

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních věd**



**Diplomová práce**

**Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu**

**Bc. Marek Zadražil**

**© 2023 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Marek Zadražil

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Most

Název práce

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Název anglicky

Lifelong Learning and its Importance in the Development of the Region

---

### Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je návrh k dalšímu rozvoji vzdělávání široké veřejnosti ve vybraném regionu. Hlavní cíl bude podpořen dílčími cíli. První dílčí cíl bude analyzovat nabídku dalších vzdělávacích kurzů v regionu a jejich dostupnost pro širokou veřejnost, která má zájem o celoživotní vzdělávání. Další dílčí cíl bude na hodnocení propagace vzdělávacích kurzů hodnocení ze strany účastníků. Další dílčí cíl bude analyzovat kurzy z pohledu zřizovatelů a dalších aktérů celoživotního vzdělávání z hlediska financování a zabezpečení kurzů. Posledním cílem bude zhodnocení nákladů aktivit realizátorů kurzů pro veřejnost. Otázka zajištění financí se může týkat i dotačních aktivit municipalit v daném regionu.

### Metodika

Teoretická část, charakteristika prostředí a analýza současného stavu bude vycházet ze studia dokumentů. Kvalitativním přístupem pomocí dotazování budou osloveni účastníci kurzů. Kvalitativní sociologické šetření bude probíhat pomocí polostrukturovaných rozhovorů mezi organizacemi, lektory vzdělávání a dalšími aktéry k problematice vzdělávání. Dále kvalitativní šetření bude naplněno semistrukturovanými rozhovory s představiteli místní samosprávy a neziskového sektoru. Osnova práce: 1. Úvod, 2. Cíle a metodika, 3. Teoretická část, 4. Charakteristika prostředí, 5. Zhodnocení šetření, 6. Závěr, 7. Použité zdroje, 8. Přílohy

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Klíčová slova: vzdělávání, celoživotní vzdělávání, školní organizace a střediska, místní samospráva, motivace

---

Doporučené zdroje informací

DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-1457-8.

PROVAZNÍKOVÁ, R. *Financování měst, obcí a regionů: teorie a praxe*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, 288 s. Finance (Grada). ISBN 978-80-247-5608-0.

PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Grada, 2014, 152 s. ISBN: 978-80-247-5232-7.

ROGERS, A., HORROCKS, N. – EBRARY (FIRMA). *Teaching adults* [elektronický zdroj]. Berkshire, England: Open University Press, 2010. ISBN 9780335235391.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

WOKOUN, R. *Regionální rozvoj: (východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování)*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-699-0.

---

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

Bc. Ing. Pavla Varvažovská, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

---

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2022

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 11. 2023

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor(ka) uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne \_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce Bc. Ing. Pavle Varvažovské, Ph.D. za vedení mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří se zúčastnili anketního šetření a vedených rozhovorů.

# Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

## Abstrakt

Diplomová práce se zabývá významem celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním a neziskovém sektoru. Je tedy nutné definovat vzorek institucí a neziskových organizací, které budou v rámci této diplomové práce zkoumány. Vodítko pro výběr institucí veřejné správy bylo čistě regionální. Byly zvoleny obecné úřady obcí mikroregionu, jejichž představitelé byli ochotni se šetření v rámci této diplomové práce účastnit a poskytnout rozhovor. Neziskové organizace byly vybírány podle vazby k regionu působení. Cílem bylo získat do vzorku takové organizace, které se liší v předmětu zájmu, aby vzorek neinklinoval k homogenitě. Pro zaštitění této snahy byl využit adresář Krajské sdružení MAS Karlovarského kraje, z.s. který zastupuje společné zájmy místních akčních skupin Karlovarského kraje (MAS) spolupracujících na rozvoji venkova.

**Klíčová slova:** celoživotní vzdělávání, další profesní vzdělávání, celoživotní vzdělávání na regionální úrovni, regionální politika, efektivita vzdělávacího programu

# Lifelong learning and its importance in the development of the region

## **Abstract**

The diploma thesis deals with the importance of lifelong education of workers in the state and non-profit sector. It is therefore necessary to define a sample of institutions and non-profit organizations that will be examined within this thesis. The guide for the selection of public administration institutions was purely regional. The general authorities of the municipalities of the microregion were elected, whose representatives were willing to participate in the investigation as part of this diploma thesis and to give an interview. Non-profit organizations were selected according to their ties to the region of operation. The aim was to get into the sample such organizations that differ in the subject of interest, so that the sample does not tend towards homogeneity. The directory of the Regional Association of MAS Karlovy Vary Region, z.s., was used to support this effort. which represents the common interests of local action groups of the Karlovy Vary region (MAS) cooperating on rural development.

**eywords:** lifelong education, further professional education, lifelong education at the regional level, regional policy, effectiveness of the educational program

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Celoživotní vzdělávání .....	15
3.1.1 Andragogika.....	15
3.1.2 Předmět a objekt andragogiky .....	19
3.1.3 Cílové skupiny celoživotního vzdělávání .....	20
3.1.4 Globální charakter vzdělávací politiky .....	22
3.1.5 Realita implementace koncepcí .....	23
3.1.5.1 EU a celoživotní vzdělávání .....	25
3.1.5.2 ČR a celoživotní vzdělávání .....	27
3.1.6 Právní úprava, legislativa.....	30
3.1.7 Financování vzdělávání dospělých .....	34
3.2 Celoživotní vzdělávání na regionální úrovni .....	36
3.2.1 Triple helix (trojitá šroubovice).....	38
3.2.1.1 Karlovarská agentura rozvoje podnikání (KARP) .....	41
3.2.2 Klastry.....	42
3.2.2.1 Balneologie a lázeňství v Karlovarském regionu a přeshraniční spolupráce .....	47
3.2.3 Koncept příbuzná rozmanitost (related variety) .....	48
3.2.3.1 Energy Hub Sokolovská uhelná (regional branching).....	50
3.2.4 Regionální politika.....	51
<b>4 Vlastní práce.....</b>	<b>57</b>
4.1 CHARAKTERISTIKA PROSTŘEDÍ .....	57
4.1.1.1 Místní akční skupina (MAS) .....	62
4.1.2 Krajské sdružení MAS Karlovarského kraje .....	62
4.1.2.1 MAS Vladař o.p.s. ....	63
4.1.2.2 MAS 21, o.p.s.....	64
4.1.2.3 MAS Sokolovsko o.p.s.....	64
4.1.2.4 MAS Krušné Hory, o.p.s .....	65
4.1.2.5 MAS Kraj živých vod, z.s. ....	65



4.1.3	Šetření v terénu .....	65
4.1.4	Technika sběru dat a výběr vzorku respondentů .....	66
4.1.4.1	Pilotní studie .....	67
4.1.4.2	Sběr dat .....	67
4.1.5	Analýza kvantitativního šetření .....	68
4.1.6	Kvalitativní šetření .....	76
4.1.6.1	Analýza rozhovoru s představitelem municipality .....	77
4.1.6.2	Analýza rozhovoru s aktérem zájmových spolků .....	78
4.1.6.3	Analýza rozhovoru s projektovým manažerem .....	79
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>80</b>
5.1	Výsledky .....	80
5.1.1.1	Vyhodnocení kvantitativního šetření .....	81
5.1.1.2	Výsledky kvalitativního šetření .....	83
5.2	Diskuse .....	85
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>87</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>90</b>
<b>8</b>	<b>Bibliografie .....</b>	<b>90</b>
<b>9</b>	<b>Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk .....</b>	<b>94</b>
9.1	Seznam obrázků .....	94
9.2	Seznam tabulek .....	94
9.3	Seznam grafů .....	95
9.4	Seznam použitých zkratk .....	95
	<b>Přílohy .....</b>	<b>96</b>

# 1 Úvod

V dnešní společnosti je vzdělávání jedním z nezbytných jevů a tento trend se bude i nadále udržovat. Lidé po skončení povinné školní docházky požadují příležitost systematicky se dále vzdělávat, ať už cíleně nebo nevědomky. Vzdělávání je považováno za lidský kapitál a finanční investice do něj se člověku vracejí v podobě nových znalostí, dovedností, zkušeností a postojů, které může využít jak ve svém profesním, tak osobním životě. Investováním do vzdělávání, časem i penězi, jedinec investuje také do své pozice ve společnosti a společenského statusu. Předpokládá se, že čím více člověk investuje do svého potenciálu, tím vyšší výnosy může očekávat.

Vzdělaná populace je schopna rychleji a efektivněji reagovat na měnící se situaci ve společnosti a nové trendy. Vzdělávání může být považováno za jednu ze strategií, která pomáhá předcházet nezaměstnanosti.

V dnešní době jsou lidské zdroje považovány za hlavní bohatství každé společnosti, včetně regionů, a je nezbytné se o ně pečlivě starat. Tyto zdroje jsou klíčové pro přenos znalostí a představují jeden z faktorů, které ovlivňují inovační potenciál společnosti. Jsou nezbytným předpokladem pro dosažení ekonomických, sociálních, kulturních i environmentálních cílů. Jejich význam výrazně roste v souvislosti s budováním znalostní společnosti, nárůstem dynamiky a rozsahu inovačních změn a neustálým hledáním konkurenčních výhod. Znalosti jsou v této souvislosti považovány za nejstrategičtější "surovinu", což znamená, že jejich poskytování a využívání jsou klíčové pro ekonomický růst, inovace a konkurenceschopnost. Znalosti představují nejcennější zdroj, který může organizace nebo společnost využít ke svému prospěchu. Schopnost učit se je rovněž důležitá, protože se svět neustále mění a vyžaduje růst a přizpůsobení se novým výzvám. Schopnost učení umožňuje organizacím a jednotlivcům rychle získávat nové znalosti a dovednosti, které jsou relevantní pro aktuální potřeby a vývoj.

Při rozvoji venkova je nezbytné brát v úvahu modernizaci ve všech oblastech společnosti a také urbanizaci, která se v posledních letech stala velmi populárním pojmem. I když v současnosti dochází pomalu k zvýšené migraci obyvatelstva do venkovských oblastí, změny v technologiích, ekonomice a kultuře nadále přitahují lidi do měst a venkov tak ztrácí svou cílovou skupinu. Vesnice, které jsou blíže k větším městům, jsou například v lepší pozici než ty vzdálenější. Nicméně je nezbytné reagovat a nabídnout společnosti

možnosti, které přitáhnou její zájem o venkov. Na venkově existují zájmové spolky, které si získávají velkou oblibu mezi obyvateli. Co se týče vzdělávání, na venkově není dostatečná nabídka možností, které by vedly k získání certifikátu. Avšak existuje možnost spolupráce mezi městy a obcemi nebo jinými organizacemi, která podporuje celoživotní vzdělávání obyvatel.

Města a obce, jako zaměstnavatelé, by měly nejen podporovat vzdělávání svých obyvatel, ale také svých zaměstnanců. Neustálý rozvoj, inovace, držet krok s moderní dobou je v současné době nezbytné pro fungování úřadů.

Vzdělávací politika v České republice prošla mnoha změnami v průběhu let, které byly založeny na analýzách a hodnocení vývoje českého školství a celého vzdělávacího systému od doby změny politického systému v roce 1989. Kvalitní lidské zdroje jsou klíčovým předpokladem pro správné fungování veřejného sektoru i neziskových organizací. Celkově vzato, vědomosti, schopnost učit se a vytvářet inovační kulturní klima jsou klíčové zdroje konkurenceschopnosti pro 21. století. Organizace, jednotlivci a společnost jako celek by měly tyto zdroje efektivně rozvíjet a využívat je ke svému prospěchu.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Rozdíly v úrovni celoživotního vzdělávání zaměstnanců veřejné správy a místních akčních skupin mohou být různé. Cílem diplomové práce je analyzovat a porovnat celoživotní vzdělávání zaměstnanců veřejné správy ve vybraných obcích a místní akční skupiny (MAS). Zaměstnanci veřejné správy mohou podléhat většímu omezení dané s výkonem veřejné služby a ovlivnit tak jejich přístup k celoživotnímu vzdělávání. Naopak, zaměstnanci MAS se mohou soustředit více na konkrétní projekty rozvoje regionu, což může motivovat jejich účast na vzdělávacích aktivitách relevantních pro jejich činnost.

