisterský – P (dobíhá)	doc. PhDr. Július Matulčík, CSc.	doc. PhDr. Július Matulčík, CSc.
Univerzita Mateja Bela v Banské Bystrici	Pedagogická fakulta	Katedra andragogiky	bakalářský – P, K magisterský – P, K doktorský – P, K	prof. PaedDr. Miroslav Krystoň, CSc.	prof. PhDr. Soňa Kariková, PhD.; prof. PaedDr. Miroslav Krystoň, CSc.; doc. PaedDr. Ivan Pavlov, PhD.
Prešovská univerzita v Prešově	Fakulta humanitních a přírodních věd	Ústav pedagogiky, andragogiky a psychologie / Katedra andragogiky	bakalářský – P, K	prof. PhDr. Igor Kominarec, PhD. / doc. PhDr. Ivana Pirohová, PhD.	doc. PhDr. Eduard Lukáč, PhD.
Univerzita Konstantina Filozofa v Nitre	Pedagogická fakulta	Katedra pedagogiky	bakalářský – P, K magisterský – P, K doktorský – P, K	prof. PhDr. Gabriela Petrová, CSc.	prof. PhDr. Gabriela Petrová, CSc.; doc. PaedDr. Ctibor Határ, PhD.; doc. PaedDr. Marianna Müller de Morais, PhD.

Vysvětlivky:

K = kombinovaná forma studia

P = prezenční forma studia

Zdroj: Veteška 2017, s. 95

## 1.11 SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ ANDRAGOGICKÉ VĚDY V ČR

Perspektivy a dilema současné andragogiky a její proměny sumarizoval Veteška v roce 2012 v přehledové studii *Proměny české andragogiky v evropském kontextu* (Veteška 2017, s. 99-100).

„**Silné stránky**, které jsou charakteristické pro současnou andragogiku, jsou následující:

- institucionální zázemí v podobě vysokoškolských pracovišť a státních organizací (Národní vzdělávací fond, Národní ústav pro vzdělávání, Centrum pro studium vysokého školství atd.),
- rozšíření studijní nabídky na vysokých školách a různá interdisciplinární pojetí, pěstování andragogické vědy (teorie a práce – speciální pedagogiky, sociální práce, sociologie, psychologie, kulturologie, antropologie, organizace a řízení lidských zdrojů aj.),
- aktuálnost problematiky vzdělávání dospělých, zájem o vzdělávání, ze strany jedinců,
- aktuální společenská potřeba/poptávka po systematickém rozvíjení učení a vzdělávání dospělých,
- deklarace evropské a národní politiky o podpoře celoživotního učení a vzdělávání (byť zejména v kontextu konkurenceschopnosti a udržení se jako jedinec na trhu práce),
- převzetí a implementaci evropského edukačního fenoménu *life-long learning* a *life-wild learning* do českých kurikulárních, strategických, politických a legislativních dokumentů,
- sociální a ekonomické uznání významu (ze strany společnosti, zaměstnavatelů, státu),
- vzdělávání a rozvoj jedince (což vede k vyššímu příjmu, vyššímu sociálnímu statusu),



- vznik nových metod učení a vzdělávání dospělých, zejména ve vztahu k profesnímu vzdělávání a rozvoj firemního vzdělávání,
- tematická šíře a pestré možnosti využití vzdělávání dospělých – odborné/profesní, sociální, kulturně-zájmové a další,
- existence profesních sdružení: zejména Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR (AIVD ČR), Česká andragogická společnost (ČAS) a Asociace institucí manažerského vzdělávání (AIMV),
- složitost andragogických jevů a procesů si žádá větší diferencovanost, což vede ke konstituování nových andragogických subdisciplín.

**Slabé stránky**, které rozvoj andragogické vědy v ČR zpomalují nebo mu v některých případech dokonce brání. Jedná se zejména o tuto problematiku:

- nedostatečná interakce a spolupráce s příbuznými obory,
- nedostatečný základní a aplikovaný výzkum,
- mnohdy nejednotná, roztříštěná terminologie a nejasnost základních principů a poslání andragogické vědy (tato bariéra byla překonána vydáním andragogického slovníku v roce 2012 a v roce 2014, kdy bylo publikováno druhé rozšířené vydání),
- formalismus, který zřetelně vyčnívá z politických proklamací o vzdělávání,
- stále přetrvávající nevěle představitelů pedagogiky bránící osamostatnění andragogiky (např.: vysokoškolský studijní obor Andragogika stále spadá pod studijní program pedagogiky v rámci akreditačního řízení v kompetenci akreditační komise),
- poměrně slabá publikační činnost (v některých případech sporné kvality),
- málo obsahově pokrytý mezioborový přesah (zejména psychologii a sociologií),
- nedostatek výrazných osobností, které by více propagovaly význam andragogiky a prosazovaly odštěpení od pedagogiky.“

## 2 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ

Učení můžeme podle Průchy (2014) chápat jako vnitřní psychickou pohnutku, důvod, rozhodnutí, které může vést k nějaké formě či podobě vzdělávání. Podle psychologického objasnění je motivace vyvolávána určitou potřebou subjektu, která reguluje jeho jednání k naplnění této potřeby. V této souvislosti uvádí Mareš (2013) např. tyto potřeby:

- výkonová potřeba být úspěšný,
- kompetentní,
- být uznávaný v nějaké činnosti.

Jak uvádí Mareš (2013), mezi zásadní faktory mající vliv na vzdělávání dospělých patří motivace a věk. Podle výsledků výzkumu Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání se nejochotněji dále vzdělává nejmladší věková skupina dospělých.

S přibývajícím věkem se zájem o učení snižuje. U dospělého jedince je zaměřena pozornost na jeho sociální status, který ho ovlivňuje při dalším vzdělávání. Dospělí jsou nejčastěji ke vzdělávání motivováni z těchto důvodů:

- profesní růst,
- ekonomický/společenský prospěch,
- uspokojení rozmanitých potřeb a zájmů,
- vnější očekávání kladené na jedince,
- únik/stimulace.

Učení a vzdělávání mají důležité psychologické efekty, s klíčovým významem pro rozvoj jedince. Tento neopominutelný vliv kultury vychází z „antropologického faktu nehotovosti a vztahovosti lidského jedince“ (Štech, 2009, s. 24). Od vztahovosti se potom odvíjí i sociální a kulturní podstata školní výchovy a vzdělávání.

Proč se úspěch ve vzdělávání tolik liší u dětí a dospělých? Příčinu můžeme najít v motivaci jako klíčové podmínce pro efektivní vzdělávání. Pro malé dítě obvykle učení představuje jednu z největších životních radostí, zatímco dospělým lidem učení může dát i velkou námahu a často to úplně vzdají.

## 2.1 MOTIVACE

Slovo **motivace** pochází z latinského slova "motus", které znamená **pohyb**. Motivace je tedy jakási "hybná síla" chování.

Motivaci můžeme také popsat jako proces zahájení a následné regulace činnosti, jejímž účelem je dosažení relevantního cíle - kýženého stavu (často doprovázeno pocitem spokojenosti) – rovnováhy (Universum 2003, s. 691).

Motivace je jedním z nejdůležitějších faktorů efektivního vzdělávání dospělých. Aby celý proces vzdělávání byl účinný, je třeba dodržet tři podmínky takzvaného trojúhelníku kompetentnosti, jež obsahuje 3 vrcholky: umět, chtít a moci. Neboli pokud se chci něčemu naučit, musím mít schopnost se učit, musím chtít a musím mít možnost. Jestliže nám některá podmínka chybí, učení nebude nikdy zcela úspěšné. Teorie i praxe vzdělávání dospělých ukazuje, že většina problémů v profesním vzdělávání vychází právě ze specifického spojení vlastního úsilí člověka, podmínek a možností vzdělávání. V následujícím textu se zaměříme na jeden z vrcholků trojúhelníku, na motivaci, která "chtění" po vzdělávání způsobuje.

Podle ruského psychologa I. P. Pavlova je každému člověku vrozená potřeba zvědavosti, autor ji nazývá také jako reflex "co to je?". Tento reflex způsobuje, že člověk zaměřuje příslušný smyslový orgán (například zrak) při jakékoliv změně prostředí na to, co změnu způsobilo. Bez této reakce by podle ruského odborníka byl život člověka velmi často ohrožen. Tento fakt se projevuje také v touze po nových znalostech. Potřeba zvědavosti je nám vrozena a je plně rozvinuta u batolete, které potřebuje na vše sáhnout a prozkoumat, u předškolních dětí se projevuje typickou otázkou "co to je?", kterou slyší mnohdy až příliš často všichni rodiče malých dětí. Nejúčinnější metodou, jak tuto přirozenou potřebu rozvíjet, je učit děti, ale i dospělé tak, aby se účastníci vzdělávání nedostávali pouze k "hotové" znalosti nebo informaci, ale aby byli neustále vedeni k aktivnímu hledání a řešení problémů. Jak řekl již před více než dvěma tisíci lety Confucius: "Řekni mi a já zapomenu, ukaž mi a já si možná zapamatuji, zapoj mě a já pochopím."(Economia, online, 2019-02-06).

**Motivy** – vše, co podněcuje činnost člověka určitým směrem, vnitřní pohnutky, jež povzbuzují a udržují aktivitu. Ten, kdo má silnou motivaci ke svému vlastnímu rozvoji, vyhledává situace, z nichž se může poučit a stanovuje si cíle, které pro něj představují výzvu (Universum 2003, s. 691).

## 2.2 KLASIFIKACE MOTIVŮ

Motivaci představuje soubor faktorů, které vedou k aktivizaci lidského organismu. Motivace usměrňuje naše jednání pro dosažení určitého cíle. Čím více je člověk motivován, tím větší aktivitu vyvíjí k vyřešení daného cíle. Motivy jsou potom příčinou chování a jednání člověka, které je zaměřené na uspokojování určitých potřeb. Základní formou motivů jsou potřeby, které představují stav nedostatku něčeho, co nás vede k uspokojování potřeb. Potřeby můžeme rozlišovat na biologické (např. potřeba dýchání, jídla, spánku, apod.), psychické a sociální, kam patří právě potřeba vzdělávání, kulturního života, ale i štěstí, lásky, apod.

### Rozdělení motivů:

- **biologické motivy** (primární, vrozené, sebezáchovné) - jedná se o fyziologické cyklické potřeby (potřeba kyslíku, potravy - hlad, žízeň), patří sem ale i motivy druhově záchovné - potřeba sexu (tužby, fantazie), poskytování a přijímání rodičovské péče,
- **psychické motivy** (sekundární, získané) - vnitřní motivace směřující k uchování vnitřního řádu a k nastolení duševní pohody. Mezi tyto potřeby patří potřeba sebeurčení, stabilní osobní identity, nalezení smyslu života, řízení se vnitřními etickými standardy. Dále pak tendence vyhledávat novost a rozptýlení, dokazovat si schopnost řešit problémy, překonávat překážky, řídit svůj vlastní život,
- **sociální (kulturní) motivy** (sekundární, získané) - regulují mezilidské vztahy i jejich prožívání. Mezi tyto motivy patří potřeba dosažení úspěšného výkonu, potřeba vyhnout se neúspěchu (ale i vyhnout se úspěchu - např. ženy se vlivem sociálního tlaku "učí" předstírat neschopnost). Dalšími příklady těchto motivů jsou potřeba afiliace (sdružování se - např. za účelem

kolektivního fandění), potřeba intimity (sdílení niterních pocitů), potřeba moci (tu studoval rakouský lékař a psycholog Alfred Adler), atd.

**Motivy lze také dělit na:**

- **primární** - fyziologické cyklické potřeby (kyslíku, potravy),
- **sekundární** - projev mozkové aktivity. Tyto motivy nejsou přímo spojeny s fyziologickými procesy (*sex lze zařadit někde na pomezí obou kategorií*).

Mezi zmíněnými motivy běžně nastávají konflikty, a to například jako konflikt dvou pozitivních motivů - chci se věnovat dvěma věcem naráz, ale čas mám jen na jednu, tyto konflikty se mohou odehrávat na vědomé nebo nevědomé úrovni. Nevědomou úrovní se zabývá psychoanalýza.

S tématem motivace souvisí také řada různých motivačních teorií. Mezi nejznámější patří bezesporu Maslowova hierarchie potřeb (Universum 2003, s. 861). Jejím autorem je americký psychoterapeut Abraham Harold Maslow (\*1908 - †1970), který definoval 5 základních lidských potřeb, které tvoří dle své důležitosti pomyslnou pyramidu (viz obrázek č. 2). Její spodní část představují potřeby základní, s nejvyšší prioritou. Teprve po jejich naplnění usiluje člověk o uspokojení potřeb zmíněných výše v hierarchii pyramidy.

Řada významných psychologů podrobila motivaci člověka bližšímu zkoumání a vzniklo tak velké množství teorií, které na motivaci nahlíží častěji z rozdílných úhlů pohledu.