Možnosti pro celoživotní vzdělávání zaměstnanců mohou záviset na dostupnosti školicích programů. Veřejná správa může mít větší přístup k souvisejícím školením a odborným programům. Místní akční skupiny mohou být v tomto směru omezenější, pokud nejsou dostatečně informovány o možnostech školení a postrádají přístup k specializovaným programům.

Místní akční skupiny často disponují omezenými rozpočty a mohou mít omezené zdroje pro investování do vzdělávání svých zaměstnanců. Na druhou stranu, veřejná správa může mít větší finanční kapacitu, a tedy více možností na financování vzdělávacích programů pro své zaměstnance.

Dále je cílem porovnat názory respondentů z těchto dvou skupin ohledně významu činnosti místních akčních skupin při rozvoji regionu, na jehož území působí, a postojů obyvatel šetřených oblastí k problematice rozvoje venkova.

Předpokládané výzkumné otázky:

- Jaké jsou rozdíly v úrovni celoživotního vzdělávání zaměstnanců veřejné správy a místních akčních skupin?
- Jaký je význam činnosti místních akčních skupin při rozvoji regionu a jaký je postoj obyvatel šetřených oblastí k problematice rozvoje venkova?
- Existují rozdíly v názorech zaměstnanců veřejné správy a místních akčních skupin na význam činnosti MAS a postoj obyvatel k venkovu?

Zjištěné faktory mohou přispět k rozdílu v úrovni celoživotního vzdělávání zaměstnanců veřejné správy a místních akčních skupin. Získání konkrétních dat a jejich analýza v rámci konkrétního výzkumu mohou poskytnout více podrobností a přesné informace o těchto rozdílech.

Diplomová práce by měla poskytnout komplexní analýzu a porovnání vzdělávání zaměstnanců veřejné správy a místních akčních skupin, a zároveň zhodnotit význam činnosti MAS při rozvoji regionu a postojů obyvatel. Na základě získaných dat by měly být navržena doporučení pro zlepšení celoživotního vzdělávání a podpora činnosti místních akčních skupin.

## **2.2 Metodika**

Pro výběr institucí veřejné správy byly zvoleny obecné úřady obcí mikroregionu, které jsou spojeny s regionem, ve kterém se diplomová práce odehrává. Výhodou bylo, že představitelé těchto úřadů byli ochotni se na šetření v rámci práce podílet a poskytnout rozhovor. Tímto byl zajištěn regionální přístup a obecné úřady poskytly vhodnou reprezentaci veřejné správy.

Pro výběr neziskových organizací byla zohledněna jejich vazba k regionu působnosti. Cílem bylo získat různorodé organizace, které se liší předmětem svého zájmu, aby vzorek neinklinoval k homogenitě. K tomuto účelu byl využit adresář Krajského sdružení MAS Karlovarského kraje, které zastupuje místní akční skupiny (MAS) spolupracující na rozvoji venkova. Tento adresář poskytl informace o neziskových organizacích působících v Karlovarském kraji a umožnil výběr takových, které odpovídají cílům diplomové práce.

Pro zjištění povědomí veřejnosti o činnosti MAS byly použity standardizované elektronické i tištěné dotazníky, které byly rozesílány nebo distribuovány do soukromých i státních organizací. Touto metodou se mohlo získat kvantitativní šetření, které poskytlo povědomí o činnosti MAS.

- Pro analyzování celoživotního vzdělávání bude použita kombinace probíhající formou polo-standardizovaných rozhovorů (kvalitativní šetření) a dotazníkového šetření zaměřeného na zaměstnance veřejné správy a místních akčních skupin.

- Pro zjištění významu činnosti MAS a postojů obyvatel budou použity standardizované elektronické i tištěné dotazníky (kvantitativní šetření).
- Pro porovnání názorů mezi zaměstnanci veřejné správy a místními akčními skupinami budou výsledky statisticky zpracovány a analyzovány.

## **3 Teoretická východiska**

### **3.1 Celoživotní vzdělávání**

Podle knihy "Andragogika a vzdělávání dospělých. Vybrané kapitoly" lze proces výchovy a vzdělávání dospělých považovat za jev determinující vývoj naší kultury již od samých počátků. V první a nejdélejší fázi tohoto procesu byly úvahy o principech výchovy součástí filozofického myšlení a filozofických systémů. Ačkoliv samostatné teorie vzdělávání dospělých vznikly až v průběhu 20. století, klade většina historicky ultimativních výchovných koncepcí hlavní důraz právě na realitu vzdělávání dospělých. Jan Amos Komenský je jedním z prvních autorů, kteří se vzdělávání dospělých věnovali systematictěji a je považován za jednoho z duchovních otců myšlenky celoživotního vzdělávání a moderní koncepce andragogiky (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016).

Realizace celoživotního učení, chápaného jako strategický nástroj rozvoje společnosti, je akcelerována množstvím finančních prostředků, které jsou na podporu vzdělávacích aktivit poskytovány, aktualizací tradičních didaktických přístupů, jakož i postupnou diverzifikací institucionální základny. Podpora různých cest a podob vzdělávání a učení se neodehrává pouze na úrovni jednotlivých států, ale i v prostředí nadnárodních institucí. Oblast, které je v těchto kontextech věnována stále výraznější pozornost, je praxe vzdělávání dospělých a rovněž disciplína, která tuto oblast edukace zkoumá na teoretickém základě – andragogika (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016).

#### **3.1.1 Andragogika**

Podle Reischmanna je první použití termínu 'andragogika' zaznamenáno u německého středoškolského učitele Alexandra Kappa v roce 1833. V jeho knize 'Platon's Erziehungslehre' popisuje Kappa nutnost celoživotního učení. Pro něj je vzdělání, sebereflexe a formování osobnosti nejvyšší hodnotou v lidském životě. Tato práce již obsahuje prvky, které lze najít v další historii andragogiky, jako je začlenění a kombinace vnitřního, subjektivního rozvoje osobnosti (známého jako 'charakter') a vnějších, objektivních kompetencí. Učení dospělých se neodehrává pouze ve vztahu k učitelům, ale také prostřednictvím osobní reflexe a životních zkušeností; je to více než jen proces vedení dospělých (REISCHMANN, 2004).

Problematika vztahu mezi pojmy andragogika a vzdělávání dospělých je skutečně složitá. Často se používají jako synonyma, když andragogika zahrnuje jak samotnou vědní disciplínu, tak praxi vzdělávání a učení dospělých. Existuje však také opoziční přístup, který tyto dva pojmy striktně odlišuje. V této situaci pro účely tohoto textu budeme vzdělávání dospělých chápat jako proces řízení a organizace vzdělávání, případně jako vzdělávací systém zahrnující veškeré vzdělávací aktivity určené dospělé populaci (PALÁN, 2002, str. 237).

Reischmann zařazuje andragogiku mezi vědecké disciplíny s akademickým oborem, které se zabývají teorií vzdělávání dospělých (REISCHMANN, 2004).

V mnoha zemích narůstá koncepce „andragogiky“ jako vědeckého přístupu k učení dospělých. V této konotaci je andragogika věda o porozumění (= teorii) a podpoře (= praxi) celoživotního vzdělávání dospělých. Je třeba si ale uvědomit, že existuje mnoho různých přístupů a definicí ohledně vztahu mezi andragogikou a vzděláváním dospělých.

Zkoumání problematiky edukace dospělých nelze realizovat v rámci jediné vědní disciplíny, protože se vyskytuje v širokých kontextech, které ovlivňují chování jednotlivců. Andragogika je od samého začátku interdisciplinární vědou, která integruje poznatky, pojmy, dílčí teorie a metody zkoumání různých opěrných vědních disciplín. Jejím cílem je řešit rozmanité problémy ve vzdělávání a učení se dospělých a pomocí specifického přístupu a pohledu abstrahovat vlastní teorie. Během tohoto procesu jsou poznatky z jiných oborů upraveny v souladu s andragogickými cíli a kontexty (BENEŠ, Pedagogika a andragogika-distance v blízkosti, 2002, str. 134).

Ačkolí se řada disciplín v rámci svého působení dotýká problematiky vzdělávání dospělých a andragogika – i s ohledem na pozdější dobu svého konstituování – se do velké míry identifikuje s podobou a zaměřením vybraných směrů jejich teoretického i výzkumného směřování a zároveň částečně přebírá i jejich terminologii, metodiku i teoretické postuláty. Přesto je andragogika jedinou vědní disciplínou, která se systematicky a exkluzivně zabývá procesem edukace dospělých ve všech relevantních kontextech (socio – ekonomických, socio – kulturních, socio – psychologických, politických apod.), respektuje všestranné zvláštnosti dospělé populace a zaměřuje se na rozvoj dospělých jedinců ve všech fázích životní dráhy v dospělosti i ve všech oblastech jejich života. Právě v této signifikantnosti lze spatřovat základ její identity a odlišnosti (KOCIÁNOVÁ & KOPECKÝ, 2012).



Dvořáková a Šérák rozlišují na obecné úrovni tři nejčastější vymezení pojmu andragogika. První přístup chápe andragogiku jako vědu o edukaci dospělých, což je tradiční směr se rozvíjející zejména v kontinentální Evropě. Druhý pohled se zaměřuje na teorii sebe řízeného učení, která vychází z konceptu M. Knowlese a je typická především pro anglosaské země. Třetí vymezení pojmu andragogika pak představuje akademickou disciplínu, která se odlišuje od pedagogiky a reflektuje praktické aspekty vzdělávání dospělých (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, str. 13). V souvislosti s tím je také zmiňován Beneš, který rozděluje andragogiku do dvou klíčových kontextů: "První definice pojímá andragogiku jako disciplínu, která se snaží definovat správný přístup k učícím se dospělým... Druhá definice vnímá andragogiku jako specifickou součást všeobecného myšlení o výchově, vzdělávání a učení se." V druhé definici andragogika představuje (a) vědecký obor zapojený do systému vzdělávacích věd, který se zaměřuje na široké aspekty vzdělávání a učení dospělých, nebo (b) studijní obor obvykle zařazený do rámce pedagogických věd, který připravuje budoucí odborníky v oblasti vzdělávání dospělých. V tomto případě jsou pojmy "vědecký a studijní obor vzdělávání dospělých / dalšího vzdělávání a andragogika" synonyma (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, str. 13)

Andragogika je obvykle chápána jako věda induktivní, tedy věda založená na praxi a z praxe vycházející. Na základě konkrétních požadavků praxe se formuje andragogika jako věda a na základě ní potom studijní obor vychovávající odborníky – andragogy. Praxe vzdělávání a učení (se) dospělých se odehrává ve třech základních dimenzích (jako vzdělávání a učení (se) formální, neformální a informální) a zároveň ve třech tematických segmentech (vzdělávání zájmové, občanské a další profesní). Pokud tedy vycházíme z výše uvedeného základního předpokladu, že teorie a vědní obor andragogiky jsou determinované praxí, je zcela zákonité, že teoretické zaměření andragogické vědy musí nutně zahrnovat všechny výše uvedené dimenze.

V andragogice se vychází z předpokladu, že teorie a vědní obor jsou determinované praxí. Andragogika se zabývá vzděláváním a učením dospělých a jejím cílem je rozvíjet jejich dovednosti, schopnosti a znalosti. Praxe vzdělávání a učení dospělých se odehrává ve třech základních dimenzích:

1. Formální vzdělávání: Jedná se o systematicky organizované vzdělávací programy, které vedou ke získání kvalifikace, například formálních kurzů, školení apod.

2. Neformální vzdělávání: Tato dimenze zahrnuje neorganizované nebo méně formální vzdělávací aktivity, které nevedou k formálnímu certifikátu, ale přesto rozvíjejí dovednosti a znalosti.