Tato teorie motivace byla postupně svým autorem doplňována o další potřeby, a to až na konečných 8 úrovních.

Obrázek 2: Maslowova hierarchie potřeb



Zdroj: Studium psychologie, online, cit. 2019-01-02

Celoživotní vzdělání může být úspěšné jen tehdy, pokud jsou lidé správně motivováni k získávání nových znalostí a dovedností. Co může pomoci k zajištění účinné motivace? Vzdělávání by mělo mít přesně definovaný cíl a jasný smysl. Bez něj dá člověk přednost jiným prioritám, kterých má ve svém životě dostatek. Vzdělávání musí být také jednoznačně navázáno na stávající stav znalostí a vědomostí. Jestliže tomu tak není, může být účastník vzdělávání znejistěn a dochází k mylnému přesvědčení, že teorie je úplně jiná než praxe.

Pro vyšší motivaci je také třeba průběžně hodnotit studijní výkony, a to zejména konstruktivně a pozitivně. Účast na vzdělávání také podpoří přátelská atmosféra na kurzu či školení a samozřejmě zkušený lektor, který účastníky vzdělávání považuje za partnery a netlačí je do role žáka. Ke zvýšení motivace také přispívá kladný přístup ke vzdělávání v celé firmě. Je podstatné, aby mělo vzdělávání prioritu ve strategii firmy a management měl ke vzdělávání kladný vztah.

V některých případech, třeba u jazykových kurzů, pomáhá také k vyšší motivaci finanční spoluúčast na nákladech za vzdělávání. Docházka na jazykové kurzy může být vyšší u zaměstnanců, kteří si částečně hradí cenu kurzu.

Při motivování také musíme mít na paměti, že každého člověka motivuje něco jiného. To, co u někoho zvyšuje motivaci, může mít u jiného negativní vliv. Rozpoznání osobnosti podřízených a jejich faktorů motivace patří do popisu práce každého manažera, který by měl být mimochodem motivován se v oblasti řízení lidí celoživotně vzdělávat.

## **3 VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM**

Školský zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání stanoví zásady a cíle vzdělávání, systém vzdělávacích programů, jimiž se má cílů dosahovat a výchovně vzdělávací soustavu, která je má realizovat.

Podíváme-li se podrobně na stávající organizaci a strukturu vzdělávacího systému v České republice, zjistíme, že pokrývá všechny úrovně klasifikace ISCED (International Standard Classification of Education). Základní kostru této struktury tvoří mateřské školy, základní školy, střední a vysoké školy.

### **3.1 PREPRIMÁRNÍ (PŘEDŠKOLNÍ) VZDĚLÁVÁNÍ**

Předškolní vzdělávání podporuje výchovné působení rodiny a doplňuje je o specifické podněty, rozvíjí je a obohacuje. Je etapou vzdělávání, v němž dítě získává především sociální zkušenosti, základní poznatky o životě kolem sebe a první podněty pro pokračující vzdělávání i celoživotní učení (Národní ústav vzdělávání, online, 2019-06-01).

Institucionální předškolní vzdělávání je povinné pro předškoláky. Pro děti obvykle od tří do šesti let (ve zdůvodněných případech i pro děti mladší) jej zabezpečují mateřské školy (veřejné, soukromé, firemní), popřípadě přípravné třídy základních škol. Dětem, které mají za rok nastoupit do základní školy a jsou předškoláky, je docházka do mateřské školy povinná. Mateřské školy mohou fungovat jako samostatná školská zařízení, ale také jako součást jiných školských zařízení.

### **3.2 PRIMÁRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

Do školy jsou přijímáni žáci, kteří dovršili šest let věku k 1. září příslušného školního roku. Dítě, které dovrší šestý rok věku v době od počátku školního roku do konce kalendářního roku, může být přijato do školy, je-li tělesně a duševně přiměřeně vyspělé a požádá-li o to jeho zákonný zástupce. Není-li dítě v tomto věku pro školu zralé, což se zjišťuje při zápisu, navštěvuje buď dále mateřskou školu, nebo přípravnou třídu.

Délka základní školy je shodná s délkou povinné školní docházky, a to 9 let. Děti ve věku povinné školní docházky (6–15 let) navštěvují převážně základní školu. Žáci, jejichž rodiče o to požádají a kteří vyhoví podmínkám přijímacího řízení, mohou počínaje 6. nebo 8. ročníkem plnit povinnou školní docházku na víceletém gymnáziu, popř. na osmileté konzervatoři. Úspěšným ukončením povinné školní docházky získává žák stupeň základního vzdělání. Vysvědčení jsou opatřena doložkou o získání stupně základního vzdělání. Základní škola má dva stupně: první stupeň tvoří 1. - 5. ročník a druhý stupeň 6.–9. ročník.

Od roku 1990 jsou základní školy zřizovány obcemi. Základní škola může být spojena s mateřskou školou.

### **3.3 SEKUNDÁRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

Po absolvování povinné školní docházky mohou žáci dále pokračovat na středních školách, které představují sekundární vzdělávání. Studenti mohou dosáhnout středního vzdělávání, středního vzdělávání s výučným listem a středního vzdělávání s maturitou. Institucemi poskytující sekundární vzdělávání jsou gymnázia, střední školy, střední odborné školy, střední odborná učiliště a konzervatoře.

Střední vzdělávání poskytuje žákům všeobecné nebo odborné vzdělávání. Cílem je rozvíjení vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot získaných v základním vzdělávání. Vytváří předpoklady pro plnoprávní osobní a občanský život, samostatné získávání informací s celoživotním učením, pokračování v navazujícím vzdělávání a přípravu pro výkon povolání nebo pracovní činnosti. Studenti, kteří mají pouze střední vzdělání a střední vzdělání s výučným listem, mohou získat střední vzdělání s maturitou v podobě vzdělávacích programů zkráceného studia nebo dvouletým nástavbovým studiem. Toto vzdělávání spadá do úrovně postsekundárního vzdělávání, které není součástí sekundárního a ani terciárního vzdělávání.



V závislosti na druhu a délce absolvovaného vzdělávacího programu lze v různých druzích a typech středních škol dosáhnout:

- středního vzdělání (1–2 roky) (ISCED 2C),
- středního vzdělání s výučním listem (2–3 roky) (ISCED 3C), popř. zkráceným studiem pro ty, kdo mají střední vzdělání s maturitní zkouškou (1–1,5 roku) (ISCED 4C),
- středního vzdělání s maturitní zkouškou.

Programy jsou různé délky. K maturitní zkoušce lze dospět po čtyřech letech studia po ukončení základního vzdělání, nebo pro ty, kdo získali střední vzdělání s výučním listem, po dvou letech nástavbového studia, popř. zkráceným studiem pro ty, kteří získali střední vzdělání s maturitní zkouškou v jiném oboru vzdělávání.

Uváděná délka vzdělávání odpovídá dennímu studiu. Stejného vzdělání lze však dosáhnout i jinou formou vzdělávání (večerní, dálkovou, distanční či kombinovanou).

### **3.4 TERCIÁRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

Terciární vzdělávání reprezentuje studium na vysokých a vyšších odborných školách.

Vyšší odborné školy (VOŠ) existují zpravidla při středních odborných školách a většinou tvoří společně jeden právní subjekt. Pokrývají úsek kvalifikačních požadavků mezi středním a vysokoškolským vzděláváním. Vyšší odborné vzdělávání upravuje školský zákon (č. 561/2004 Sb.).

Vysoké školy mohou být univerzitního i neuniverzitního typu. V České republice se vysokoškolské vzdělávání realizuje ve třech stupních. V prvním stupni se jedná o bakalářský studijní program a v druhém stupni magisterský studijní program. Vyšší odborné školy jsou zaměřené spíše prakticky.

Bakalářský studijní program je přípravou k výkonu povolání a je podmínkou pro návazné studium v magisterském studijním programu. Ten se zaměřuje na získání teoretických znalostí a na jejich aplikaci do praxe.

Do třetího terciárního stupně vzdělávání spadá postgraduální studium s obhajobou disertační práce a vykonáním rigorózní zkoušky a studium v doktorském studijním programu, které směřují k vědeckému bádání a samostatné tvůrčí činnosti.

Vysoké školy jsou nejvyšším článkem vzdělávací soustavy v České republice. Jsou to centra vzdělanosti, poznání, vědecké a tvůrčí činnosti. Mají důležitou roli ve vědeckém, kulturním, ekonomickém, ale i sociálním životě společnosti a jejím rozvoji.

Vysoké školy se řídí zákonem o vysokých školách (č. 111/1998 Sb.) ve znění pozdějších předpisů. Činnost vysokých škol dále upravují i jejich vnitřní předpisy, které na zákon navazují a podléhají registraci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (viz obrázek č. 3).

Obrázek 3: Vzdělávací systém v ČR



Zdroj: SUZ MV ČR, online, 2019-01-29

## 4 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ VZDĚLÁVÁNÍ

### 4.1 ZPŮSOBY UČENÍ

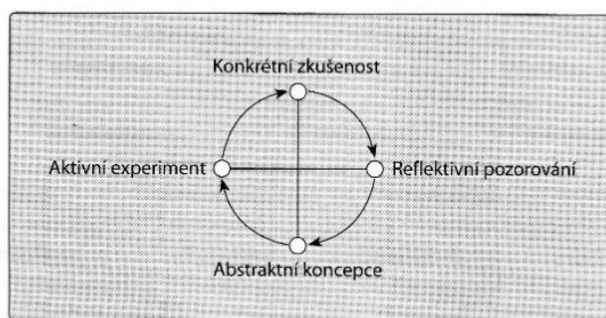
Vyhovující styl učení je vhodné chápat nikoli jako pevný rys osobnosti, ale spíše jako typ adaptivní orientace, která je ovlivněna psychologickým základem, specializací, kariérou a charakterem problémů, které daná osoba převážně řeší. Když se podaří sladit styl vzdělávání se stylem učení, pak si jednotlivci ze vzdělávací aktivity dokážou často odnést více, než sami předpokládali.

Podobný, i když trochu odlišný názor na styl učení, má Kolb (In: Vodák, Kucharčíková, 2011), když hovoří o tom, že získávání nových vědomostí, dovedností a postojů je procesem konfrontace mezi čtyřmi volbami experimentálního učení. Těmito volbami jsou: konkrétní zkušenost, reflexní pozorování, abstraktní koncepce a aktivní experiment.

- schopnost konkrétní zkušenosti znamená, že posluchač dokáže do nové zkušenosti plně a bez předsudků zahrnout sám sebe,
- schopnost reflexivního pozorování – posluchač musí být schopen pozorovat a odrážet vlastní zkušenosti z různých úhlů a hledisek,
- schopnost abstraktní koncepce – schopnost zahrnout svá pozorování do platných teorií založených na racionalitě,
- schopnost aktivního experimentu – teorie, které posluchači objeví, jim musejí umožnit činit rozhodnutí a řešit problémy.

Tyto čtyři typy učení je možno chápat jako dva bipolární rozměry, které zahrnují výše uvedené způsoby učení. Jen bipolární rozměr má na jednom pólu konkrétní zkušenost a na druhém abstraktní. Druhý obsahuje aktivní experiment na jednom pólu a reflektivní pozorování na druhém. Učení pak představuje pohyb po těchto rozměrech, což ve skutečnosti znamená kombinaci uvedených základních stylů učení, známou jako **Kolbův cyklus učení** (viz obrázek č. 4).

Obrázek 4: Kolbův cyklus učení



Zdroj: Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 108

## 4.2 STYLY UČENÍ

Kolb (In: Vodák, Kucharčíková, 2011) tvrdí, že kombinace všech čtyř základních forem produkuje nejvyšší úroveň učení. Z uvedených typů potom vyplývají tyto styly učení:

- konvergentní styl – když jedinec zdůrazňuje schopnosti učení abstraktním pojmům a aktivnímu experimentu a prokazuje rovněž sílu v praktické aplikaci myšlenek a řešení problémů,
- divergentní styl – lidi tohoto stylu charakterizují konkrétní zkušenosti z reflexivního pozorování. Mají představivost a věci vidí z mnoha úhlů,
- styl přizpůsobivý – jde o schopnost učit se abstraktnímu pojmu a reflexivnímu pozorování, které jsou dominantní. Individuální úvaha a schopnost zahrnout nesourodá pozorování do souvislého rámce představují konkrétní charakteristiku lidí s tímto stylem učení,
- vstřícný styl – důraz je kladen na konkrétní zkušenost a aktivní schopnost experimentovat. Osoba s tímto stylem učení dostává věci hotové

a je zapojována do nových zkušeností. Intuice a metoda pokusu a omylu je jí při řešení úkolů bližší než teorie.