3. Informální vzdělávání: Vzdělávání, které probíhá spontánně, neplánovaně a často neúmyslně. Příklady informálního vzdělávání zahrnují učení se prostřednictvím zkušeností, pracovních situací, sociální interakce a dalších příležitostí.

Kromě dimenzí se v andragogice také rozlišují tematické segmenty, které zahrnují vzdělávání zájmové, občanské a další profesní. Tyto segmenty odrážejí různorodost cílů vzdělávání dospělých. Příkladem je rozdělení aplikované andragogické disciplíny dle Prusákové (PRUSÁKOVÁ, 2006) na:

1. Profesní andragogika: Zaměřuje se na edukaci dospělého jedince v profesním životě a pracovním prostředí.
2. Sociální andragogika: Zkoumá edukaci dospělých v sociálním kontextu, vztah mezi sociálním prostředím a edukačním potenciálem jedince a možnosti působení na specifické nebo rizikové cílové skupiny dospělých.
3. Kulturní (či kulturně-osvětová) andragogika: Reflektuje rozmanitou oblast zájmového a občanského vzdělávání dospělých, rozvíjí edukační činnost v oblasti kultury, volnočasových aktivit atd.
4. Speciální andragogika: Zaměřuje se na problematiku edukace znevýhodněných cílových skupin, které mohou mít různé stupně tělesného nebo duševního postižení.
5. Gerontagogika/geragogika: Studuje a systematicky zpracovává poznatky týkající se edukace seniorů ve všech jejích aspektech, včetně výchovy a vzdělávání v pozdním věku. V užším smyslu se zaměřuje na teorii a praxi výuky starší generace.

Výše uvedené členění andragogických disciplín není univerzálně přijímané a existuje několik alternativních modifikací v odborné literatuře. Je důležité si uvědomit, že tato klasifikace je pouze jedním možným přístupem ke specifikaci různých oblastí andragogiky. Různí autoři a badatelé mohou mít odlišné názory a zapojují do tohoto členění různé perspektivy a důrazy. Proto je vždy vhodné konzultovat více zdrojů a věnovat pozornost specifickým rysům a kontextům edukace dospělých v jednotlivých oblastech.

Andragogická věda tak prostupuje všemi těmito dimenzemi a segmenty a její teoretické zaměření je také ovlivněno praktickými potřebami vzdělávání dospělých.

### 3.1.2 Předmět a objekt andragogiky

Andragogika se zaměřuje na edukaci dospělých a zahrnuje výchovu, vzdělávání a intencionalitu učení. Andragogika se odlišuje od pedagogiky a gerontagogiky tím, že se zaměřuje na dospělého člověka a jeho fázi života. Andragogika definuje objekt studia jako dospělou osobu, která se účastní edukačního procesu a je aktivní ve svém vzdělávání.

V různých kulturách je dospělost právně definována různě. V České republice je dospělým považován člověk, který dosáhl věku 18 nebo 21 let. Hartl považuje biologicky dospělého člověka, který dosáhl své konečné velikosti a vývoje. Z hlediska duševního je dospělý člověk schopný samostatného myšlení a jednání, má stabilitu myšlení a práce, umí plánovat svůj život, je vytrvalý a přebírá odpovědnost za své činy (HARTL, 1999). Zde je jistá názorová shodnost s Jarvisem (JARVIS, 2004), který chápe dospělého v teorii vzdělávání dospělých jako člověka, který sám sebe považuje a je i okolím považován za sociálně zralého.

Petřková zmiňuje podmínku pro účast dospělých v edukačních aktivitách. Kromě dosažení určitého stupně zralosti je nezbytné mít také schopnost učit se a vzdělavatelnost, tedy ochota a otevřenost ke vzdělávání. Dříve se věřilo, že psychické funkce dosahují vrcholu během adolescence, což bylo nazýváno "teorií adolescencního maxima". Nicméně dnes již není pochyb o tom, že i dospělí jsou schopni učit se a rozvíjet své znalosti prakticky ve všech fázích svého života. To znamená, že vzdělavatelnost není omezena na určitý věkový okruh, ale je přítomna po celý život (PETŘKOVÁ, 2006).

Dospělí účastníci edukačních aktivit mají podle Bočkové (BOČKOVÁ, 2002) a Bartáka (BARTÁK, 2003) několik charakteristik, které je odlišují od dětí a mladších studentů. Některé z těchto charakteristik zahrnují:

1. Vytvořený životní způsob: Dospělí mají již ustálené životní postupy a způsob fungování ve svém každodenním životě.
2. Omezený čas: Dospělí mají na vzdělávání méně času kvůli svým pracovním a rodinným povinnostem.
3. Realističtější a nezávislejší sebepojetí: Mají jasnější představu o svých cílech, obsahu a výsledcích vzdělávání a jsou více nezávislí na vnější motivaci.
4. Zodpovědnost za své vzdělávání: Dospělí jsou odpovědní za navrhování a naplňování svých vzdělávacích potřeb.

5. Samostatnost a sebeřízení při učení: Jsou schopni se sami motivovat a plánovat své učení.
6. Široký základ zkušeností: Dospělí mají rozmanité životní a pracovní zkušenosti, které mohou uplatnit při vzdělávání.
7. Preferují praktický přístup: Mají tendenci preferovat praktické aplikace a uplatnění získaných znalostí ve své práci.
8. Diferencované a kritické přijímání poznatků: Dospělí mají vyšší úroveň kognitivního zrání a jsou schopni kriticky přemýšlet a vyhodnocovat informace.
9. Obtížnější soustředěnost: Dospělí mohou mít obtíže s koncentrací kvůli různým pracovním, rodinným nebo osobním důvodům.
10. Možné změny senzomotorických a paměťových funkcí: S věkem se senzomotorické a paměťové funkce mohou mírně zhoršovat.

Je důležité si uvědomit, že tyto charakteristiky jsou velmi obecné a nemusí se projevovat ve všech situacích a u všech dospělých účastníků. Různé cílové skupiny dospělých mohou mít odlišné charakteristiky v rámci vzdělávání.

### **3.1.3 Cílové skupiny celoživotního vzdělávání**

Beneš zdůrazňuje, že pro úspěšnost vzdělávání je důležité nejen identifikovat potřeby a cílové skupiny z vnější perspektivy, ale také zajistit, aby se tyto skupiny identifikovaly samy. To znamená, že je důležité, aby samy skupiny rozpoznaly svou specifickou potřebu a byly aktivními aktéry ve svém vzdělávání. Když se cílové skupiny samy identifikují, je pravděpodobnější, že budou mít vyšší motivaci a zájem o vzdělávání. Můžou si být jisté, že jejich potřeby a perspektivy budou brány v úvahu a že vzdělávací programy budou přizpůsobeny jejich specifickým cílům a požadavkům (BENEŠ, Pedagogika a andragogika-distance v blízkosti, 2002).

Tímto přístupem se zvyšuje angažovanost a participace cílových skupin, což může vést ke zvýšení efektivity a úspěšnosti vzdělávacích programů. Je prospěšné zapojit ty, které programy a služby vzdělávání přímo ovlivňují, do procesu rozhodování a plánování.

Celkově vzato, identifikace a samo identifikace cílových skupin jsou důležité faktory pro úspěšnost vzdělávání, protože zajišťují aktivní účast, snižují odpor a zvyšují motivaci a zájem o vzdělávání.

Mezi specifické skupiny dospělých účastníků edukačních aktivit patří různé znevýhodněné či rizikové skupiny, ale také určité profesní skupiny a skupiny ve specifických sociálních rolích. Některé z těchto skupin mohou zahrnovat:

- Znevýhodněné skupiny: (dlouhodobě) nezaměstnaní, absolventi různých stupňů škol, ženy na nebo po rodičovské dovolené, lidé ve věku nad 50/55 let, nízko kvalifikovaní, negramotní a funkčně negramotní, příslušníci etnických menšin, imigranti, lidé ohrožení sociální exkluzí, jako jsou bezdomovci, drogově či jinak závislí, osoby ve výkonu trestu atd.
- Profesní skupiny: (top) manažeři, IT specialisté, talenty, lektori a pedagogičtí pracovníci, lékaři, právníci, úředníci, sociální pracovníci, pracovníci ve zdravotnictví apod.
- Skupiny ve specifických sociálních rolích: rodiče, lidé na rodičovství se připravující, truchlící atd.

Pro tyto skupiny je důležité poskytovat edukační programy a aktivity, které jsou přizpůsobeny jejich specifickým potřebám a situacím. Například pro nezaměstnané mohou být nabízeny kurzy pro zvýšení jejich profesních dovedností a možnosti rekvalifikace, pro manažery speciální školení v oblasti vedení a managementu nebo pro rodiče programy zaměřené na rodičovství a rodinné vzdělávání.

Dále je důležité vytvářet inkluzivní prostředí, které podporuje účast a rozvoj těchto skupin dospělých. To zahrnuje poskytování přístupných a dostupných vzdělávacích prostředků, jako jsou alternativní metody výuky, individuální přístup, flexibilní časové plány atd.

Výlučnou cílovou skupinu představují senioři, tj. jedinci ve věku 65+. V České republice existuje široká nabídka vzdělávacích příležitostí pro seniory. Mezi nejznámější patří Univerzity třetího věku, které poskytují seniorkám a seniorům možnost pokračovat ve vzdělávání a rozšířit si své znalosti. Virtuální univerzita třetího věku je vzdělávací platformou online, která umožňuje seniorkám a seniorům studovat z pohodlí domova přes internet. Akademie třetího věku pak nabízejí různé kurzy a přednášky zaměřené na konkrétní témata pro seniory. V poslední době kulturně-edukační instituce, jako jsou knihovny a muzea, získávají stále větší význam v oblasti vzdělávání seniorů. Knihovny

často pořádají literární a kulturní akce, knižní kluby, diskusní kroužky a další vzdělávací aktivity pro seniory. Muzea nabízejí prohlídky, výstavy a přednášky zaměřené na různá historická a kulturní témata (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, str. 82).

Tyto instituce poskytují možnosti nejen pro vzdělávání, ale také pro sociální interakci a zapojení seniorů do kulturního dění. Vzdělávání pro seniory je důležité nejen z hlediska osobního růstu a rozvoje, ale také z hlediska udržení aktivního a plnohodnotného života v pozdním věku.

Celkově je důležité, aby existovala rozmanitá nabídka vzdělávacích příležitostí pro seniory, která jim umožní vzdělávat se a rozvíjet své zájmy i v pozdním věku. Tím se podporuje jejich kvalita života a aktivní účast ve společnosti.

### **3.1.4 Globální charakter vzdělávací politiky**

Kopecký (KOPECKÝ, 2013) poukazuje na to, že v dnešní době se aktivní role při hledání efektivních řešení a dosahování stanovených cílů ve vzdělávání postupně přesouvá z národních států na mezinárodní organizace. To znamená, že vzdělávací politika se stává globální a obdržela celosvětový charakter.

Mezinárodní organizace, jako je Organizace spojených národů pro vzdělávání, vědu a kulturu (UNESCO), Evropská komise (EK) a další, hrají významnou roli při tvorbě a implementaci vzdělávací politiky. Tyto organizace spolupracují s jednotlivými zeměmi a regiony na vytváření společných cílů a standardů v oblasti vzdělání.