Uvedené přístupy kladou důraz na učení, jehož základem je experiment a zkušenost. Jde o to, aby posluchač byl více v přímém styku s realitou, kterou studuje, a ne aby jen uvažoval o tom, co by s danou situací dělal.

V rámci realizace vzdělávacích aktivit je třeba akceptovat skutečnost, že efektivita a ochota k učení je u dospělých ovlivňována více faktory, a to fyzickými, emocionálními a intelektuálními.

### 4.3 VZDĚLÁVACÍ METODY

Když jsou stanoveny cíle prostřednictvím systému vzdělávání, je třeba k jejich naplnění zvolit vhodnou metodu. K výběru nejvhodnější metody neexistuje návod. Vhodná volba bude záviset na okolnostech vztahujících se k jednotlivcům i k učebním cílům. Jedním z východisek je i zaběhnutý styl a kultura učení. Vhodné je i měnit učební metody. Důležité je i brát ohled na individuální učební styl účastníků.

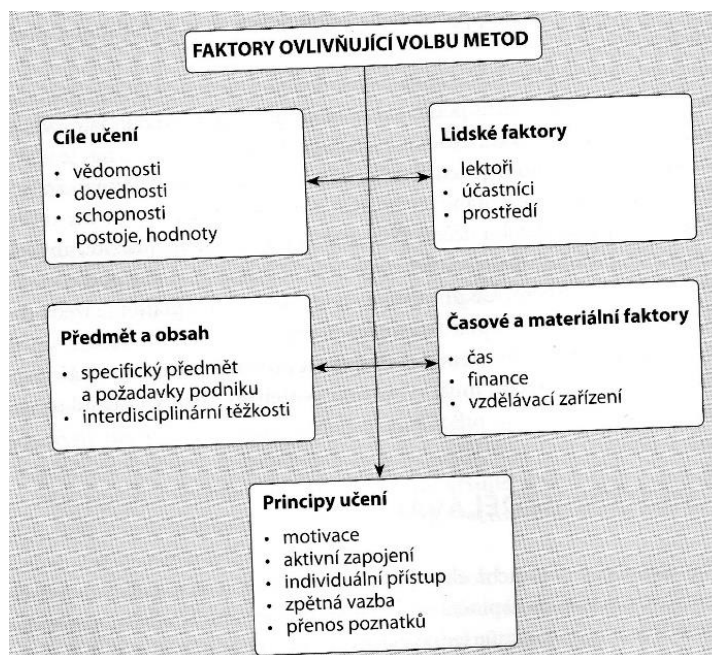
Metody vzdělávání jsou důležitým nástrojem zajišťující vzdělávací proces. Výběr a vhodné metody jsou determinovány různými faktory – počet a věk účastníků, současná a požadovaná úroveň vědomostí, dovedností, motivace k učení (viz obrázek č. 5).

Podle J. Koubka (1997) je možné metody vzdělání rozdělit do dvou konkrétních základních typů:

1. **metody vzdělávání na pracovišti (on the job)** – na konkrétním pracovním místě, při vykonávání běžných pracovních povinností, které jsou vhodnější u vzdělávání dělníků. Patří sem například: instruktáž při výkonu, rotace práce (crossing training), koučování (coaching) nebo mentorování (mentoring),
2. **metody vzdělávání mimo pracoviště (off the job)** – jsou vhodnější u vzdělávání manažerů a specialistů. K takovým metodám patří: přednáška,

demonstrace, koučování, samostudium, workshop, diskuze, seminář, učení akcí, diagnosticko-výcvikový program (assessment centre).

Obrázek 5: Faktory ovlivňující volbu vzdělávacích metod



Zdroj: Armstrong, Taylor, 2015, s. 250

#### 4.4 ROLE LEKTORA, UČITELE

Příprava, realizace a vyhodnocení vzdělávání představují často komplikovaný proces kladoucí na lektora v jednotlivých etapách různé nároky. Lektori realizující vzdělávání musí vykonávat různé činnosti, které nejsou vždy doceněny.

Existuje celá řada specifických znalostí potřebných pro školení skupin, školení na míru či poradenství a přípravu potřebných materiálů. Vědomosti a technické znalosti lektorů bývají na dostatečné úrovni, ale občas se opomíjejí znalosti skupiny.

Významným předpokladem úspěšného vzdělání je osobnostní předpoklad lektora. Dobrý lektor musí být zralou a vnitřně integrovanou osobností – jen tak si může zajistit respekt, důvěru a zastávat všechny potřebné role. Díky lidské zralosti si dokáže zachovat odstup i ve vypjatých a konfliktních situacích a sloužit potřebám účastníků.

Další předpoklad je mírná sociální inteligence – dobře fungovat v mezilidských vztazích, což představuje (Svatoš, Lebeda, 2005, s. 120) :

- komunikační dovednosti,
- cit pro situaci,
- empatii,
- přiměřené zvládnání emocí,
- jisté osobní kouzlo.

**Vzdělávací (tréninkové) styly, které mohou lektoři uplatňovat v procesu vzdělávání:**

- **behaviorální styl** – vyznačuje se lektorovým návrhem a realizací systému kroků, které mají účastníky vést k žádanému cílovému chování. Vzdělávací proces je orientován na výsledek a je veden zábavnou formou při uplatnění nových pomůcek. Uvedený styl je náročný na přípravu lektora, na druhé straně však vytváří bezpečné a pro účastníky povzbuzující prostředky,
- **funkcionalistický styl** – vychází ze zásady, že lidé se nejlépe učí tomu, co pokládají za praktické. Vzdělání je orientováno na problém, respektive úkol, zvyšování výkonnosti a následné uznání. Lektoři, jimž je blízký tento vzdělávací styl, kladou na účastníky náročné cíle a zdůrazňují jejich účelnost, na druhou stranu však mohou někdy být netrpěliví až necitliví při reakcích těch účastníků, kteří se učí pomaleji,
- **strukturalistický styl** – je charakteristický plněním kritérií výuky a neustálým testováním efektivity učení. Proces učení je zde orientován více na lektora upřednostňujícího analýzu úloh, přesné plánování výuky, vhodný systém, struktury a techniky. Nevýhodou je, že v důsledku přílišné orientace na prostředky výuky a její strukturu může lektor podcenit emocionální stav účastníků a nedokáže se flexibilně přizpůsobit jejich potřebám,
- **humanistický styl** – je blízký lidem upřednostňujícím sebeobjevování. Za cíl učení pokládají zlepšení charakterových vlastností účastníků. Učení by mělo vést k pochopení druhých. Vzdělávací proces je zaměřen na budování vztahu, typická je akceptace, empatie, spontánnosti a otevřenosti ve vztahu

k účastníkům. Slabou stránkou tohoto stylu může být příliš osobně laděný vztah k účastníkům, někdy slabá kontrola skupiny a nejasné směřování výuky.

### **Charakteristické rysy méně dobrých lektorů:**

- aplikace direktivního stylu při vzdělávání účastníků,
- vytváření nerealistických předpokladů o úrovni vědomosti posluchačů,
- netrpělivost a nízká míra tolerance, když se posluchači pomalu učí,
- nedostatek vztahu k předmětu učení,
- nedostatek verbálních schopností,
- snaha naučit příliš mnoho příliš rychle,
- odmítání rad týkajících se učebních metod,
- neupravený vzhled.

### **Charakteristické rysy dobrých lektorů:**

- je jim vlastní vysoká úroveň interpersonálních dovedností,
- umějí dobře naslouchat a vhodně klást otázky,
- mají nefalšovaný zájem o lidi,
- jsou flexibilní při užívání školících strategií a taktik,
- jsou trpěliví, vnímaví, přátelští, otevření vůči narušování svého osobního života,
- oceňují potřebu dobrého plánování a přípravy,
- dokáží demonstrovat svou technickou kvalifikaci,
- prokazují jakoby „vrozenou“ schopnost učit a mají z toho radost,
- akceptují podíl odpovědnosti za budoucí výkon posluchačů.



## 5 DOTACE EVROPSKÉ UNIE

„Fondy Evropské unie zahrnují širokou škálu nástrojů, které slouží k podpoře vyváženého rozvoje regionů EU s důrazem na snížení sociálních a ekonomických rozdílů. Česká republika z evropských fondů čerpá již od svého vstupu do EU v roce 2004. Celkově měla možnost čerpat ve třech programových obdobích a v současné době probíhá příprava na další, které začne po roce 2020. Od doby vstupu ČR do EU zastává koordinační roli Národní orgán pro koordinaci Ministerstva pro místní rozvoj.“ (Dotace EU, online, cit. 2019-07-02).

„Téma uznávání neformálního vzdělávání je stále aktuálnější nejen u nás, ale i v okolních státech Evropské unie. Na jednání Rady pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport ve dnech 26. a 27. listopadu 2012 bylo ministry školství členských států EU přijato

**„Doporučení Rady o uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení“**

ze dne 20. prosince 2012“ viz příloha č. 1 (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, online, cit. 2019-07-02).

Jak uvádí portál Dotace EU, v období 2014-2020 jsou pro Českou republiku z Evropských strukturálních a investičních (ESI) fondů vyhrazeny finanční prostředky ve výši téměř 24 miliard eur. Česká republika je čerpá prostřednictvím deseti programů. Další prostředky jsou k dispozici v programech Evropské územní spolupráce.

### **Národní operační programy:**

1. Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost, řízený Ministerstvem průmyslu a obchodu;
2. Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání, řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy;
3. Operační program Zaměstnanost, řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí;
4. Operační program Doprava, řízený Ministerstvem dopravy;
5. Operační program Životní prostředí, řízený Ministerstvem životního prostředí;
6. Integrovaný regionální operační program, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj;

7. Operační program Praha - pól růstu ČR, řízený Magistrátem hlavního města Prahy;
8. Operační program Technická pomoc, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj;
9. Operační program Rybářství 2014-2020, řízený Ministerstvem zemědělství;
10. Program rozvoje venkova, řízený Ministerstvem zemědělství.

Šerák (2009) se zmiňuje o strategických dokumentech, kterými se politické a odborné kruhy snažili reagovat na vzdělávání, které vyžaduje odpovídající a skutečné celoživotní učení. Zde můžeme jmenovat například:

- národní program rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílá kniha (2001),
- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (2003),
- Strategii rozvoje lidských zdrojů (2003),
- Dlouhodobý záměr rozvoje vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy v ČR (2007),
- Strategie celoživotního učení ČR (2007).

## **5.1 JAK EU DOTACE POMÁHAJÍ**

Fondy představují hlavní nástroj pro realizaci evropské politiky. Cílem fondů politiky soudržnosti Evropské unie je postupně snižovat rozdíly mezi jednotlivými regiony zemí EU, a tím zlepšovat každodenní život všech Evropanů. Evropské fondy podporují celou řadu prospěšných projektů, díky kterým je lépe financováno např.: školství, zdravotnictví, doprava. Jsou podporovány i různé podnikatelské projekty, které pomáhají k určitému ekonomickému růstu a zaměstnanosti. V roce 2007-2013 byly podpořeny například projekty v oblasti vzdělávání, které pomohly:

- rozšířit mateřské školy – podpořeno bylo 133 projektů za 1,6 mld. Kč,
- zmodernizovat školní učebny – podpořeno bylo 90% základních škol v ČR,
- rekvalifikační kurzy – 45% rekvalifikovaných získalo práci.

Prostředky z fondů mají zájemci možnost čerpat z jednotlivých operačních programů.

Česká republika má možnost od roku 2014 až do roku 2020 z evropských fondů vyčerpat přibližně 600 miliard Kč. Za programová období od roku 2004 do roku 2013 bylo podpořeno více než 80 000 projektů. V současném programovém období jsou uzavřeny smlouvy s příjemci na realizaci více než 120 000 projektů. (Dotace EU, online, 2019-01-20).

## 6 PRAKTICKÁ ČÁST

### Vymezení cíle

Tématem diplomové práce je zájmové vzdělávání dospělých. Jedná se o novou přepracovanou verzi. V teoretické části jsou popsána specifika a teoretická východiska.

Pro praktickou část diplomové práce byla zvolena analýza a představení projektu z financování Evropské unie z toho důvodu, že tento projekt se v minulém roce realizoval v obci Kamenice – Praha východ.

Cílem praktické části předchozí diplomové práce bylo zjistit především motivaci účastníků k absolvování kurzů, spokojenost s těmito kurzy a předložit závěry založené na teoretické části. Požadovaný zkoumaný vzorek byl nedostačující a sběr dat proběhl v krátkém časovém úseku.

Obce Kamenice v okrese Praze - východ, se nachází cca 20 km od jihovýchodního okraje hlavního města Prahy a má v současné době 4385 obyvatel.

V obci stále žije většina původních obyvatel, tzv. starousedlíků, jejichž děti se po studiích v Praze, i díky relativně dobré dopravní obslužnosti, vrátily zpět a založily zde rodiny. Avšak na začátku 90. let minulého století obec Kamenice a její přilehlé osady zaznamenaly velký urbanistický boom. Na původních místech rekreačních obydlí začaly vyrůstat domy a vily pro trvalé bydlení. Nárůst nových obyvatel zapříčinil zlepšení občanské vybavenosti a další pozvolnou bytovou výstavbu, kterou oceňovaly především mladé rodiny s dětmi, které v Ladovském kraji našli ideální vyvážení dostupnosti města a blízkosti přírody.

Nárůst mladých rodin a malých dětí v minulých letech inicioval vznik Rodinného centra Kameňáček, který se ujal organizace kurzů, které jsou předmětem sociologického průzkumu. Rodinné centrum se zapojilo do projektu Evropské unie s názvem „Pryč se skleněným stropem“. Zahájení operačního programu CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/0003021 proběhlo 1.4.2017 a ukončeno bylo 31.3.2018.

Jeho hlavním tématem byla zaměstnanost a sociální služby. Projekt reagoval na problematiku genderové nerovnováhy na trhu práce ve středočeském kraji v okresech Praha - východ, Říčany a Benešov, kde byl žadatelem projektu, vzdělávací společností REMISVIT z.ú., Mnichovice, Jiráskova 168, 251 64, IČO:03045781 proveden průzkum, který navázal na poznatky ze školení profesí z převažujících genderových stereotypů (sociální pracovníci/ce, zdravotní sestry aj.).

Tento operační program zaměstnanosti z fondu ESF se zaměřoval komplexním programem na ženy ohrožené na trhu práce a osoby vracející se z rodičovské dovolené, či osoby dlouhodobě pečující o nezletilé dítě či nezaměstnané ženy ve věku 55+ tak, aby mohly postoupit v kariérním růstu a být na pozicích managementu (i nižšího), nebo si zlepšily profesní kvalifikaci a lépe se na trhu práce uplatnily. V těchto aktivitách žadatel spolupracuje s agenturami práce.

Tento projekt byl u zájmové skupiny velmi dobře přijat. Svědčí o tom i fakt, že žadatelky byly na pořadnících na určité kurzy. Výše zmíněný projekt nabízel kurzy angličtiny, účetnictví, základy Excelu a Wordu, práci s informačními zdroji, fotografie, kurzy šití a floristickou vazbu.

Problematikou skleněného stropu, jež je jedním ze základních genderových pojmů, se zabývají i média. „Jedná se o neviditelnou bariéru v kariérním postupu žen, kterou vytvářejí tradiční postoje, stereotypy i snahy namířené proti úsilí žen dostat se na žebříčku výš. Je to hranice, kam až jsou ženy "vpuštěny"“, popsal jev statistický úřad (Hospodářské noviny, online, 2019-01-12).

Ve zmíněném článku na serveru Hospodářských novin manažerka projektu Skleněného stropu Jitka Hausenblasová vysvětluje, že "ženy ve firemní hierarchii mohou růst jen do určité výše. Pak je jejich postup ztížený nebo dokonce nemožný. Na nejvyšší pozici sice dohlédnou a mají pro ni předpoklady, ale mají malé šance se na ni dostat. Narazí na skleněný strop. O obsazení vysokých postů rozhoduje vedení firem. V něm bývají většinou muži a ti určí, koho mezi sebe pustí. Zásadní rozhodnutí se také mnohdy dělají na neformální půdě, tedy třeba na golfu.“ (Hospodářské noviny, online, 2019-01-12).

Zároveň paní Hausenblasová poukazuje i na to, že si ženy ve své hlavě staví své skleněné stropy. A to většinou v kontextu rodiny, velkého časového zatížení a stresu.

Možností, jak dostat do vedení českých firem a státní správy více žen, by mohly být dle Jitky Hausenblasové nařízené kvóty, ale také jasně definovaný transparentní systém výběru lidí do vysokých pozic, žebříček postupu i pestré složení výběrových komisí.

Hlavním cílem práce bude zmapovat nabídku Vzdělávací agentury REMISVIT, z.ú..

Prozkoumat, kolik možností mají ženy v nabídce akreditovaných kurzů v neviditelné bariéře kariérního postupu. Jak projekty reagují na generovou nerovnováhu na trhu práce v Praze - východ.

## **6.1 STANOVENÉ HYPOTÉZY**

Hlavním tématem byla zaměstnanost a sociální služby. Projekt reagoval na problematiku genderové nerovnováhy na trhu práce ve středočeském kraji v okresech Praha - východ, Říčany a Benešov, kde byl žadatelem projektu, vzdělávací společností REMISVIT, z.ú., Mnichovice, Jiráskova 168, 251 64, IČO:03045781.

Hypotéza č. 1: Vzdělávací agentura se věnuje podpoře zaměstnanosti

Hypotéza č. 2: Ženy mají prostor na trhu práce

Hypotéza č. 3: Projekty vzdělávací agentury jsou transparentní

## **6.2 POPIS ZKOUMANÉHO VZORKU**

Vzdělávací agentura REMISVIT, z.ú. (z ú – zapsaný ústav – vedený u Městského soudu v Praze).

Tato společnost se na svých webových stránkách označuje za vzdělávací agenturu pro pracovníky v sociálních službách. Založil ji v roce 2014 manželský pár Oldřich Kumprecht a Jana Kumprechtová s cílem podpořit sociální pracovníky ve vzdělávání. Pan Oldřich Kumprecht je totiž zároveň i ředitelem domova pro seniory Blaník.

Škála kurzů nabízena touto společností je zpracována tak, aby odpovídala především potřebám zaměstnanců v sociální sféře.

V roce 2017 se společnosti Remisvit, z.ú. podařilo dosáhnout na dotační titul vypsaný Evropskou unií pro podporu znevýhodněných jedinců na trhu práce, především žen po návratu z rodičovské dovolené.

Důvodem, proč se kurzy dotované z finančních prostředků EU pořádaly i v obci Kamenice, je fakt, že v roce 2017 ve společnosti pracovala i paní Lucie Šůnová, jež je zakladatelkou rodinného centra Kameňáček, kde se kurzy pořádaly.

REMISVIT, z.ú.

Prioritou je na praxi zaměřené vzdělávání v pobytových soc. službách.

- Individuální přístup k Vaším požadavkům na vzdělávání,
- naši lektori znají problematiku péče o uživatele soc. služeb z praxe,
- v případě 8 a více účastníků přijedeme za Vámi,
- naplníte si povinné 24 hodinové vzdělávání,
- možnost akreditovat kurzy dle vašich potřeb,
- možnost vzdělávání i pro zdravotní sestry.

Nabídka akreditovaných kurzů z ministerstva práce a sociálních věcí. Vytváření kurzů na míru, vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR – partner pro celoživotní vzdělávání. Nabízejí mnoho akreditovaných vzdělávacích programů.

## 6.3 ANALÝZA A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT

Vzdělávací agentura REMISVIT, z.ú. zahájila 1. 4. 2017 projekt „, Pryč, se skleněným stropem“, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/0003021. Projekt byl realizován do 31. 3. 2018, tedy celých dvanáct měsíců. Projekt byl určen pro mimopražské i pražské osoby pečující o děti do patnácti let. Jednalo se o matky, které se zamýšlejí nad návratem do práce a mají chuť si osvojit nové dovednosti a znalosti. V rámci projektu nabízeli pracovní poradenství a koučink, nastavení pracovních a osobních cílů. Výuku anglického jazyka. Posílení znalostí IT. Absolvování rekvalifikačních a jiných kurzů: Management, Manažerská akademie pro začínající manažery/manažerky, Vedoucí provozu – mistr/mistrová, Projektový manažer/manažerka, Plánování a řízení výroby, Podniková ekonomika pro neekonomy a další.

Agentura nabízí i přizpůsobení se potřebám klienta. Je zajištěno hlídání dětí, proplácení jízdného MHD. Koordinátorem projektu je PhDr. Jana Kumprechtová. V tiskové zprávě zveřejněné 1. 4. 2017 bylo konkrétně uvedeno, že projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu zaměstnanosti. V tiskové zprávě je vyzdvižováno, že žadatel provedl průzkum a navázal na poznatky ze školení profesí z převažujících generových stereotypů (sociální pracovníci/ce, zdravotní sestry aj.). Zaměřují se komplexním programem na ženy ohrožené na trhu práce a osoby vracející se z rodičovské dovolené, aby mohly postoupit v kariérním růstu a být na pozicích managementu (i nižšího).

V dotazníkovém šetření zaměřeném na konkrétní potřeby v oblasti dalšího vzdělávání cílové skupiny projektu, které proběhlo v prosinci roku 2016, byl zjištěn zájem až jedno sto osob z cílových skupin o vzdělávání v následujících oblastech:

- pracovní poradenství a koučink, nastavení pracovních a osobních cílů,
- výuka anglického jazyka,
- posílení/ obnovení IT znalostí,
- základy podnikání,



- management,
- základy projektového řízení.

Realizace projektu **„Zapojení osob s mentálním postižením do práce“**  
CZ.03.1.48/0.0/0.0/16\_053/0003976. Realizace 1.10.2017 – 31.1. 2019.

Přípravná fáze byla ukončena 30. 11. 2017. 31. 3. 2018 byl ukončen výběr a motivace cílové skupiny pro program zaměstnanosti. Při přípravě projektu vzdělávací agentura jednala s řadou ústavů, kde jsou soustředěny osoby mentálně postižené, ať již v ústavní péči, tak v ambulantní. Na základě předběžného výběru cílové skupiny v domovech a jejich okruhu klientů agentura ještě před motivačním setkáním všechny zájemce informovala osobně o možnosti účastnit se projektu a probrala s nimi pozvání na motivační setkání v délce cca 2 hodiny. Na motivačním setkání byl účastníkům vysvětlen program projektu a s každým se individuálně probrala jeho forma, možnosti i přání zapojení v daném projektu. Na motivačním setkání s cílovou skupinou, vzhledem k náročnosti komunikace a motivace, byl přítomen odborný garant, koordinátor, zástupci sociálních zařízení i specialista pro trh práce. Motivační setkání proběhlo vždy v rozsahu cca 2 hodiny.

Celým projektem vzdělávací agentura sleduje především rozvoj samostatnosti a vhodných pracovních návyků u jejich cílové skupiny, mezi které patří též ranní odjezd do práce. Toto je podle vzdělávací agentury velice potřebné pro posilování sociálního začleňování u mentálně postižených lidí. Byla uskutečněna 4 motivační setkání. Sestavena finální CS v počtu 35 osob. Všech 35 osob souhlasilo s další účastí v projektu, toto bylo zapříčiněno také faktem, že koordinátor se velmi věnoval cílové skupině již před samotným motivačním setkáním.

V období od 1. 10. 2017 – 31. 3. 2018 byly uskutečněny pohovory, poradenská činnost a projednání individuálních rozvojových plánů (IRP) s CS. S CS byly projednány individuální plány a účastníci, dle jejich zájmu, byli rozděleni na skupiny, dle jejich dalšího potencionálního umístění na trhu práce. K tomu se přihlíželo i při rozdělení skupin ve workshopech, kde se skupiny A scházely 2 hodiny měsíčně,

skupiny B 1.1, B 1.2, B 2.1 a B 2.2 – 4 hodiny měsíčně a skupina B 3 – 8 hodin měsíčně.

V období 1. 12. 2016 – 31. 3. 2017 probíhaly motivační tréninkové workshopy. V těchto workshopech byly vytvořeny skupiny: farma, rádio, vnitřní úklid, venkovní úklid, rukodělní, venkovní údržba, kuchyňské práce. V období od 1. 1. 2018 – 31. 3. 2018 již cílové skupiny jsou umístěny na tréninkových místech. CS pracuje na DPP s podporou mentorů a také již samostatně, kdy úročí návyky, které se klienti naučili v pracovních workshopech. Jedná se o činnosti, které může CS realizovat i na volném trhu práce. Vzdělávací agentura pokračuje v monitorovacím období, o kterém bude opět na svých stránkách informovat.

Realizace projektu „**OZP v práci mezi námi**“ CZ.03.1.48/0.0/0.0/16\_068/0007068. Realizace 1. 1. 2018 – 30. 4. 2019. První monitorovací období 1. 1. 2018 – 28. 2. 2018. 28. 2. 2018 byla ukončena přípravná fáze projektu. 30. 6. 2018 byl ukončen výběr a motivace CS pro program zaměstnanosti. Již při přípravě projektu vzdělávací agentura jednala s řadou domovů, kde jsou soustředěny osoby mentálně postižené, ať již v pobytové péči, tak v ambulantní. Na základě předběžného výběru CS v domovech a jejich okruhu klientů opět používá stejný text jako v předchozím projektu. Motivační setkání se uskutečnilo 1. 3. 2018, 5. 3. 2018, 6. 3. 2018 a 7. 3. 2018. Opět se jednalo o 35 osob.