Globální přístup k vzdělávací politice znamená, že se hledají a sdílí osvědčené postupy a inovativní přístupy mezi různými zeměmi a mohou se tak vytvořit globální normy pro kvalitu vzdělání. Toto globální zaměření také umožňuje diskusi a spolupráci na vyřešení vzdělávacích výzev, kterým čelíme, jako je například přizpůsobení vzdělávání rychlému technologickému rozvoji nebo zajištění inkluzivního a rovného přístupu ke vzdělání. Celkově lze tedy říci, že vzdělávací politika získává globální charakter a mezinárodní organizace hrají stále důležitější roli při řešení vzdělávacích výzev a dosahování společných cílů ve vzdělání. Spolupráce a koordinace mezi zeměmi jsou nezbytné pro zajištění kvalitního a relevantního vzdělávání v globálním kontextu.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) je další významnou mezinárodní institucí, která ovlivňuje diskusi o obsahu a cílech celoživotního

učení. Vznikla v roce 1961 jako transformace původní organizace pro evropskou hospodářskou spolupráci. OECD se zaměřuje na prosazování ekonomické spolupráce a rozvoje mezi svými členskými zeměmi. Hlavním cílem OECD je dosažení lepšího životního standardu a ekonomické prosperity ve svých členských zemích. Její činnost zahrnuje studie, výzkumy a analýzy v různých oblastech, včetně vzdělávání a celoživotního učení. OECD se aktivně zabývá vzděláváním a vzdělávacími politikami, zvažuje inovace ve vzdělání, analyzuje trendy v oblasti vzdělávání a snaží se identifikovat nejlepší postupy a politiky vzdělávání. Spolupracuje s členskými zeměmi na zlepšování kvality vzdělání, reformách vzdělávacích systémů a rozvoji dovedností pro trh práce. OECD také provádí mezinárodní srovnávací studie, například známou studii PISA (Program mezinárodního srovnávání žáků), která hodnotí výkony žáků ve čtení, matematice a vědě. Tyto studie poskytují důležité informace o vzdělávacích systémech, a tím pomáhají zemím identifikovat své silné a slabé stránky a uskutečňovat reformy vzdělání na základě mezinárodních srovnání. Celkově lze říct, že OECD hraje významnou roli ve formování a diskusi o obsahu a cílech celoživotního učení a vzdělávacích politikách. Její výzkumné aktivity a srovnávací studie přispívají k lepšímu porozumění vzdělávacím systémům a podporují výměnu osvědčených postupů a politik vzdělávání mezi zeměmi členy (OECD, 2023).

### **3.1.5 Realita implementace koncepcí**

Celoživotní vzdělávání učení začalo být chápáno jako doprovodný jev celého života a jako účinný nástroj v boji proti sociální exkluzi a nezaměstnanosti, proti politickým i ekonomickým problémům, především v podobě efektivní přípravy jedince na život ve společnosti a zlepšení jeho schopnosti adaptace na probíhající změny.

Dvořáková a Šerák ve své kritice poukazují na to, že navzdory pozitivní reakci politických a odborných kruhů dochází k řadě překážek při skutečné implementaci doporučených nástrojů a opatření. To znamená, že i když jsou tyto nástroje a opatření v teorii přijímány a schvalovány, jejich konkrétní zavedení a realizace je obtížná. Důležité je také zdůraznit, že navzdory této obtížnosti není dosaženo potřebného zhmotnění v podobě konkrétních legislativních a institucionálních opatření. To znamená, že nedochází k jejich přijetí a realizaci v praxi, což může znamenat, že doporučení zůstávají jen na papíře a nejsou fakticky implementována (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016).

Dále se podle zmiňované kritiky se v textu poukazuje na několik nedostatků. Prvním z nich je neopodstatněná marginalizace formálního vzdělávacího systému. To znamená, že se nebere dostatečně v potaz důležitost a přínos formálního vzdělávání. Dále se kritizuje nekonkrétnost až vágnost některých formulací v textu. To znamená, že některé výroky nejsou přesné a jasně definované, což může způsobovat nedorozumění nebo nejasnost. Posledním zmiňovaným nedostatkem je přílišná utilitárnost v pohledu na roli vzdělávání. To znamená, že se vzdělávání uvažuje příliš jednostranně a pouze jako prostředek k dosažení praktických cílů, jako je získání zaměstnání, a zanedbává se jeho role při rozvoji osobnosti a obecného vzdělání (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, str. 94).

Podle OECD v současnosti není celoživotní učení vnímáno jako primární nezadatelné lidské právo, ale jako nezbytná podmínka pro účast na různých sociálních aspektech života. To znamená, že se považuje za nezbytné, aby jednotlivci získávali a rozvíjeli své vzdělání po celý život, aby byli schopni plně se účastnit společnosti. Jedině tak mohou být schopni se přizpůsobovat změnám, získávat nové dovednosti a znalosti a aktivně se podílet na společnosti (OECD, 2023).

Tento přístup také znamená, že jednotlivci nejsou pouze pasivními příjemci vzdělání, ale jsou hlavními aktéry a zodpovědnost za své vzdělávání mají především sami. Tento koncept se vztahuje nejen na jednotlivce, ale i na společnost jako celek, což znamená, že společnost musí vytvořit podmínky, ve kterých je celoživotní učení podporováno a umožněno.

Podle zprávy Learning: The Treasure Within, kterou vytvořila Mezinárodní komise pro vzdělávání v 21. století UNESCO, se zdůrazňují rozpory a konflikty, které ovlivňují společnost, jako například vztah mezi globalizací a lokalizací, tradicí a modernitou, konkurenceschopností a rovnoprávností. Tato zpráva tvrdí, že tyto rozpory by mohly být sníženy nebo vyřešeny prostřednictvím účasti na procesu učení. Zpráva identifikuje čtyři klíčové pilíře celoživotního učení:

- Učit se vědět: Zahrnuje kombinaci širokého všeobecného vzdělání a hlubší specializace, rozvoj schopnosti člověka učit se a ovládnutí nástrojů pochopení.
- Učit se jednat: Zahrnuje získávání nejen vědomostí, ale také schopností a kompetencí, které člověku umožní vyrovnat se s různými životními situacemi.



- Učit se žít pohromadě: Zahrnuje schopnost porozumět ostatním, spolupracovat s nimi a zvládat konflikty.
- Učit se být: Zahrnuje autonomní rozvoj osobnosti, schopnost utvářet si vlastní názory a nést osobní odpovědnost za své jednání (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, stránky 96-97).

Těmito pilíři se zpráva snaží podpořit celoživotní učení a poukázat na jeho důležitost v individuálním i společenském rozvoji.

V dokumentu *Towards Knowledge Societies*, který byl publikován v roce 2005, se navazuje na Delorsovu<sup>1</sup>, zprávu a aktualizuje její obsah. V tomto dokumentu se zaměřuje na problematiku celoživotního učení a distribuci vědění v souvislosti s dynamickým rozvojem moderních komunikačních technologií. Důraz je kladen na skutečnost, že nedostatečná dostupnost těchto technologií je jedním z hlavních faktorů, které přispívají k nerovnosti mezi různými světovými regiony. Nerovnoměrná distribuce vědomostí a možností vzdělávání prostřednictvím těchto technologií může způsobovat zvětšování mezer mezi bohatšími a chudšími oblastmi světa. Dokument *Towards Knowledge Societies* tak vyzdvihuje význam rovného přístupu ke znalostem a potřebu vyvinout úsilí na vyrovnávání nerovností v přístupu k moderním komunikačním technologiím (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, stránky 96-97).

Celoživotní učení a distribuce vědění se tak stávají klíčovými tématy, které mají pozitivní vliv na sociální rozvoj a snižování nerovností mezi lidmi a regiony.

#### 3.1.5.1 EU a celoživotní vzdělávání

V dokumentu *White Paper on Education and Training*, který byl vypracován Evropskou komisí v roce 1995, se deklaruje potřeba vytvořit prostředí pro učící se společnost, kterého lze dosáhnout splněním následujících cílů:

- Podpora získávání nových znalostí: Cílem je umožnit lidem neustálé učení a rozvoj, které je nezbytné v rychle se měnící společnosti. To zahrnuje podporu celoživotního učení a možnost získat nové dovednosti a znalosti.

---

<sup>1</sup> **Learning:** The Treasure Within (*Učení je skryté bohatství*, známá i jako tzv. *Delorsova zpráva*)

- Sbližování školských institucí a podnikatelského sektoru: Tento cíl se zaměřuje na posílení spolupráce mezi školami a podniky. Cílem je zajištění, aby vzdělávání bylo relevantní pro potřeby trhu práce a aby studenti získali praktické dovednosti a zkušenosti.
- Potírání exkluze: Cílem je zajistit, aby vzdělávání bylo přístupné všem, bez ohledu na jejich sociální nebo ekonomický status. Zabraňuje se tak riziku sociálního vyloučení a nerovnosti ve vzdělání.
- Rozvoj dovednosti ovládat tři jazyky Evropské unie: Cílem je zlepšit jazykové dovednosti a zajištění schopnosti komunikovat v nejméně třech jazycích Evropské unie. To má přispět k větší mobilitě a komunikaci mezi jednotlivými členskými státy EU.
- Povýšení investic do vzdělávání na úroveň kapitálových investic: Cílem je zvýšit investice do vzdělávání a považovat je za dlouhodobou investici do budoucího rozvoje a konkurenceschopnosti společnosti. Vzdělání je chápáno jako klíčový faktor ekonomického růstu a inovace.

Tyto cíle mají za cíl posílit vzdělávací systémy a umožnit lepší přizpůsobení se společenským změnám, trhu práce a globalizaci (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, stránky 98-99).

Na zasedání Evropské rady v Lisabonu, které se konalo v březnu 2000 (tzv. Lisabonský summit), Evropská unie deklarovala svou ambici stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě. Cílem bylo dosáhnout udržitelného růstu, vytvořit více pracovních míst a zvýšit sociální soudržnost. Tímto prohlášením EU uznala klíčový význam znalostí a inovace pro dlouhodobou ekonomickou prosperitu a sociální pokrok. Těžiště se přesunulo od pouhého hospodářského růstu k vytváření a využívání znalostí jako hnací síly ekonomického rozvoje. Cílem bylo rozvíjet dovednosti, investovat do vzdělání a výzkumu, podporovat inovace a veřejný i soukromý sektor, aby se dosáhlo konkurenceschopnosti a udržitelného růstu. Tyto snahy měly také přinést větší sociální soudržnost a snížit nerovnosti mezi občany EU. Lisabonský summit a jeho vytyčené cíle měly významný vliv na politiky a strategie EU v oblasti vzdělávání, výzkumu a inovací a přinesly posun směrem k dynamické a konkurenceschopné znalostní ekonomice v Evropě (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, str. 99).

Dokument Education & Training 2020 (Vzdělávání a odborná příprava 2020), který byl publikován v roce 2009, se zaměřuje na podporu rozvoje vzdělávacích systémů jako klíčového faktoru pro udržitelnou hospodářskou prosperitu a zaměstnanost. Dokument zdůrazňuje důležitost investic do vzdělání a odborné přípravy jako prostředku pro posílení výkonnosti ekonomiky a zvýšení zaměstnanosti. Klade důraz na rozvoj dovedností a znalostí, které odpovídají potřebám trhu práce a podnikání. Cílem je přizpůsobit vzdělávací systémy novým a budoucím výzvám a potřebám společnosti a zaměstnavatelů. To zahrnuje poskytování kvalitního vzdělání, které připraví jednotlivce na budoucí pracovní příležitosti, podporu celoživotního učení a možnost změny kvalifikace během pracovní kariéry. Dokument také klade důraz na včasnou identifikaci a predikci budoucích dovedností a potřeb trhu práce, aby bylo možné adekvátně reagovat na nové technologie, demografické změny a jiné faktory ovlivňující trh práce (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, str. 100).

Cílem tohoto dokumentu je vytvořit moderní a inovativní vzdělávací systémy, které budou podporovat udržitelný ekonomický růst, konkurenceschopnost a zaměstnatelnost občanů.

#### 3.1.5.2 ČR a celoživotní vzdělávání

Idea celoživotního vzdělávání byla reflektována již v sedmdesátých letech, ale stala se zásadní součástí vzdělávací politiky až v moderní historii nově vzniklých států včetně České a Slovenské republiky.

V dokumentu "Další rozvoj československé výchovně vzdělávací soustavy" z roku 1976 byla celoživotní edukace zmíněna v kapitole 3.5. Tento dokument uznával potřebu stále se rozvíjejícího vzdělávání, které by přesahovalo tradiční školní vzdělání a poskytovalo možnosti pro další rozvoj a vzdělávání v průběhu života. Nicméně, v době vzniku nových států po rozpadu Československa na počátku devadesátých let, se tato idea stala důležitější na politickém a strategickém poli. Celoživotní vzdělávání bylo vnímáno jako součást širšího procesu transformace, modernizace a přizpůsobení se mezinárodním standardům. Začlenění celoživotního vzdělávání do vzdělávací politiky nových států bylo také podpořeno globalizací, technologickým pokrokem a narůstající potřebou neustálého rozvoje znalostí a dovedností v rychle se měnícím světě (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016, str. 103).