V období 1. 1. 2018 – 30. 6. 2018 byly provedeny pohovory a projednání individuálních projektových plánů. Osoby byly rozděleny na skupiny A 1, A 2, A 3 a scházely se 2 hodiny měsíčně, skupiny B 1, B 2, B 3 – 8 hodin měsíčně. V období 1. 1. 2018 – 30. 6. 2018 probíhaly motivační tréninkové workshopy: úklid venkovních prostor, pekárenské práce, zahradnické práce. Projekt pokračuje v dalším monitorovacím období. Vzdělávací agentura informace opět zveřejní na svých stránkách.

Tabulka 4: Přehled projektů

Období od	do	projekt	nabídka	skupiny
1. 12. 2016	31. 3. 2017	Motivační workshopy  Projekt: <b>Zapojení osob s mentálním postižením do práce</b>	Farma  Rádio  Vnitřní úklid  Venkovní úklid  Rukodělní  Venkovní údržba  Kuchyňské práce	
1. 4. 2017	31. 3. 2018	<b>Pryč se skleněným stropem</b>		
1. 10. 2017	31. 3. 2018	Monitorovací období  Projekt: <b>Zapojení osob s mentálním postižením do práce</b>		35 osob
1. 10. 2017	31. 1. 2019	Projekt: <b>Zapojení osob s mentálním postižením do práce</b>  Byly uskutečněny pohovory,  Poradenská činnost a projednání		35 osob  Skupiny:  A  2 hodiny měsíčně  B 1.1  B 1.2  B 2.1

		individuálních rozvojových plánů s CS		B 2.2  4 hodiny měsíčně  B 3  8 hodin měsíčně
30. 11. 2017		Projekt:  <b>Zapojení osob s mentálním postížením do práce</b>		35 osob
1. 1. 2018	30. 4. 2019	Projekt:  <b>OZP v práci mezi námi</b>  <b>Realizace projektu</b>		35 osob
1. 1. 2018	28. 2. 2018	Projekt:  <b>OZP v práci mezi námi</b>  Monitorovací období		35 osob
1. 1. 2018	30. 6. 2018	Projekt: OZP v práci mezi námi  Byly uskutečněny pohovory,  Poradenská činnost a projednání individuálních rozvojových plánů s CS		

1. 1. 2018	30. 6. 2018	Projekt: <b>OZP v práci mezi námi</b>  Motivační workshopy	Úklid venkovních prostor  Venkovní údržba  Pekárenské práce  Zahradnické práce	Skupiny: A 1, A 2, A 3  2 hodiny měsíčně  B 1, B 2, B 3  8 hodin měsíčně
1. 1. 2018	31. 8. 2018	Projekt: <b>Zapojení osob s mentálním postižením do práce</b>		Cílové skupiny umístěny na tréninkových místech
1. 3. 2018	2 hodiny	Projekt: <b>OZP v práci mezi námi</b>  Motivační setkání		35 osob
5. 3. 2018	2 hodiny	Projekt: <b>OZP v práci mezi námi</b>  Motivační setkání		35 osob
6. 3. 2018	2 hodiny	Projekt: <b>OZP v práci mezi námi</b>  Motivační setkání		35 osob
7. 3. 2018	2 hodiny	Projekt: <b>OZP v práci</b>		35 osob

		<b>mezi námi</b> Motivační setkání		
31. 8. 2018		Projekt: <b>Zapojení osob s mentálním postižením do práce</b> Ukončen výběr a motivace CS pro program zaměstnanosti		

Zdroj: Autor práce, vlastní šetření

## 7 ANALÝZA A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT

Vzdělávací agentura, která je zapojena do projektů se musí řídit obecnými pravidly pro žadatele a příjemce v rámci operačního programu zaměstnanost. Během realizace projektu je příjemce povinen informovat veřejnost o podpoře získané z ESI zveřejnit na své internetové stránce stručný popis projektu, cíle a výsledky.

Cílem bylo mapovat programy, které vzdělávací agentura nabízí a zda jsou pro veřejnost informace transparentní. Veřejný detail projektu lze dohledat na Portálu ESF. Jsou zde informace o projektu, tedy registrační číslo, název projektu, operační struktura, příjemce a přehled zdrojů financování projektu. Příjemce pro vytvoření povinného plakátu je povinen využít elektronické šablony, které jsou ke stažení na portálu [www.eser.cz](http://www.eser.cz). Velmi nás překvapilo, že jsme byli upozorněni, že data v mapě mají pouze informativní povahu, nejde tedy o úplný a přesný výčet všech projektů a akcí financovaných z Evropského sociálního fondu.

Prvním projektem vzdělávací agentury předkladatele REMISVIT z. ú. byl projekt “Zapojení osob s mentálním postižením do práce“ od 1. 12. 2016 do 31. 3. 2017, kde agentura využívá svých zkušeností z práce z hendikepovanými osobami na trhu práce ve středočeském kraji. Plánuje realizovat program zaměstnanosti pro tyto osoby ubytované, či v ambulantní péči sociálních zařízení Nalžovický zámek, Tloskov, Psáry, Příbram, Kamýk. Zaměří se na motivaci a odbornou přípravu včetně tréninku a individuálního přístupu podle typu CS. Tento projekt byl tedy zahájen v prosinci roku 2016 a ukončen v březnu 2017, ale monitorován byl až v říjnu 2017 a měl být ukončen v březnu 2018.

V říjnu 2017 byly uskutečněny pohovory s 35 osobami, uskutečnila se poradenská činnost a projednávaly se individuální rozvojové plány. V listopadu 2017 byla ukončena přípravná fáze tohoto projektu. Poněkud nás znepokojilo, že informace pro veřejnost nejsou transparentní a jsou časově zmatené. Na webových stránkách plánovaných zařízení jsme žádné informace nezískali. Nenašli jsme žádné monitorování programového cyklu ani vyhodnocení projektu.

Projekt s podporou Evropské unie pod názvem „Pryč se skleněným stropem“ cílil na ženy ohrožené na trhu práce například z důvodu nedostatečného vzdělání, jazykové vybavenosti, výpočetní kompetence či špatně zvoleného vyučení, které už v této době není pro trh práce atraktivní. Zároveň byl kurz zaměřen na ženy po návratu z rodičovské dovolené a ženy ve věku tzv. 55+. Podle zjištěných dat tento kurz opravdu takto ohrožené ženy navštěvovaly, avšak ze získaných odpovědí si účastnice ještě nejsou jisty, zda - li absolvování těchto kurzů opravdu povede ke zlepšení jejich postavení na trhu práce, a to většinou z důvodu, že účastnice se ještě povětšinou nenavrátily z rodičovských dovolených do pracovních procesů.

I projevená motivace u účastnic byla projektem částečně úspěšně naplněna. Dotázané se chtěly vzdělávat většinou pro svou vlastní potřebu, aby na rodičovské dovolené doma s dítětem či dětmi nezakrněly, dostaly se mimo čtyři zdi domova a navázaly nové sociální vazby. K tomuto jim bylo ze strany poskytovatele kurzů napomoženo a většina pořádaných kurzů poskytovala i hlídání dětí zdarma

Za slabou stránku celého projektu a i kurzů považujeme špatné formulace jednotlivých náplní nabízených kurzů. Podle popisu kurzu od organizátorů, se očekávala pestřejší náplň. Ukázalo se, že byl projekt málo propagován. Snažili jsme se dohledat nějaké letáčky, události na facebookovských stránkách, nebo jinou formu reklamy, ale našli jsme pouze letáček na facebookovém profilu Rodinného centra Kameňáček a i ten byl mezi ostatními akcemi centra velmi zapadnutý.

Hlavním komunikačním kanálem, který zde při propagaci těchto kurzů byl využit, se stalo úplně jednoduché předávání informace od jedné kamarádky k druhé. V tomto případě bychom navrhovali pro příští potenciální běh kurzů vypracovat marketingovou a informační strategii, provést analýzu na koho mají kurzy cílit a pak zvolit příslušnou komunikační cestu. Pro tento projekt by se nám bývalo zdálo ideální vytěžit více potenciál sociální sítě Facebook, a to ve smyslu nesdílením události přes obecní profil, přes profily jednotlivých osad v obci, stránku mateřské i základní školy v obci Kamenice. Zároveň bychom využili i tradičních tiskových cest a vylepili plakátky na informační místa před místním obchodem, na nástěnce knihovny, Kulturního centra a místních zastávek pražské integrované dopravy.



Projekt „OZP v práci mezi námi“ byl podle dostupných informací pro 35 osob. Realizace projektu probíhala od 1. ledna 2018 do 30. dubna 2019. Monitorovací období trvalo necelé dva měsíce, tedy od 1. ledna 2018 do 28. února 2018. Motivační setkání po dvou hodinách se uskutečnila 1., 5., 6., a 7. března 2018. Předmětem tohoto projektu bylo využití zkušeností vzdělávací agentury práce s hendikepovanými osobami na trhu práce včetně mentálně postižených s nízkou úrovní klasifikace – CS skupin D. Plánovaná realizace měla být pro osoby ubytované či v ambulantní péči sociálních zařízení Odlochovice, Smečno, Červený Hrádek. Pro veřejnost jiné informace dostupné nebyly.

### **Vyhodnocení stanovených hypotéz:**

Hypotéza č. 1: Vzdělávací agentura se věnuje podpoře zaměstnanosti

Tato hypotéza se potvrdila. Vzdělávací agentura opravdu nabízí akreditované kurzy v oblasti komunikace s klienty, efektivní komunikace v pracovním týmu sociálních služeb, péče o klienty s demencí, reminiscenční terapie a další.

Hypotéza č. 2: Ženy mají prostor na trhu práce

Tato hypotéza se potvrdila. Jednalo se hlavně o projekt „Pryč se skleněným stropem“.

Hypotéza č. 3: Projekty vzdělávací agentury jsou transparentní

Tato hypotéza se nepotvrdila. Podle pravidel pro žadatele a příjemce operačního programu zaměstnanost se domníváme, že nebyly splněny některé náležitosti, které by si veřejnost mohla dohledat.

## **7.1 ZÁVĚRY A NÁVRHY OPATŘENÍ PRO VLASTNÍ PRAXI**

Žijeme příliš rychle, všeho máme moc a nestíháme nic. Dnešní „googloidní“ doba přebíjí lidskou přirozenost. Nedomyšlíme tak, že některé informace získané na internetu nemusejí být dostačující a věrohodné. Není ani čas si vše ověřovat, a tak nedomyšlíme, že nemusí být vše, jak má být.

Projekt s podporou Evropské unie pod názvem Pryč se skleněným stropem cílil na ženy ohrožené na trhu práce například z důvodu nedostatečného vzdělání, jazykové vybavenosti, výpočetní kompetence či špatně zvoleného vyučení, které už v této době není pro trh atraktivní. Zároveň byl kurz zaměřen na ženy po návratu z rodičovské dovolené a ženy ve věku tzv. 55+. Pro další potřeby případného zkoumání této problematiky navrhuji ještě dodatečné šetření u účastnic, jež se budou v brzkém časovém horizontu do práce navracet, aby podaly zprávu, jestli se absolvování kurzů opravdu pozitivně podepsalo na jejich pracovním životě.

I projevená motivace u účastnic byla projektem částečně úspěšně naplněna. Dotázané se chtěly vzdělávat většinou pro svou vlastní potřebu, aby na rodičovské dovolené doma s dítětem či dětmi nezakrněly, dostaly se mimo čtvyři zdi domova a navázaly nové sociální vazby. K tomuto jim bylo ze strany poskytovatele kurzů napomoženo a většina pořádaných kurzů poskytovala i hlídání dětí zdarma. Zároveň méně vzdělané ženy odpovídaly, že jejich hlavní motivací bylo zlepšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce, a tak i tento aspekt profesních kurzů z titulu Evropské unie byl naplněn.

## ZÁVĚR

Motivace provází každý náš krok, každé naše rozhodnutí je nějak motivované a nejinak je tomu i u vzdělávání.

Další vzdělávání dospělých se odlišuje od povinné školní docházky právě také motivací. Povinná docházka motivuje v ideálním případě žáky, studenty či učně, aby se učili, připravovali na výuku a měli dobré známky. Ano, jedná se u většiny studentů především o motivaci vnější, ze strany rodičů či učitelů. Motivace je u nich často vyžadována i pod různými formami pohrůzek. Ať už špatnou známkou, opakováním ročníku, či v případě rodičů odepřením některých poskytovaných výhod.