Od té doby bylo celoživotní vzdělávání a jeho podpora prostřednictvím strategických koncepcí a politiky zdůrazňováno jako klíčový prvek vzdělávacího systému, který se snaží připravit občany na neustálé změny a nové výzvy v moderním světě.

Za posledních dvacet let bylo v České republice přijato několik významných dokumentů, které reagují na různé sociální, ekonomické, politické a kulturní kontexty. Některé z těchto dokumentů jsou:

- Národní program rozvoje vzdělávání v ČR (2001): Tento dokument se zaměřuje na dlouhodobý rozvoj vzdělávacího systému v České republice a stanovuje strategické cíle a opatření.
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky (2002): Tento dokument se zaměřuje na rozvoj vzdělávání a výchovně vzdělávací soustavy s důrazem na kvalitu vzdělání, rovné příležitosti a inkluzi.
- Strategie rozvoje lidských zdrojů (2003): Tato strategie se snaží posílit lidské zdroje a jejich rozvoj v rámci vzdělávání, zaměstnanosti a sociální politiky.
- Strategie celoživotního učení ČR (2007): Tato strategie má za cíl podporovat a rozvíjet celoživotní učení a přispívat k osobnímu rozvoji, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti.
- Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 (2014): Tato strategie se zaměřuje na dlouhodobou vizi a cíle vzdělávací politiky v České republice s důrazem na kvalitu vzdělání a inkluzi.
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020 (2015): Tento dokument sleduje předchozí záměry a strategie a stanovuje další kroky k rozvoji vzdělávání a vzdělávací soustavy v České republice.

Tyto dokumenty ukazují snahu České republiky o modernizaci vzdělávání, přizpůsobení se měnícím potřebám a zajištění kvalitního vzdělání pro všechny občany.

Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, známý také jako Bílá kniha, který byl publikován v roce 2001, je jedním z klíčových dokumentů vymezujících obecný základ vzdělávací politiky České republiky. Bílá kniha je strategický dokument, který stanovuje cíle, priority a opatření v oblasti vzdělávání v České republice. Jedná se o komplexní přístup k vzdělávání a jeho vývoji, zahrnující celé vzdělávací spektrum od mateřských škol

až po vysoké školy (MŠMT, BÍLÁ KNIHA - NÁRODNÍ PROGRAM ROZVOJE VZDĚLÁNÍ V ČR 2002, 2002).

Hlavním záměrem Bílé knihy je posílit kvalitu vzdělání, zvýšit rovné příležitosti a inkluzi, podporovat učitele a jejich profesní rozvoj, rozvíjet odborné a technické vzdělávání, podporovat mezinárodní spolupráci a další. Dokument klade důraz na aktualizaci vzdělávacích programů, modernizaci vzdělávacích metod a využití moderních informačních technologií (MŠMT, BÍLÁ KNIHA - NÁRODNÍ PROGRAM ROZVOJE VZDĚLÁNÍ V ČR 2002, 2002).

Bílá kniha získala širokou podporu a stala se základním dokumentem pro formování vzdělávací politiky v České republice. Její cíle a směřování jsou důležitou referencí pro další dokumenty a strategie v oblasti vzdělávání v uplynulé dekádě, a i do budoucna.

Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007 měla významný dopad na proměnu podoby vzdělávání v České republice. Tento dokument byl stanoven jako programový dokument pro období 2007–2015 a usiloval o transformaci principů celoživotního učení do konkrétních strategických cílů a jejich implementaci jako běžnou praxi. Strategie celoživotního učení se zaměřovala na podporu učení a vzdělávání v různých fázích života jednotlivce, přičemž zdůrazňovala nejen formální vzdělávací instituce, ale i neformální a informální učení. Hlavním cílem bylo vytvořit prostředí, ve kterém se lidé mohou neustále učit, rozvíjet své dovednosti a přizpůsobovat se novým výzvám a změnám (MŠMT, STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ ČR, 2008).

Strategie stanovila několik klíčových oblastí a opatření, například podporu celoživotního učení ve školách, rozvoj vzdělávání dospělých, poskytování dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky, podporu inovace ve vzdělávání, vytvoření systému uznávání a ověřování neformálního a informálního vzdělávání, a další (MŠMT, STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ ČR, 2008).

Realizace této strategie měla za cíl překlenout propast mezi vzděláním a potřebami pracovního trhu, podpořit osobní rozvoj a zlepšit konkurenceschopnost České republiky. Strategie celoživotního učení z roku 2007 tak se svými konkrétními cíli a opatřeními měla významný vliv na proměnu vzdělávání v souladu s principy celoživotního učení.

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020 nenesou tak výraznou změnu jako předchozí dokumenty, jako například

Strategie celoživotního učení z roku 2007. Tento záměr je pokračováním předchozích strategických dokumentů a strategií, které byly přijaty v minulých letech. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy na období 2015–2020 potvrzuje důležitost a prioritní role vzdělávání při rozvoji lidských zdrojů, konkurenceschopnosti a sociálního soudržnosti. Hlavními cíli tohoto dokumentu jsou například zvyšování kvality vzdělání, posilování integrace a inkluze ve vzdělávání, podpora osobního a profesního rozvoje pedagogů, rozvíjení inovačního a podnikavého přístupu v rámci vzdělávání, podpora digitálního vzdělávání a rozvoj mezinárodní spolupráce (MŠMT, DLOUHODOBÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ČESKÉ REPUBLIKY NA OBDOBÍ 2015-2020, 2015).

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020 tak představuje kontinuitu ve vzdělávací politice a využívá předchozích zkušeností a strategií. I když nedává tak výraznou změnu, je stále důležitým dokumentem pro rozvoj vzdělávání a vzdělávací soustavy v České republice.

### **3.1.6 Právní úprava, legislativa**

V oblasti vzdělávání dospělých není dostatečně komplexní a jednotný právní rámec. Je to problém, který může mít negativní dopad na efektivitu systému a provázanost jednotlivých oblastí vzdělávání dospělých. Snahy o vytvoření komplexního zákona o vzdělávání dospělých v minulosti nepřinesly očekávané výsledky. Zdá se, že existující legislativní normy a jejich interpretace jsou stále příliš nejasné a fragmentární. Navíc přijetí zákona 179/2006 Sb. v současné situaci může znemožnit schválení nové legislativní normy o vzdělávání dospělých. Je důležité, aby byla oblast vzdělávání dospělých řádně regulována a měla jednotný a koherentní právní rámec. Takový zákon by mohl vymezit výchozí kritéria, definovat terminologii a stanovit odpovědnosti a spolupráci různých partnerů v této oblasti (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016).

Je možné, že v budoucnu se objeví další snahy o vytvoření komplexního zákona vzdělávání dospělých, který by odpovídal současnému kontextu a potřebám. Je třeba, aby se o tom diskutovalo a aby se hledaly řešení, která by podpořila rozvoj vzdělávání dospělých v České republice.

Pokud by měl být vytvořen zákon o dalším vzdělávání pro dospělé, měl by se inspirovat zeměmi, které již mají podobnou právní normu. Tato inspirace by mohla pomoci

definovat základní terminologii, vymezit role jednotlivých aktérů a stanovit kvalitativní a obsahové standardy. Další možné aspekty, které by mohl případný zákon řešit, zahrnují:

- Uznávání předchozího vzdělání a výsledků vzdělávání dospělých, aby se umožnila jejich přenosnost a podpora celoživotního učení.
- Finanční podpora a daňová zvýhodnění pro podniky a organizace, které investují do vzdělávání svých zaměstnanců.
- Regulace a podpora neformálního a informálního vzdělávání dospělých, které nejsou součástí formálního školského systému.
- Stanovení postupů pro akreditaci a hodnocení institucí a poskytovatelů dalšího vzdělávání dospělých.
- Podpora inkluzivního přístupu k vzdělávání dospělých, který zohledňuje různorodost účastníků a jejich individuální potřeby.
- Stanovení odpovědnosti a dohledu nad celou oblastí vzdělávání dospělých.

Tyto jsou pouze některé možné aspekty, které by mohl zákon o dalším vzdělávání dospělých řešit. Je důležité, aby se při tvorbě takové právní normy zapojili odborníci a zástupci různých sektorů, aby bylo zohledněno co nejvíce perspektiv a potřeb vzdělávání dospělých (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016).

Také kvalita poskytovaného dalšího vzdělávání dospělých je důležitým tématem, které je potřeba řešit. V současné době může kdokoli nabízet služby v oblasti vzdělávání dospělých, pokud splní základní požadavky stanovené v živnostenském zákoně<sup>2</sup>. To znamená, že není požadována žádná specifická kvalifikační záruka pro provozovatele vzdělávacích programů. Výjimkou jsou programy, které jsou realizovány na základě akreditací udělovaných ministerstvy.

Chybějící kvalifikační požadavky mohou mít negativní vliv na kvalitu nabízených služeb v oblasti vzdělávání dospělých. Je důležité, aby byly stanoveny standardy a kvalifikační požadavky pro provozovatele vzdělávacích programů, aby bylo zajištěno, že poskytované služby jsou kvalitní a odpovídají potřebám účastníků.

---

<sup>2</sup> zákonu č. 455/91 Sb., o živnostenském podnikání

Jednou z možností pro zajištění kvality je rozšíření akreditací, které by byly vydávány ministerstvy. To by umožnilo stanovit jasné požadavky na obsah, metody výuky, pedagogické kvalifikace a další aspekty vzdělávání dospělých.

Beneš v své citaci poukazuje na názor, že někteří lidé zpochybňují nutnost samostatného zákona o dalším vzdělávání. Argumentují tím, že pouhý zákon sám o sobě nedokáže zajistit kvalitní fungování této oblasti, i kdyby byl ten nejlepší. Reálná implementace navrhovaných koncepcí a návrhů je také komplikována současnou ekonomickou a politickou situací (BANEŠ, 2003, str. 176). Je nutné, aby se v této oblasti prováděla neustálá kontrola a hodnocení kvality, aby bylo zajištěno, že další vzdělávání dospělých splňuje přiměřené standardy. Tím by se zajistilo, že účastníci získají relevantní a kvalitní vzdělávání, které jim poskytne potřebné znalosti a dovednosti pro jejich profesní či osobní rozvoj.

V kompetenčním zákoně, který upravuje zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy v České republice, není ve vztahu k vzdělávání dospělých žádná explicitní zmínka. Tento fakt komplikuje jak určení odpovědnosti za tuto oblast, tak i financování příslušných edukačních aktivit ze státního rozpočtu. Rozdělení celého sektoru dalšího vzdělávání na různé segmenty a přiřazení odpovědnosti jednotlivým orgánům je velmi problematické. Z principu by mělo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy zastávat centrální roli v oblasti celoživotního učení. Nicméně, samotný kompetenční zákon tuto předpokládanou roli tohoto ministerstva nepotvrzuje a toto ministerstvo se ve skutečnosti zaměřuje hlavně na správu školského systému, vědeckou politiku, výzkum a vývoj, a koordinaci uznávání odborné kvalifikace a získávání kvalifikací v rámci systému dalšího vzdělávání. Ministerstvo také akredituje rekvalifikační programy. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků je příspěvkovou organizací tohoto ministerstva (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016).