Motivace u jedinců, kteří se vzdělávají v rámci celoživotního vzdělávání, je především neformální, tj. motivace vycházející z vlastní touhy co potřeby se něco dovědět, naučit nebo se dále vzdělávat. Avšak i zde se najdou výjimky. Já jsem byl svým zaměstnavatelem vyzván, abych si doplnil vzdělání, jinak bych nemohl nadále vykonat své povolání, čímž je výuka učňů. U mě tedy na začátku studia převažovala motivace vnější, ale čím jsem postupoval studiem dál a dozvídal se v tomto oboru stále další informace, zvítězila nakonec motivace vnitřní.

Motivací, jakožto hybnou silou vzdělávacího procesu, jsme se zabývali i v praktické části této diplomové práce. Hlavním cílem bylo zmapovat nabídku Vzdělávací agentury REMISVIT, z.ú.. Prozkoumat kolik možností mají ženy v nabídce akreditovaných kurzů v neviditelné bariéře kariérního postupu. Jak projekty reagují na generovou nerovnováhu na trhu práce v Praze - východ. Kurzy financované z prostředků Evropské unie jsou hybnou silou pro ženy na rodičovské dovolené v malé obci pár kilometrů od hlavního města naší republiky. Nelze jednoznačně říci, který druh motivace při výběru v dalším vzdělávání převažuje. Motivace je čistě formální, tzn. vnější z okolí, například ze strany zaměstnavatele či pracovního trhu. Motivaci vycházející z vnitřního přesvědčení jedince považujeme za neformální. Především se jedná o potřebu seberealizace.

Dále velmi záleží s jakou znalostní a informační základnou jednotlivec do kurzu přijde. I tento aspekt má velký vliv na motivaci k dalšímu vzdělávání.

Během vypracování naší diplomové práce jsme museli řešit v teoretické části hlavně ověřování informací u starších monografických zdrojů. Některé informace již byly zastaralé, nebo je publikace ještě neobsahovaly. Za zmínku stojí příklad s povinnou předškolní docházkou, která vešla v platnost od září 2017 pro děti, které dosáhly k 31.8. 2017 věku 5 let.

V této diplomové práci jsme si dali za cíl zjistit, jaké jsou možnosti dalšího vzdělávání u nás v České republice na vysokých školách, předestřít problematiku a historický vývoj vzdělávání dospělých u nás i v celosvětovém měřítku, terminologicky vymezit předmět své práce a hlavně zmapovat a výzkumem prakticky zjistit motivaci dospělých k dalšímu vzdělávání. Cíl diplomové práce byl naplněn.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy* : 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTOŇKOVÁ, H. *Foucaultovo andragogické kyvadlo*. Praha: MJF Praha, 2004. ISBN 80-86284-46-1.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. vydání. Praha: Grada, 2008, ISBN 978-80-247-2580-2.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.

ČERMÁK, J. *Nové universum A-Ž*. Praha: Knižní klub, 2003. ISBN 80-242-1069-x.

BENEŠ, Milan. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-381-4.

DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých. Vybrané kapitoly*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, 2016. ISBN 978-80-7308-694-7.

FRK, B. *Kyberanragogika – nový koncept vzdelávania*. In VETEŠKA, J., SALIVAROVÁ, J. *Vzdělávání dospělých – příležitosti a úskali v globalizovaném světě*, 2013. s. 94-102. ISBN 978-80-87306-12-3.

HOFBAUER, B. *Vývoj, současný stav a výhled pedagogiky volného času v České republice. Pedagogická orientace č. 2*, 2005. ISSN 1211-4669.

HYHLÍK, František a Věra KNĚZŮ. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1969. Učební texty vysokých škol.

KALNICKÝ, J. *Efektivnost a ekonomika edukace dospělých*. Ostrava: Repronis, 2012. ISBN 978-80-7329-323-9.

- KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 1997. ISBN 80-85943-51-4.
- KRYSTOŇ, M.: *Andragogické aspekty využívání volného času*. Univerzita Mateja Bela Banská Bystrica, 2011. ISBN 978-80-557-0240-7.
- MAJEROVÁ, V. et. al. *Sociologie venkova a zemědělství*. Praha: ČZU v Praze, 2008. ISBN 978-80-213-0651-6.
- PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PÁVKOVÁ, J. *Pedagogika volného času*. 2014, Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2014. ISBN 978-80-7290-666-6.
- PÁVKOVÁ, J - HÁJEK, B. - HOFBAUER, B. - HRDLIČKOVÁ, V. - PAVLÍKOVÁ, A. *Pedagogika volného času. Teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-295-5.
- PLHÁKOVÁ, A. *Dějiny psychologie*. Praha: Grada, 2006. ISBN: 80-247-0871-X.
- PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.
- PRŮCHA, J. *Moderní pedagogika*. 4. aktualiz. a dopl. Vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-503-5.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 6. aktul. A rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.
- ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti, obor v pohybu*. Praha: Grada, 2010. ISBN: 978-80-247-3133-9.
- STROUHAL, J. *Procesní řízení pro manažery: jak zařídit, aby lidé věděli, chtěli, uměli i mohli*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5038-5.

ŠIMEK, D. *Vybrané problémy teorie výchovy dospělých*. Olomouc: Univerzita Palackého, 1991. ISBN 80-7067-008-8.

THELENOVÁ, K. *Sociologie, andragogika a teorie učení Petera Jarvise*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2014. ISBN 978-80-244-4309-6.

THOROVÁ, K. *Vývojová psychologie: proměny lidské psychiky od početí po smrt*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0714-6.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

VETEŠKA, J. *Gerontagogika: psychologicko-andragogická specifika edukace a akvizice seniorů*. 2. doplň. a rozš. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2017. ISBN 978-80-905460-7-3.

VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: portál, 2016. 320 s. ISBN 978-80-262-1026-9.

VETEŠKA, J. *Úvod do teorie vzdělávání dospělých a andragogiky*. Ústí nad Labem: OMP PF UJEP, 2017. ISBN 978-80-7561-073-7.

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. aktual. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

VYMAZAL, J. *Vzdělávání dospělých v české tradici a v evropském kulturním kontextu*. In LEIRMAN, W. *Čtyři kultury ve vzdělávání*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-168-4.

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. 2. přepr. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN: 978-80-247-1428-8.

## Seznam použitých internetových zdrojů

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. [online]. 2018 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych>

Domov pro seniory Blaník [online]. 2019 [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: <http://www.dsblanik.cz/>

Dotace EU, Ministerstvo pro místní rozvoj [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/Statistiky-a-analyzy/Mapa-projektu/Projekty/03-Operacni-program-Zamestnanost/03-1-Podpora-zamestnanosti-a-adaptability-pracovni/Pryc-se-sklenenym-stropem?feed=03-Operacni-program-Zamestnanost>

Dotace EU, Ministerstvo pro místní rozvoj [online]. 2019 [cit. 2019-07-02]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR>

Dotace EU, Ministerstvo pro místní rozvoj [online]. 2019 [cit. 2019-07-02]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/2014-2020/Operacni-programy>

DZS.CZ, [online]. 2019 [cit. 2018-12-29]. Dostupné z: [https://www.naerasmusplus.cz/file/4602/cz\\_schema\\_2018\\_19\\_terminologie-schvalena-pracovni-skupinou\\_rijen\\_2018-pdf/](https://www.naerasmusplus.cz/file/4602/cz_schema_2018_19_terminologie-schvalena-pracovni-skupinou_rijen_2018-pdf/)

Economia, Hospodářské noviny, IHNED.CZ, [online]. 1996-2019 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-63710810-brani-zenam-v-postupu-skleneny-strop>

Economia, Hospodářské noviny, IHNED.CZ, [online]. 1996-2019 [cit. 2019-02-06]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-54820840-motivace-jako-klicova-podminka-pro-efektivni-vzdelavani>

Město Český Brod [online]. 2005-2019 [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: <https://www.cesbrod.cz/item/vzdelavaci-agentrua-remisvit-navrat-do-prace-po-materske>



Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, ESFCR\_[online]. 2019 [cit. 2019-07-31]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset\\_publisher/BBFAoaudKGfE/content/op-zamestnanost-2014-2020](https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/op-zamestnanost-2014-2020)

Kohoutek, Rudolf, [online]. [cit. 2019-01-02]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1801/klasifikace-zajmu-hodnot-a-idealu>

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, [online]. 2019 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <https://www.dotaceu.cz/cs/Jak-evropske-dotace-pomahaji>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, MSMT.CZ [online]. 2019 [cit. 2019-07-30]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>

NVÚ - Národní ústav pro vzdělávání, [online]. 2011 - 2019 [cit. 2019-01-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/predskolni-vzdelavani>

NVÚ - Národní ústav pro vzdělávání, [online]. 2019 [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/kvalita-dalsiho-vzdelavani>

Obec Kamenice, Kamenický zpravodaj, [online]. Únor 2017 [cit. 2019-07-22]. Dostupné z: <https://www.obeckamenice.cz/res/archive/067/010241.pdf?seek=1484907498>

REMISVIT [online]. 2019 [cit. 2019-07-01]. Dostupné z: [http://www.remisvit.cz/?page\\_id=749](http://www.remisvit.cz/?page_id=749)

SlidePlayer.cz, [online]. 2019 [cit. 2019-01-07]. Implementace ICT do výuky č. CZ.1.07/1.1.02/02.0012 GG OP VK. Dostupné z: <https://slideplayer.cz/slide/2762391/>

STEM.CZ, Empirický výzkum pro fungující demokracii, [online]. [cit. 2019-01-13]. Dostupné z: <http://www.stem.cz>

SUZ MV ČR, [online]. 2009 [cit. 2019-01-29]. Dostupné z: <http://integracnicentra.cz/KeStazeni/Files/skoly.pdf>

Www.Studium-Psychologie.cz, [online]. 2016 [cit. 2019-01-02]. Dostupné z: <https://www.studium-psychologie.cz/psychologie-osobnosti/5-motivace.html>

## SEZNAM ZKRATEK

AIMV	-	asociace institucí manažerského vzdělávání
AIVD ČR	-	asociace institucí vzdělávání dospělých České republiky
ČAS	-	České andragogické společenství
DPP	-	dohoda o provedení práce
ESF	-	evropský a sociální fond
ESI	-	evropský strukturální a investiční fond
EU	-	Evropská unie
ISCED	-	mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání
MŠMT ČR	-	ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
OECD	-	organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OPZ	-	operační program zaměstnanosti
RD	-	rodičovská dovolená
SR	-	Slovenská republika
STEM	-	empirický výzkum pro fungující demokracii
SUZ MV ČR	-	Správa uprchlických zařízení ministerstva vnitra v České republice
USA	-	Spojené státy americké
VOŠ	-	vyšší odborná škola

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

BRÁZEK 1: LIFEWIDE/LIFELONG LEARNING	14
OBRÁZEK 2: MASSLOWOVA HIERARCHIE POTŘEB	38
OBRÁZEK 3: VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM V ČR	42
OBRÁZEK 4: KOLBŮV CYKLUS UČENÍ	44
OBRÁZEK 5: FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ VOLBU VZDĚLÁVACÍCH METOD	46

## Seznam tabulek

TABULKA 1: PŘEHLED VÝVOJE NÁZVŮ STUDIJNÍCH OBORŮ A STUDIJNÍCH PROGRAMŮ	29
TABULKA 2: PŘEHLED MOŽNOSTÍ STUDIA ANDRAGOGIKY A JEJICH SPECIALIZACÍ NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH V ČR (STAV K 31.12.2016)	30
TABULKA 3: PŘEHLED MOŽNOSTÍ STUDIA ANDRAGOGIKY A JEJICH SPECIALIZACÍ NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH V SR (STAV K 31.12.2016)	31
TABULKA 4: PŘEHLED PROJEKTŮ	59

# SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA 1 - ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE .....	I
PŘÍLOHA 2 - SCHÉMA VZDĚLÁVACÍHO SYSTÉMU ČESKÉ REPUBLIKY VE ŠKOLNÍM ROCE 2018/2019 .....	IX