Kromě Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy se v oblasti dalšího vzdělávání angažují i další ministerstva. Ministerstvo práce a sociálních věcí má v kompetenci rekvalifikace, vzdělávání zaměstnanců a digitální gramotnost. Jeho příspěvkovou organizací je Fond dalšího vzdělávání. Ministerstvo kultury se podílí na zájmovém vzdělávání, Ministerstvo zdravotnictví na zdravotní osvětě a specializovaném a celoživotním vzdělávání v oblasti zdravotnictví. Ministerstvo vnitra je zodpovědné za



povinné vzdělávání úředníků územně samosprávných celků. Ministerstvo pro místní rozvoj pomáhá s implementací edukačních aktivit na regionální a místní úrovni a spravuje směřování evropských finančních prostředků. Jednotlivé resorty také spolupracují na vytváření nových kvalifikačních standardů v rámci Národní soustavy kvalifikací.

Legislativní ukotvení vzdělávání dospělých v českém právním systému je nekoherentní a fragmentované. Několik právních norem se okrajově zmíní o této problematice, ale nedochází k celkovému a jednotnému zajištění dalšího vzdělávání.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, vymezuje právo na vzdělání v Hlavě čtvrté, Článku 33. Toto právo je však konkrétněji upraveno jen ve vztahu k základním, středním a vysokým školám, a nezahrnuje explicitně další nebo celoživotní vzdělávání.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, umožňuje studovat na vysokých školách bez ohledu na věk. V rámci tohoto zákona je možné realizovat kurzy celoživotního vzdělávání, jako jsou Univerzity třetího věku. Avšak frekventanti těchto kurzů nemají status řádných vysokoškolských studentů, a propojení těchto kurzů s řádným studiem je omezené.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) obsahuje ustanovení o odborném rozvoji zaměstnanců, zahrnující školení, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Zaměstnanci mají povinnost prohlubovat si svou kvalifikaci, avšak odpovídající povinnosti zaměstnavatelů nejsou v zákonu stanoveny.

Rekvalifikace je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato norma stanovuje podmínky pro získání nové kvalifikace a provádění rekvalifikací. Samotnou podobu rekvalifikací, včetně akreditace, organizace a podpory účastníků, upravují další vyhlášky.

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, měl zásadní vliv na vzdělávací politiku v České republice. Tento zákon reagoval na požadavky strategických dokumentů, jako je Memorandum o celoživotním učení, a stanovil kritéria a nástroje pro realizaci principů celoživotního učení jako běžné praxe. Jedním z cílů tohoto zákona je oddělení výsledků učení od procesů, kterým vznikly, a vnímání výsledků učení dosažených v různých fázích a formách vzdělávací trajektorie jako ekvivalentních. Toto

paradigmatické pojetí slouží jako základ pro definici několika nových oblastí, které nebyly součástí dřívější legislativy:

- Systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.
- Kvalifikační standardy, které stanovují požadavky na znalosti a dovednosti pro konkrétní kvalifikaci.
- Hodnotící standardy, které určují způsoby hodnocení dosažení kvalifikace.
- Národní soustava kvalifikací, která zahrnuje kvalifikace a certifikáty a poskytuje strukturu pro uznávání vzdělávacích výsledků.
- Pravidla udělování autorizace tzv. autorizovaným osobám, které mají oprávnění provádět ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.
- Práva a povinnosti zájemců o ověření svých kvalifikací a kompetencí.
- Působnost orgánů vykonávajících státní správu v této oblasti.

Tento zákon přinesl novinky a změny do českého právního systému z hlediska terminologie a obsahu. Jeho cílem bylo umožnit jednotlivcům uplatnění a oficiální zhodnocení všech znalostí a dovedností získaných během celého života, a to nezávisle na formálních vzdělávacích procesech (DVOŘÁKOVÁ & ŠÉRÁK, 2016).

### **3.1.7 Financování vzdělávání dospělých**

V České republice je běžnou praxí, že náklady na další vzdělávání jsou často hrazeny ze soukromých zdrojů. Tato situace je způsobena tím, že většinu účastníků dalšího vzdělávání tvoří zaměstnanci, a předpokládá se, že náklady na jejich vzdělávání budou částečně nebo úplně hrazeny zaměstnavateli.

Existují různé důvody pro tuto praxi. Zaměstnavatelé často věří, že investice do vzdělávání svých zaměstnanců zlepší jejich pracovní dovednosti a znalosti, což má pozitivní vliv na výkon práce a výsledky podniku. Zaměstnanci také mohou mít zájem na dalším vzdělávání, aby si zlepšili své kvalifikace a příležitosti kariérního rozvoje. Existuje však i riziko, že nezávislé financování dalšího vzdělávání ze soukromých zdrojů může být pro některé jednotlivce finančně náročné a nepřístupné. To může mít za následek nerovnoměrný přístup k vzdělávání a omezení možností pro ty, kteří si nemohou dovolit hradit náklady ze svého rozpočtu.

Je důležité, aby vzdělávací systém reflektoval potřeby a podmínky různých skupin obyvatelstva a zajistil přístupnost vzdělávání pro všechny. To může zahrnovat podporu ze strany státu, zaměstnavatelů nebo vzdělávacích institucí, včetně možnosti získání stipendií, grantů nebo jiných finančních podpor pro účastníky dalšího vzdělávání.

V České republice existuje několik nástrojů podpory dalšího vzdělávání, které zahrnují daňová zvýhodnění, vzdělávací fondy, příspěvky na vzdělávání, poukázky na vzdělávání a vzdělávací účty. Daňová zvýhodnění umožňují zaměstnavatelům nebo účastníkům dalšího vzdělávání odečítat náklady, nebo jejich část, za absolvované edukační aktivity ze základu daně nebo z celkové daňové povinnosti.

Vzdělávací fondy jsou často zřizovány na úrovni státu, regionu nebo konkrétního průmyslového odvětví a financovány povinnými odvody zaměstnavatelů a zaměstnanců. Stát často poskytuje významnou podporu pro tyto fondy. Z těchto fondů jsou pak vypláceny příspěvky na vzdělávání, které mohou obdržet fyzické i právnické osoby.

Poukázky na vzdělávání jsou státem hrazené nebo dotované poukázky, které mohou být použity v rámci konkrétně stanovené oblasti, například jazykové kurzy, počítačové kurzy nebo rekvalifikační kurzy. V České republice se poukázky na vzdělávání využívají i v souvislosti s rekvalifikačními kurzy pro nezaměstnané.

Vzdělávací účty jsou speciální spořicí účty s předem stanoveným cílem využití, podobně jako je tomu u stavebního spoření. Často jsou s těmito účty spojeny příspěvky ze strany státu a další zvýhodnění, jako je daňové osvobození nebo nezapočítávání naspořených prostředků do celkových příjmů rodiny.

Všechny tyto nástroje mají za cíl podporu dalšího vzdělávání a zlepšení dostupnosti a financování pro jednotlivce. Konkrétní podoba a implementace těchto nástrojů se může lišit v různých zemích.

Členství České republiky v Evropské unii přineslo zásadní změny do systému financování. EU se stala nejvýznamnějším zdrojem veřejných financí v ČR. Tím umožnila regionům, krajům, obcím, institucím a podnikatelům participovat na finančních pobídkách, které realizují cíle evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti.

Díky členství v EU se značně zvýšily možnosti implementace revitalizačních, rozvojových a výzkumných programů. Klíčovou rolí při čerpání finančních prostředků z

fondů EU hrají strategické dokumenty a operační programy. Tyto dokumenty musí být vypracovány a schváleny, aby bylo možné získat požadované prostředky.

V České republice je Ministerstvo pro místní rozvoj, prostřednictvím Národního orgánu pro koordinaci, hlavním koordinátorem využívání fondů EU. Ministerstvo a Národní orgán pro koordinaci mají za úkol spravovat a monitorovat čerpání finančních prostředků z fondů EU a zajistit, aby tyto prostředky byly využity efektivně a v souladu s evropskou politikou.

Díky evropským fondům má Česká republika přístup k finančním prostředkům, které mohou být použity na rozvoj infrastruktury, podporu malých a středních podniků, výzkum a vývoj, ochranu životního prostředí, sociální projekty a další oblasti. Tato finanční podpora přispívá ke zvyšování životní úrovně obyvatelstva a hospodářskému rozvoji země.

### **3.2 Celoživotní vzdělávání na regionální úrovni**

Současná globalizovaná ekonomika dramaticky změnila tradiční dělení výrobních faktorů. Díky poklesu dopravních nákladů, snižování obchodních bariér a rozvoji komunikací je možné téměř cokoli dopravit kamkoliv se stále menšími náklady. Tím se významně snižuje vázanost faktorů na určité lokality a faktory se stávají mnohem mobilnějšími. V tomto kontextu jsou znalosti a schopnost učit se jedním z mála faktorů, které zůstávají lokálně silně vázané a málo mobilní. Toho si všímá Maskell (MASKELL, Low-Tech Competitive Advantages and the Role Of Proximity The Danish Wooden Furniture Industry, 1998) ve svém článku, kde je zdůrazněn význam prostorové aglomerace a proxemiky v rámci určitých odvětví v důsledku intenzivní mezinárodní konkurence. Příkladem je zmíněna poptávka po blízkosti mezi výrobcí nábytku, která je založena na snadné komunikaci a výměně znalostí, spíše než na geografické koncentraci dodavatelů nebo zákazníků. Společné umístění vede ke sdílené důvěře a umožňuje efektivnější spolupráci a výměnu informací.

Tento přístup ukazuje, že nehmotné, lokalizované schopnosti a prostorová blízkost jsou klíčové pro dlouhodobou konkurenceschopnost firem v některých odvětvích s nižší úrovní technologií. Firmy, které mají přístup k těmto schopnostem a využívají prostorovou blízkost, mají větší šanci na úspěch a přežití na trhu.

Blažek a Uhlíř (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, stránky 191-192) upozorňují, že důležitým prvkem teorie učících se regionů je rozlišení mezi kodifikovanými a nekodifikovanými vědomostmi. Kodifikované vědomosti jsou ty, které lze standardizovat a naučit se prostřednictvím instrukcí a návodů. Jsou to vědomosti, které lze prodávat jako komodity a přenášet místně i globálně s relativně nízkými náklady. Naopak nekodifikované vědomosti jsou vědomosti, které nelze jednoduše vyjádřit nebo přenést a získávají se spíše prostřednictvím vlastní zkušenosti a účasti na konkrétní činnosti. Tyto vědomosti a dovednosti jsou vázány na regionální kontext a institucionální charakteristiky daného území, jako jsou sítě kontaktů a formy zakořenění v místním prostředí. Jsou také zdrojem konkurenční výhody, protože jsou specifické pro daný region.

V této souvislosti poukazují na Lundvalla, který rozlišuje několik forem učení v regionálním rozvoji. Učení praxí (learning by doing) zahrnuje získávání znalostí a dovedností prostřednictvím praktického zapojení se do činnosti. Učení užíváním (learning by using) se vztahuje k procesu učení se používat a využívat existujících technologií a nástrojů. Učení hledáním (learning by searching) spočívá ve vyhledávání a objevování nových informací a zdrojů znalostí. Učení spoluprací (learning by interacting) je charakterizováno spoluprací a interakcí mezi lidmi a organizacemi a obecně se věří, že je nejvýznamnější formou učení v rámci regionálního rozvoje. Celkově lze říci, že učení vzájemnou spoluprací je klíčovým prvkem regionálního rozvoje (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

Cílem regionů je identifikovat ty schopnosti a dovednosti, které jsou specificky vázány na dané území. Tyto specifické schopnosti a dovednosti jsou nazývány vztahová aktivita (*relational assets*). Vztahová aktivita se týká vazeb, vztahů a sítí kontaktů mezi různými subjekty na regionální úrovni, jako jsou podniky, instituce a jednotlivci. Tyto vztahy nemusí být založeny pouze na tržních vztazích, ale jsou důležité pro fungování místní ekonomiky. Vztahová aktivita může zahrnovat těsné vazby mezi podniky a výzkumnými ústavy, spolupráci mezi firmami a institucemi, sdílení zdrojů a inovativních myšlenek, společný vývoj produktů a služeb atd. Tyto vazby a sítě kontaktů často přispívají k úspěchu regionu a jeho schopnosti konkurovat a inovovat. Zejména ve specializovaných odvětvích se ukazuje, že vztahová aktivita může být klíčovým faktorem pro růst a rozvoj regionu. Silné vazby a spolupráce mezi různými subjekty v regionu umožňují sdílení znalostí, přístup k novým technologiím a inovačním myšlenkám. Tyto vztahy také

vytvářejí důvěru a vzájemnou podporu mezi aktéry v regionálním ekosystému (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, str. 192).