## Příloha 1 – Úřední věstník Evropské unie

I (Usnesení, doporučení a stanoviska) DOPORUČENÍ RADA DOPORUČENÍ RADY ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení (2012/C 398/01) RADA EVROPSKÉ UNIE, s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na články 165 a 166 této smlouvy, s ohledem na návrh Evropské komise, vzhledem k těmto důvodům: (1) Uznávání výsledků učení, a to znalostí, dovedností a kompetencí, dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení může hrát významnou úlohu při zvyšování zaměstnatelnosti a mobility, jakož i při posilování motivace k celoživotnímu učení, zejména v případě socioekonomicky znevýhodněných osob či osob s nízkou kvalifikací. (2) V době, kdy se Evropská unie potýká s vážnou hospodářskou krizí, jež způsobila prudký růst nezaměstnanosti zvláště mezi mladými lidmi, a v kontextu stárnutí obyvatelstva může uznávání podstatných znalostí, dovedností a kompetencí o to více přispívat ke zlepšování fungování trhu práce, podpoře mobility a zvyšování konkurenceschopnosti a hospodářského růstu. (3) Hlavními zúčastněnými stranami, jež plní důležitou úlohu při poskytování příležitostí k neformálnímu a informálnímu učení a při případných následných procesech uznávání, jsou organizace zaměstnavatelů, jednotliví zaměstnavatelé, odborové svazy, průmyslové, obchodní a řemeslné komory, vnitrostátní subjekty podílející se na procesu uznávání odborných kvalifikací a na posuzování a potvrzování výsledků učení, služby zaměstnanosti, mládežnické organizace, pracovníci s mládeží, poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy a rovněž organizace občanské společnosti. (4) Strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění požaduje rozvoj znalostí, dovedností a kompetencí k dosažení hospodářského růstu a zaměstnanosti; související stěžejní iniciativy Mládež v pohybu a Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa zdůrazňují potřebu flexibilnějších učebních trajektorií, jež mohou zlepšit vstup na trh práce a postup na trhu práce, usnadnit přechod mezi obdobími pracovního života a učení a podporovat uznávání neformálního a informálního učení. (5) V závěrech Rady ze dne 12. května 2009 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy („ET 2020“) (1) se uvádí, že celoživotní učení je třeba vnímat jako základní zásadu, na které spočívá celý rámec, jenž je koncipován tak, aby zahrnoval učení ve všech prostředích, ať již jde o formální, neformální nebo informální učení. (6) Strategie EU pro mládež – Investování do mládeže a posílení jejího postavení. Obnovená otevřená metoda koordinace přístupu k problémům a příležitostem mládeže z roku 2009 vyzvala k lepšímu uznávání dovedností mladých lidí získaných v neformálním vzdělávání a zdůraznila nutnost plně využívat škálu nástrojů na

úrovni EU pro 22.12.2012 Ú CS řední věstník Evropské unie C 398/1 ( 1) Úř. věst. C 119, 28.5.2009, s. 2. uznávání znalostí, dovedností a kompetencí za účelem uznávání kvalifikací. Strategie byla schválena usnesením Rady ze dne 27. listopadu 2009 o obnoveném rámci evropské spolupráce v oblasti mládeže (2010–2018) (1). (7) V komuniké z konference v Bruggách konané v prosinci roku 2010 evropští ministři odpovědní za odborné vzdělávání a přípravu, evropští sociální partneři a Evropská komise prohlásili, že zúčastněné země by měly nejpozději v roce 2015 začít vytvářet vnitrostátní postupy pro uznávání neformálního a informálního učení, podporované podle potřeby vnitrostátními rámci kvalifikací. (8) V komuniké z konference v Lovani a v Louvain-la-Neuve, která se konala ve dnech 28. a 29. dubna 2009, evropští ministři odpovědní za vysokoškolské vzdělávání zdůraznili, že by úspěšné politiky v oblasti celoživotního učení měly obsahovat základní zásady a postupy uznávání předchozího učení na základě výsledků učení, a v závěrech Rady ze dne 28. listopadu 2011 o modernizaci vysokoškolského vzdělávání (2) byly členské státy vyzvány, aby rozvinuly jasné plány přechodu od odborného vzdělávání a jiných druhů vzdělávání ke vzdělávání vysokoškolskému a aby vypracovaly mechanismy pro uznávání předchozího vzdělání a zkušeností získaných mimo rámec formálního vzdělávání a odborné přípravy. (9) Usnesení Rady ze dne 28. listopadu 2011 o obnoveném evropském programu pro vzdělávání dospělých (3) stanovilo jako jednu ze svých prioritních oblastí na období let 2012–2014 zavedení plně funkčních systémů pro potvrzování neformálního a informálního učení a podporu jejich využívání dospělými všech věkových kategorií a na všech úrovních kvalifikace, jakož i podniky a jinými organizacemi. (10) V usnesení Rady ze dne 19. prosince 2002 o podpoře posílené evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (4) a v Kodaňském prohlášení ze dne 30. listopadu 2002 se požadovalo vypracování společných zásad pro uznávání neformálního a informálního učení. (11) V závěrech Rady a zástupců členských států zasedajících v Radě ze 18. května 2004 se dostalo podpory společným evropským zásadám pro zjišťování a uznávání neformálního a informálního učení. (12) Od roku 2004 je pravidelně zveřejňován evropský katalog pro uznávání neformálního a informálního učení obsahující aktuální informace o stávajících postupech uznávání v evropských zemích a v roce 2009 byly zveřejněny evropské pokyny pro uznávání neformálního a informálního učení. (13) Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 2241/2004/ES ze dne 15. prosince 2004 o jednotném rámci Společenství pro průhlednost v oblasti kvalifikací a schopností (Europass) (5) zavedlo Europass, evropský soubor dokladů, které mohou občané používat v celé Evropě za účelem lepšího zaznamenávání jejich kompetencí a kvalifikací, jejich uvádění a sdělování. (14) V usnesení Rady a zástupců vlád

členských států zasedajících v Radě o uznávání významu neformálního a informálního učení v oblasti evropské mládeže ze dne 18. května 2006 (6) byly členské státy vyzvány, aby umožnily zjišťování kompetencí získaných prostřednictvím neformálního a informálního učení za účelem jejich uznání na trhu práce. (15) Jako nástroj zajišťující transparentnost pro účastníky projektů financovaných programem „Mládež v akci“, zřízeným Evropským parlamentem a Radou v rozhodnutí č. 1719/2006/ES (7), byl vytvořen pas mládeže. (16) V doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. dubna 2008 o zavedení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení (8) byly členské státy vyzvány, aby uvedly své vnitrostátní systémy kvalifikací do vztahu s evropským rámcem kvalifikací a aby podporovaly uznávání neformálního a informálního učení v souladu se společnými evropskými zásadami, které byly schváleny v květnu roku 2004. (17) Evropský systém přenosu a akumulace kreditů (ECTS), vytvořený v roce 1989 v rámci programu Erasmus, uděluje kredity za formální učení na základě učebních výsledků a studijní zátěže a usnadňuje rovněž přiznávání kreditů na základě výsledků neformálního a informálního učení ze strany vysokoškolských institucí. (18) V doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009 o zavedení evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (9) se uvádí, že tento rámec by měl podpořit provádění společných evropských zásad identifikace a validace neformálního a informálního učení, a napomoci tím zlepšení vzájemného vztahu mezi vzděláváním, odbornou přípravou a zaměstnáním a propojení mezi formálním, neformálním a informálním učením. C 398/2 Ú CS řední věstník Evropské unie 22.12.2012 ( 1) Úř. věst. C 311, 19.12.2009, s. 1. ( 2) Úř. věst. C 372, 20.12.2011, s. 36. ( 3) Úř. věst. C 372, 20.12.2011, s. 1. ( 4) Úř. věst. C 13, 18.1.2003, s. 2. ( 5) Úř. věst. L 390, 31.12.2004, s. 6. ( 6) Úř. věst. C 168, 20.7.2006, s. 1. ( 7) Úř. věst. L 327, 24.11.2006, s. 30. ( 8) Úř. věst. C 111, 6.5.2008, s. 1. ( 9) Úř. věst. C 155, 8.7.2009, s. 1. (19) Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009 (1) vytvořilo evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET), který se má používat pro přenos, uznávání a shromažďování výsledků učení jednotlivců dosažených ve formálním a případně v neformálním a informálním kontextu. (20) Z konzultací ve formě internetového průzkumu, z diskusí v rámci příslušných politických subjektů a rovněž z rozmanitých činností vzájemného učení, do nichž se zapojili sociální partneři, vyplývá naprostá shoda, pokud jde o význam zviditelnění znalostí, dovedností a kompetencí získaných prostřednictvím životních a pracovních zkušeností, a široká podpora iniciativě Unie zaměřené na zlepšení politiky a postupů v oblasti uznávání v členských státech, PŘIJALA TOTO DOPORUČENÍ: 1. S CÍLEM NABÍDNOUT JEDNOTLIVCŮM MOŽNOST PROKÁZAT, CO SE NAUČILI

MIMO RÁMEC FORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A ODBORNÉ PŘÍPRAVY – VČETNĚ ZKUŠENOSTÍ ZÍSKANÝCH MOBILITOU – A VYUŽÍT TOHOTO UČENÍ V ZÁJMU SVÉ PROFESNÍ DRÁHY A DALŠÍHO UČENÍ, BY ČLENSKÉ STÁTY S NÁLEŽITÝM OHLEDEM NA ZÁSADU SUBSIDIARITY MĚLY: 1) Mít nejpozději v roce 2018 – podle okolností a zvláštních podmínek jednotlivých států a jak považují za vhodné – fungující režim uznávání neformálního a informálního učení, který jednotlivcům umožní: a) dosáhnout uznání znalostí, dovedností a kompetencí, které si osvojili prostřednictvím neformálního a informálního učení a případně i prostřednictvím otevřených vzdělávacích zdrojů; b) získat úplnou kvalifikaci, nebo případně částečnou kvalifikaci, na základě uznaných zkušeností získaných neformálním a informálním učením, aniž by byly dotčeny ostatní platné právní předpisy Unie, zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací (2). Členské státy mohou v rámci svých režimů uznávání upřednostnit určité oblasti nebo odvětví v souladu se svými potřebami. 2) Do režimu uznávání neformálního a informálního učení vhodným způsobem zahrnout následující prvky a současně umožnit každému jednotlivci využít všech těchto prvků, samostatně nebo v určité kombinaci, v souladu s jeho potřebami: a) ZJIŠTĚNÍ výsledků učení jednotlivce dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení, b) ZAZNAMENÁNÍ výsledků učení jednotlivce dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení, c) POSOUZENÍ výsledků učení jednotlivce dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení; d) OSVĚDČENÍ výstupů tohoto posouzení výsledků učení jednotlivce dosažených prostřednictvím neformálního a informálního vzdělávání ve formě kvalifikace, nebo kreditů vedoucích ke kvalifikaci či jiným vhodným způsobem; 3) V režimech uznávání neformálního a informálního učení vhodným způsobem a s ohledem na vnitrostátní, regionální a místní, jakož i odvětvové potřeby a okolnosti uplatňovat tyto zásady: a) postupy uznávání jsou napojeny na vnitrostátní rámce kvalifikací a jsou v souladu s evropským rámcem kvalifikací; b) jednotlivcům a organizacím jsou k dispozici informace a pokyny týkající se možností a přínosů uznávání i příslušných postupů; c) režimy uznávání jsou přínosné zejména pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva, včetně osob, které jsou nezaměstnané, a osob, které jsou nezaměstnaností ohroženy, neboť uznání může zvýšit jejich zapojení do celoživotního učení a zlepšit jejich přístup na trh práce; d) osoby, které jsou nezaměstnané nebo jsou nezaměstnaností ohroženy, mají v souladu s vnitrostátními právními předpisy a okolnostmi možnost absolvovat „posouzení dovedností“, jehož cílem je zjistit jejich znalosti, dovednosti a kompetence, a to v přiměřené lhůtě, nejlépe do šesti měsíců od zjištění této potřeby; e) uznávání neformálního a informálního učení je podporováno vhodnými pokyny a

poradenstvím a je snadno dostupné; f) existují transparentní opatření k zajištění kvality v souladu se stávajícími rámci pro zajištění kvality, která podporují spolehlivé, platné a věrohodné metody a nástroje posuzování; g) je zajištěn rozvoj odborné způsobilosti pracovníků podílejících se na procesu uznávání ve všech příslušných odvětvích; h) kvalifikace, nebo případně částečné kvalifikace, získané uznáním zkušeností nabytých neformálním a informálním učením odpovídají schváleným standardům, které jsou shodné se standardy kvalifikací získaných prostřednictvím formálních vzdělávacích programů nebo rovnocenné těmto standardům; i) k usnadnění zaznamenávání výsledků učení jsou propagovány nástroje Unie k zajištění transparentnosti, jako jsou rámec Europass a pas mládeže; 22.12.2012 Úř. věst. C 398/3 ( 1) Úř. věst. C 155, 8.7.2009, s. 11. ( 2) Úř. věst. L 255, 30.9.2005, s. 22. j) existuje součinnost mezi režimy uznávání a systémy kreditů, které se používají v systému formálního vzdělávání a odborné přípravy, jako např. ECTS a ECVET; 4) Prosazovat zapojení všech příslušných zúčastněných stran, jako jsou zaměstnavatelé, odborové svazy, obchodní, průmyslové a řemeslné komory, vnitrostátní subjekty podílející se na procesu uznávání odborných kvalifikací, služby zaměstnanosti, mládežnické organizace, pracovníci s mládeží, poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy a rovněž organizace občanské společnosti, do vývoje a zavádění prvků a zásad uvedených v bodech 1 až 4. Na podporu zapojení do tohoto procesu by: a) zaměstnavatelé, mládežnické organizace a organizace občanské společnosti měli propagovat a usnadňovat zjišťování a zaznamenávání výsledků učení získaných v rámci pracovní nebo dobrovolné činnosti, a to za pomoci příslušných nástrojů Unie k zajištění transparentnosti, jako jsou nástroje zavedené na základě rámce Europass a pasu mládeže; b) poskytovatelé vzdělávání a odborné přípravy měli usnadňovat přístup k formálnímu vzdělávání a odborné přípravě na základě výsledků učení dosažených v neformálním a informálním prostředí a případně, je-li to možné, udělovat výjimky nebo kredity za náležité výsledky učení dosažené v tomto prostředí; 5) V souvislosti s režimy uznávání podporovat koordinaci mezi zúčastněnými stranami v odvětvích vzdělávání, odborné přípravy a mládeže, jakož i mezi zúčastněnými stranami v jiných souvisejících oblastech politiky.

**2. ČLENSKÉ STÁTY A KOMISE BY MĚLY PŘIJMOUT TATO OPATŘENÍ:** a) Plnit toto doporučení prostřednictvím poradní skupiny pro evropský rámec kvalifikací zřízené doporučením Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. dubna 2008 o zavedení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení (1) (ERK) a případně do následných činností této poradní skupiny zapojit příslušné mládežnické organizace a zástupce odvětví dobrovolnictví; b) Podávat zprávy o pokroku, jehož bylo dosaženo po přijetí tohoto doporučení, v rámci



budoucích společných zpráv Rady a Komise předkládaných na základě strategického rámce „ET 2020“ a budoucích společných zpráv o mládeži v Evropské unii na základě obnoveného rámce pro evropskou spolupráci v oblasti mládeže; c) Podporovat provádění tohoto doporučení využíváním odborné způsobilosti agentur Unie, především Cedefop, a podáváním zpráv o situaci, pokud jde o uznávání neformálního a informálního učení, v rámci výroční zprávy o rozvoji vnitrostátních rámců kvalifikací. 3. KOMISE BY MĚLA PŘIJMOUT TATO OPATŘENÍ: a) Podporovat členské státy a zúčastněné strany prostřednictvím: — usnadnění účinného vzájemného učení a výměny zkušeností a osvědčených postupů, — pravidelného přezkumu evropských pokynů pro uznávání neformálního a informálního učení, a to na základě náležitých konzultací s členskými státy, — pravidelného přezkumu evropského katalogu pro uznávání neformálního a informálního učení, a to ve spolupráci s členskými státy; b) Zvážit před rokem 2018 – v konzultaci s členskými státy, jak je uvedeno v rozhodnutí č. 2241/2004/ES – na základě rámce Europass další rozvoj nástrojů, které by podpořily transparentnost uznaných výsledků učení získaných na základě zkušeností v rámci neformálního a informálního učení v celé Unii; c) Zajistit ve spolupráci s členskými státy, aby program celoživotního učení, program Mládež v akci a – aniž jsou dotčena jednání o příštím víceletém finančním rámci – budoucí evropský program pro vzdělávání, odbornou přípravu, mládež a sport a evropské strukturální fondy byly využívány k podpoře provádění tohoto doporučení; d) Posoudit a vyhodnotit ve spolupráci s členskými státy a po konzultaci s dotčenými zúčastněnými stranami opatření přijatá v reakci na toto doporučení a do 31. prosince 2019 podat Radě zprávu o získaných zkušenostech a důsledcích pro budoucnost, v případě potřeby včetně možného přezkumu a revize tohoto doporučení. V Bruselu dne 20. prosince 2012. Za Radu předseda E. FLOURENTZOU C 398/4 Ú CS řední věstník Evropské unie 22.12.2012 ( 1) Úř. věst. C 111, 6.5.2008, s. 1.

## DEFINICE

Pro účely tohoto doporučení se rozumí: a) Formálním učením učení, které se uskutečňuje v organizovaném a strukturovaném prostředí věnovaném výhradně učení a zpravidla vede k přiznání kvalifikace, obvykle ve formě osvědčení nebo diplomu; zahrnuje systémy všeobecného vzdělávání, počátečního odborného vzdělávání a vysokoškolského vzdělávání; b) Neformálním učením učení, které se uskutečňuje prostřednictvím plánovaných činností (pokud jde o cíle učení, dobu učení), při nichž existuje určitá forma podpory při učení (např. vztah student-učitel); může zahrnovat programy ke zprostředkování pracovních dovedností, gramotnosti u dospělých a základního vzdělání pro osoby, které předčasně ukončily školní docházku; velmi častými případy neformálního učení jsou vnitropodnikové kurzy, jejichž prostřednictvím podniky zdokonalují a zvyšují dovednosti svých zaměstnanců, jako jsou dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií, strukturované elektronické učení (např. využívání otevřených vzdělávacích zdrojů) a kurzy pořádané organizacemi občanské společnosti pro jejich členy, jejich cílovou skupinu nebo pro širokou veřejnost; c) Informálním učením učení, které je výsledkem každodenních činností souvisejících s prací, rodinou nebo volným časem a není organizováno nebo strukturováno, pokud jde o cíle a dobu učení či podporu při učení; může být z hlediska učící se osoby nezáměrné; k příkladům výsledků učení dosažených informálním učením patří dovednosti získané prostřednictvím životních a pracovních zkušeností, dovednosti v oblasti řízení projektů nebo informačních a komunikačních technologií získané v práci; jazykové znalosti a interkulturní dovednosti získané při pobytu v jiné zemi; dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií získané mimo zaměstnání, dovednosti získané při dobrovolné činnosti, kulturních činnostech, sportu, práci s mládeží nebo prostřednictvím činností v domácnosti (např. péče o dítě); d) Otevřenými vzdělávacími zdroji digitální materiály nabízené zdarma a volně pedagogům a účastníkům vzdělávání a samostatného studia, kterých lze využít či opětovně využívat při výuce, učení a výzkumu; patří mezi ně učební obsah, softwarové nástroje sloužící k vytváření, používání a distribuci obsahu a prováděcí zdroje, jako například otevřené licence; tento pojem označuje rovněž akumulovaná digitální aktiva, která lze přizpůsobovat a která přinášejí užitek, aniž by ostatní uživatelé byli omezováni v možnosti jejich využívání; e) Ověřením dovedností proces zaměřený na zjištění a rozbor znalostí, dovedností a kompetencí jednotlivce, včetně jeho předpokladů a motivace, s cílem vymezit cíl jeho kariéry nebo plán přeměrování jeho profesní dráhy nebo plán odborné přípravy; cílem ověření dovedností je pomoci jednotlivci při rozboru vývoje jeho profesní dráhy, samostatném posouzení jeho

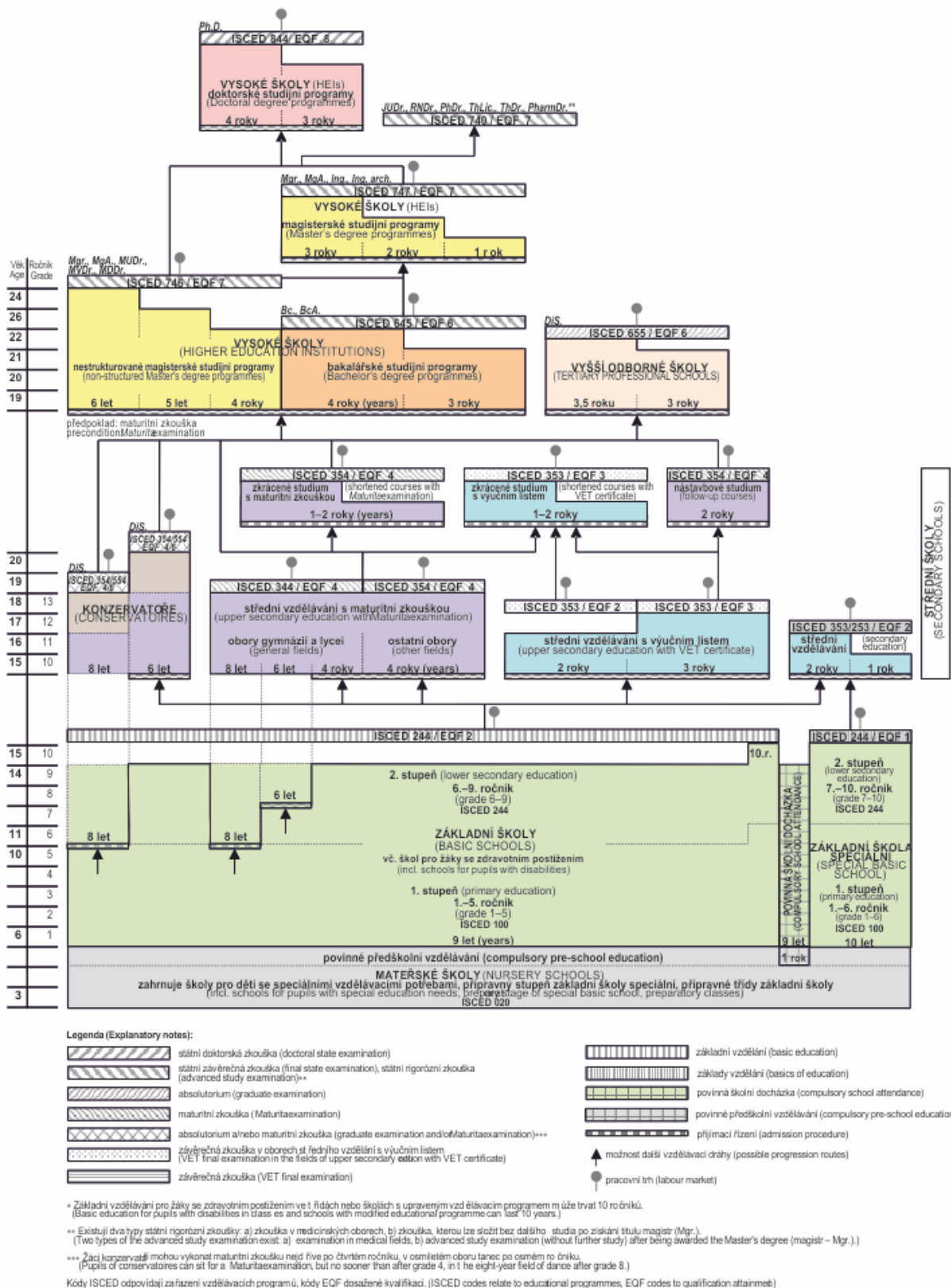
postavení v pracovním prostředí a při plánování profesní dráhy, nebo v některých případech příprava uznání výsledků neformálního a informálního učení; f) Kvalifikací formální výsledek hodnocení a uznání, který je získán v okamžiku, kdy příslušný subjekt stanoví, že jedinec dosáhl výsledků učení podle daných standardů; g) Výsledky učení vyjádření toho, co učící se osoba zná, čemu rozumí a je schopna vykonávat po ukončení vzdělávacího procesu, a to z hlediska znalostí, dovedností a schopností; h) Vnitrostátním rámcem kvalifikací nástroj pro klasifikaci kvalifikací podle souboru kritérií pro určité úrovně dosaženého vzdělání, jehož cílem je integrovat a koordinovat vnitrostátní podsystémy kvalifikací a zlepšovat transparentnost, přístupnost, vývoj a kvalitu kvalifikací ve vztahu k trhu práce a občanské společnosti; i) Uznáváním proces, v jehož rámci pověřený subjekt na základě srovnávání s příslušným standardem potvrzuje, že jedinec dosáhl výsledků učení, který sestává z těchto čtyř různých fází: 1) ZJIŠTĚNÍ konkrétních zkušeností jednotlivce prostřednictvím rozhovoru, 2) ZAZNAMENÁNÍ s cílem zviditelnit zkušenosti jednotlivce, 3) formální POSOUZENÍ těchto zkušeností a 4) OSVĚDČENÍ o výsledcích posouzení, jež může vést k osvědčení částečné nebo úplné kvalifikace; j) Uznáním předchozího učení uznání výsledků učení, jichž bylo dosaženo před podáním žádosti o uznání, a to jak v rámci formálního vzdělávání, tak v rámci neformálního nebo informálního učení.

Zdroj: [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:CS:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:CS:PDF](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:CS:PDF), online,

2019-08-15

## Příloha 2 - Schéma vzdělávacího systému České republiky ve školním roce 2018/2019



Zdroj: DZS.CZ, online, 2018-29-12

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Jan Kroupa**

**Obor: Andragogika**

**Forma studia: kombinované studium**

**Název práce: Zájmové vzdělávání dospělých v kontextu celoživotního učení**

**Rok: 2019**

**Počet stran textu bez příloh: 60**

**Celkový počet stran příloh: 9**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 33**

**Počet internetových zdrojů: 21**

**Vedoucí práce: PhDr. Lenka Petelíková**