Vztahová aktivita je tak klíčovým faktorem pro budování konkurenční výhody regionů a jejich schopnost inovovat a prosperovat. Místní sítě kontaktů a vazby mezi podniky, institucemi a jednotlivci jsou důležité pro rozvoj regionální ekonomiky a posilování její konkurenceschopnosti. Regiony jsou úzce závislé na své historii a místním vývoji institucí. Toto zdůrazňují institucionálně orientovaní autoři v oblasti regionálního rozvoje. Historické a institucionální faktory jsou klíčovým zdrojem konkurenceschopnosti pro regiony, protože vytvářejí existující vztahové aktivity, sítě kontaktů a instituce, které jsou specifické pro dané území. Zároveň je však důležité, aby regiony byly otevřené novým podnětům, kontaktům, nápadům a postupům. Vzhledem k dynamice a změnám ve světové ekonomice, technologiím a trhu je důležité, aby regiony byly schopné adaptovat se na nové podmínky a přizpůsobit své instituce a vztahové aktivity (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

I když historické faktory a místní instituce mohou být zdrojem konkurenceschopnosti, mohou se v některých situacích také stát překážkou pro další úspěšný rozvoj. Pokud se region spoléhá výhradně na své existující instituce a sítě kontaktů a nedokáže se otevřít novým myšlenkám a inovacím, může to brzdit jeho rozvoj a konkurenceschopnost. Je tedy důležité, aby regiony udržovaly rovnováhu mezi využíváním své vlastní historie a institucí a zároveň byly schopné adaptovat se na nové podněty a inovace. Otevřenost novým kontaktům a myšlenkám a průběžné přizpůsobování existujících institucí může regionům pomoci udržet si konkurenceschopnost a dosáhnout trvalého úspěchu v rámci regionálního rozvoje (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

### **3.2.1 Triple helix (trojitá šroubovice)**

Koncept triple helix se zaměřuje na studium interakce mezi třemi klíčovými aktéry – firmami, univerzitami a vládou – v kontextu regionálního rozvoje. Podle autorů konceptu je spolupráce a vazba mezi těmito aktéry nezbytná pro podporu inovací a konkurenceschopnosti regionů (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, stránky 206-207).

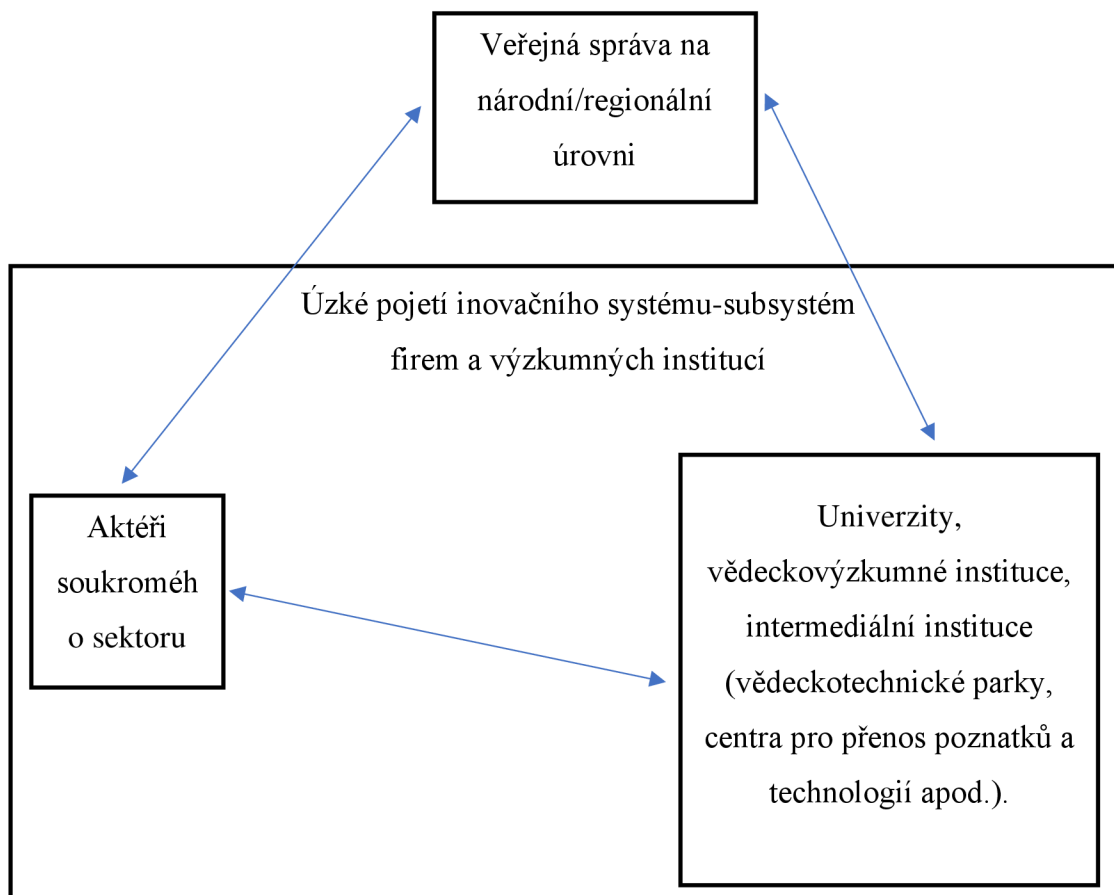
Henry Etzkowitz a Loet Leydesdorff (ETZKOWITZ & LEYDESDORFF, 1998) považují triple helix spíše za analytický nástroj než za novou teorii. Tento nástroj umožňuje zkoumat organizační a institucionální uspořádání klíčových aktérů a jejich

vzájemné vazby. Důležitou součástí je povědomí a porozumění mezi aktéry, což je nezbytné pro efektivní spolupráci a dosažení synergických efektů.

Koncept triple helix obecně podporuje myšlenku, že inovace a regionální rozvoj jsou posíleny spoluprací a vazbami mezi různými aktéry, nikoli pouze izolovanými výzkumnými týmy. Firmám, univerzitám a vládě se připisuje klíčová role v podpoře inovací a konkurenceschopnosti regionů (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

*Obrázek 1: Triple helix (trojitá šroubovice) -široké a úzké pojetí systému.*

*Zdroj: (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, str. 207)*



Tento koncept byl velmi dobře přijat mezi teoretiky regionálního rozvoje v prvním desetiletí 21. století a dodnes se používá jako analytický nástroj pro studium a podporu regionálního rozvoje. Koncept "triple helix" je založen na spolupráci mezi třemi klíčovými aktéry: akademickou sférou, průmyslem a vládou.

Koncept spirálové trojité šroubovice, v rámci, které probíhá i řada zpětných vazeb je inovačním modelem, kterému se vyznačuje třemi hlavními dimenzemi. První dimenzí je vnitřní transformace v rámci jednotlivých šroubovic. Jedná se například o vytváření intenzivních a nových typů vazeb mezi firmami, jako jsou například strategické aliance firem zaměřené na společný výzkum a vývoj nebo vnitřní transformace hodnot univerzit, které více oceňují i ekonomický přínos vytvořených poznatků. Druhou dimenzí je vzájemné ovlivňování zbývajících typů aktérů/šroubovice. Příkladem je změna legislativy v oblasti duševního vlastnictví, změny systémů organizace a financování základního i aplikovaného výzkumu, podpora mobility vědeckých pracovníků ze strany veřejného sektoru, koncepce a způsob realizace průmyslových a inovativních politik apod. Třetí dimenzí je pak vytvoření nové sítě vztahů a organizací, a to i trojstranných, s cílem podnítit vznik nových myšlenek a technologií (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

Etkowitz (2002) uvádí, že transformace bilaterálních vztahů ve trojstranné vztahy mezi klíčovými aktéry trojité šroubovice je možná, zejména na regionální úrovni. Proces formování trojité šroubovice je popisován ve třech fázích:

- Vytvoření "knowledge space" - tedy prostoru, kde je koncentrována vědeckovýzkumná činnost v blízkých oborech.
- Vytvoření "consensus space" - prostředí, kde se setkávají osobnosti z různých institucí a s různou profesní historií s cílem generovat nové myšlenky a strategie.
- Vytvoření "innovation space" - organizační struktura, která má za cíl dosáhnout konsensu v předchozích fázích.

Koncept triple helix Blažek a Uhlíř chápou v souladu s jeho pojetím, které nabízejí sami jeho autoři-jako analytický nástroj, který by měl umožnit analyzovat příčiny a stav spolupráce mezi třmi výše uvedenými skupinami aktérů (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, str. 211).

Vytvoření funkční trojité šroubovice často narazí na mnoho překážek, jak v Česku, tak i ve světě. Jedním z hlavních problémů je existující "berlínská zeď" mezi akademickou a soukromou sférou. Tyto sféry mají odlišné hodnotové žebříčky, kritéria pro výběr pracovníků, hodnocení úspěchu a rozdílné časové horizonty. To vede ke vzájemné nedůvěře a někdy i ke snižování hodnoty přístupu druhé strany. V Česku, toto napětí mezi "dvěma světy" ještě zesiluje soutěž o veřejné finanční zdroje na výzkum, protože představy



firem a aplikovaného výzkumu se mohou značně lišit (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, str. tamtéž). Tyto překážky je potřeba překonat a hledat způsoby, jak podporovat větší spolupráci mezi akademickou, soukromou a veřejnou sférou. To může zahrnovat vzájemné pochopení a respekt mezi aktéry, snaha o vyvážené rozdělení finančních zdrojů, podpora mobility pracovníků mezi sektory a zlepšení komunikace a dialogu mezi různými aktéřskými skupinami.

Mobilita pracovníků mezi akademickou, soukromou a veřejnou sférou by mohla napomoci ke vzájemnému porozumění a prolínání těchto sfér. Omezená mobilita mezi těmito třemi sférami na národní úrovni, jak naznačuje průzkum Blažka (Blažek, 2010), představuje určité překážky ve vytváření funkční trojitě šroubovice.

Je důležité podporovat a usnadňovat mobilitu pracovníků mezi různými sektory, aby mohli získat nové zkušenosti, dovednosti a přístupy. To může být provedeno prostřednictvím přizpůsobení systémů zaměstnávání, vytváření interdisciplinárních programů, společných projektů a dalších iniciativ, které podporují spolupráci a výměnu mezi různými sférami.

Dále je také důležité, aby byla mobilita podporována na regionální úrovni, protože tam může být snazší spolupráce a vytváření partnerství mezi aktéry z různých sfér. Tím se může zvýšit počet osob, kteří se zapojí do mobility a intenzita spolupráce mezi jednotlivými sektory.

#### 3.2.1.1 Karlovarská agentura rozvoje podnikání (KARP)

Jedním z příkladů propojení aktérů trojitě šroubovice na regionální úrovni je Karlovarská agentura rozvoje podnikání. V případě Karlovarské agentury rozvoje podnikání (KARP) se tato spolupráce projevuje v podpoře a realizaci aktivit, které mají za cíl podporu místního potenciálu a rozvoje podnikání v Karlovarském kraji.

KARP jako příspěvková organizace Karlovarského kraje spolupracuje s vysokými školami, výzkumnými institucemi a dalšími akademickými subjekty, které poskytují know-how a inovativní přístupy pro podporu podnikání v regionu. Průmyslové podniky a firmy jsou zapojeny prostřednictvím spolupráce na výzkumných a vývojových projektech, sdílení odborných znalostí a spolupráce s akademickou sférou.

Vláda a regionální samosprávy pak poskytují podporu prostřednictvím financování projektů a vytváření příznivého podnikatelského prostředí. KARP také spolupracuje s různými rozvojovými uskupeními, městy a obcemi na podpoře jejich rozvojových snah.

Tímto způsobem se využívá konceptu "triple helix" k podpoře inovací, spolupráce a rozvoje podnikání v Karlovarském kraji.

Obrázek 2: Přehled o aktivitách realizovaných v inovačním prostředí Karlovarského kraje podle jednotlivých organizací. Zdroj: <https://www.karp-kv.cz/>



### 3.2.2 Klastry

Koncept klastrů má své kořeny v práci britského ekonoma Alfreda Marshalla (Marshall, 1997), který ve svém díle "Principles of Economics" z roku 1890 popsal výhody koncentrace podobných podniků v určitém regionu. Marshall tvrdil, že taková koncentrace umožňuje vzájemné výhody, jako je sdílení odborných znalostí, inovace a efektivnější využívání zdrojů. Koncept klastrů získal nový impuls v moderní ekonomii v souvislosti s diskusemi o flexibilní specializaci. Tato koncepce se zaměřuje na to, že regiony a podniky by se měly specializovat na určité obory nebo dovednosti, ve kterých mají relativní konkurenční výhody. Flexibilní specializace umožňuje regionům a podnikům reagovat na změny v ekonomickém prostředí a být konkurenceschopné. Klastry jsou vnímány jako prostředek, jak dosáhnout flexibilní specializace, protože koncentrace podobných podniků vytváří synergii a umožňuje sdílení dovedností a inovací. Klastry tak mohou být zdrojem

konkurenční výhody pro regiony a přispívat k jejich ekonomickému rozvoji. Oživený zájem o klastry je také spojen s novým modelem ekonomické soutěže, který klade důraz na inovace, technologický vývoj a kvalitní infrastrukturu. V rámci tohoto modelu jsou klastry chápány jako důležitý faktor pro podporu inovačního prostředí a podnikatelského ekosystému.

Česká republika se rozhodla začlenit podporu klastrů do své průmyslové a inovační politiky. To představuje odpověď na potřeby regionálního rozvoje a podporu konkurenceschopnosti českého průmyslu. Vstup do EU a dostupnost evropských strukturálních fondů poskytlo České republice možnost financování projektů týkajících se klastrů a jejich rozvoje.

Podpora klastrů v rámci průmyslové a inovační politiky ČR může mít různé formy, jako jsou finanční prostředky pro vytvoření nových nebo posílení existujících klastrů, technická podpora pro spolupráci a výměnu know-how, a také tvorbu strategií a politik pro rozvoj klastrů v různých odvětvích. Cílem je podpořit inovace, konkurenceschopnost a efektivitu českých podniků a regionů.

Nicméně je důležité si uvědomit, že podpora klastrů není samospádem řešením pro všechny regiony a odvětví. Je třeba provést důkladnou analýzu potenciálu klastrů ve specifických kontextech a zvolit přístup, který bude odpovídat konkrétní situaci a cílům daného regionu. Navíc je klíčové zajistit efektivní správu a monitorování financovaných projektů klastrů, aby byla zajištěna jejich účinnost a dlouhodobá udržitelnost. Studie a analýzy mohou pomoci při lepším porozumění a definování úlohy klastrů v regionálním rozvoji. Takový přístup umožňuje vybudovat účinné strategie a politiky, které budou přizpůsobeny konkrétním potřebám a podmínkám jednotlivých regionů.

Michael Porter je jedním z hlavních strůjců současné popularity klastrů. Porter je americký ekonom a expert na firemní strategii, který se dlouhodobě zabývá otázkou konkurenčních výhod na úrovni národních ekonomik. Ve své práci zdůrazňuje význam klastrů jako prostředku pro dosažení konkurenční výhody (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

Porter ve své knize "The Competitive Advantage of Nations" z roku 1990 argumentuje, že konkurenceschopnost národních ekonomik není záležitostí jednotlivých podniků, ale záleží na interakcích mezi podniky, dodavateli, zákazníky a ostatními aktéry v rámci konkrétního sektoru a regionu. Podle něj jsou klastry klíčovým prostředkem pro vytvoření a rozvoj těchto interakcí. Porter vyzdvihuje výhody klastrů, jako je sdílení

odborných znalostí, inovace, efektivnější využívání zdrojů a spolupráce mezi podniky a dalšími aktéry. Podle něj je důležité, aby klastry byly podporovány strategickými intervencemi, které zvýší jejich konkurenceschopnost a přispějí k rozvoji regionu (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

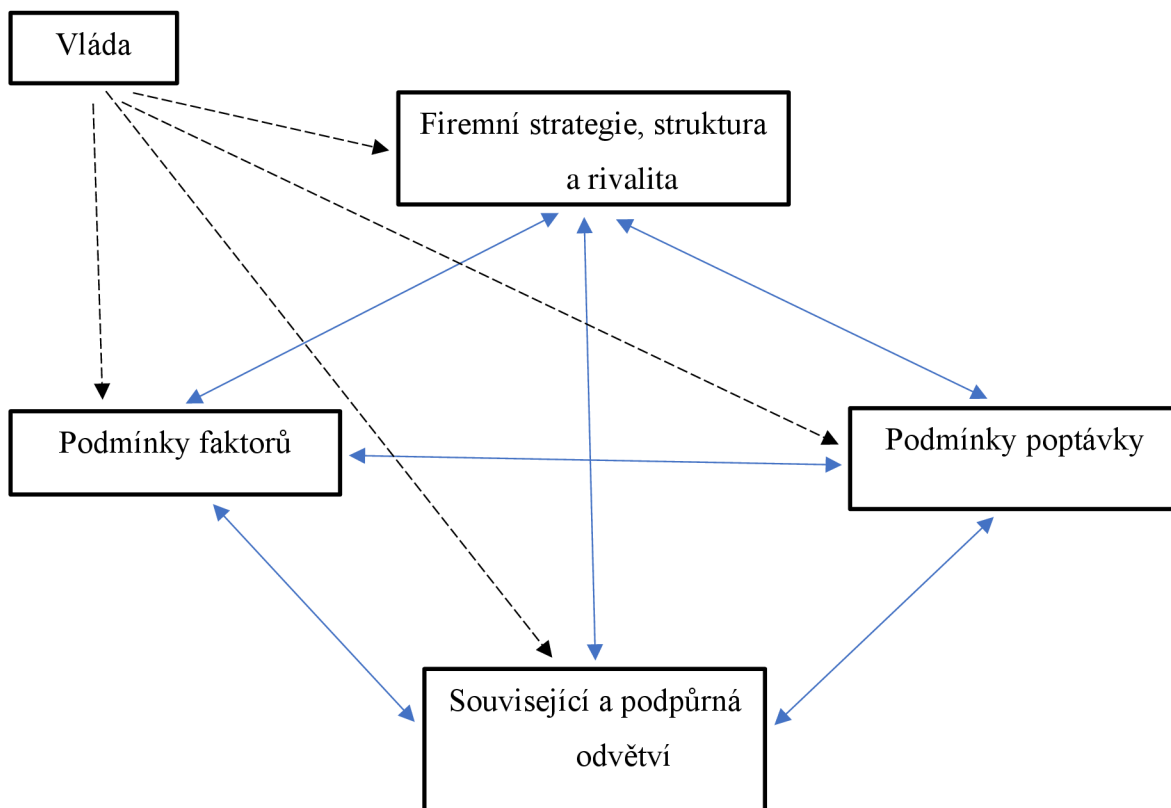
Díky svým vlivným pracím se Porter stal jedním z nejvýznamnějších autorit v oblasti strategie a konkurenceschopnosti. Jeho myšlenky o klastru se staly pevnou součástí mnoha regionálních a průmyslových politik po celém světě, včetně České republiky. Porterův přístup ke klastrům vnáší do diskuzí o regionálním rozvoji nový pohled, který zdůrazňuje význam spolupráce a interakcí mezi aktéry v rámci konkrétního regionu. To je důvodem, proč je jeho příspěvek tak významný a proč klastry získaly takový význam ve světě regionálního rozvoje.

Michael Porter vytvořil takzvaný "konkurenční diamant" jako grafické znázornění hlavních skupin faktorů, které ovlivňují konkurenceschopnost firem a národní ekonomiky. Tento koncept je prezentován v jeho knize "The Competitive Advantage of Nations" (PORTER, 1990).

Konkurenční diamant zahrnuje čtyři hlavní skupiny faktorů:

1. Firemní strategie a charakter vzájemné konkurence – zde se Porter zaměřuje na strategie, diferenciaci a specializaci firem, a také na povahu konkurence mezi nimi v rámci daného sektoru.
2. Faktory podporující inovace a růst – Porter zdůrazňuje důležitost kvality a ceny vstupů, jako jsou suroviny, práce a kapitál, a také infrastruktura, technologický rozvoj a dostupnost zdrojů.
3. Náročnost zákazníků a trhů – Porter se zabývá požadavky a preferencemi zákazníků, velikostí a potenciálem trhů, a také distribučními kanály a marketingovou komunikací.
4. Kvalita návazných a podpůrných odvětví – Porter klade důraz na existenci a kvalitu dalších firem v odvětvích, které jsou vzájemně propojeny s daným sektorem, například dodavatelskými nebo distribučními řetězci.

Obrázek 3: Diamant konkurenční výhody. Zdroj: vlastní



Konkurenční diamant je užitečný nástroj, který pomáhá analyzovat a porozumět faktorům, které ovlivňují konkurenceschopnost firem a národních ekonomik. Porterovy myšlenky o konkurenčním diamantu jsou často citovány a aplikovány při formulaci firemních strategií, průmyslové politiky a regionálního rozvoje.

Je důležité si uvědomit, že konkurenční diamant a koncept klastrů se na určité úrovni prolínají. Klíčovou rolí v konkurenčním diamantu mají faktory spojené s kvalitou a konkurenceschopností návazných a podpůrných odvětví, což může být relevantní i pro klastry. Klastry mohou posílit různé faktory konkurenčního diamantu, jako je vzájemná konkurence, inovace a spolupráce mezi podniky a dalšími aktéry v rámci daného sektoru a regionu.

Michael Porter ve své práci zdůrazňuje výhody silné decentralizace v ekonomikách jako je USA a Německo. Silná decentralizace umožňuje regionální konkurenceschopnost a rozmanitost, což vede ke vzniku pozitivních efektů spilloveru mezi různými klastry. Tento fenomén je známý jako "cross-cluster spillovers" a znamená, že aktéři z různých regionů nebo odvětví mohou sdílet informace, zkušenosti a inovace, což podporuje jejich

růst a rozvoj. Tato příbuzná rozmanitost klade důraz na využívání potenciálu regionů a tím také přispívá k jejich úspěšnému ekonomickému vývoji (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, stránky 218-219).

Blažek a Uhlíř (BLAŽEK & DAVID, 2011) poukazují na význam vzájemné blízkosti aktérů pro jejich konkurenceschopnost a pro koncepty jako jsou klaster a další podobné koncepty, které se zaměřují na interaktivní učení a spolupráci. Podle studie Boschma (BOSCHMA, 2010) lze identifikovat pět dimenzí blízkosti:

- Kognitivní blízkost: Vyjadřuje míru podobnosti znalostí mezi různými aktéry, která je nezbytná pro jejich komunikaci a porozumění.
- Organizační blízkost: Souvisí s koordinací výměny znalostí mezi organizacemi a schopností spolupracovat v rámci těchto struktur.
- Sociální blízkost: Představuje sociálně zakořeněné vztahy mezi aktéry na mikroúrovni. Tyto vztahy jsou důležité pro výměnu nekodifikovaných znalostí, které jsou často založeny na důvěře a osobních interakcích.
- Institucionální blízkost: Zahrnuje soubor zvyků, rutin, praktik a pravidel, tedy neformální instituce, které ovlivňují chování a interakce mezi aktéry.
- Geografická blízkost: Zohledňuje vzdálenost mezi aktéry, která může usnadňovat nebo znesnadňovat jejich vzájemný kontakt a spolupráci.

Tyto dimenze blízkosti mají vliv na propojení a spolupráci mezi aktéry v různých oblastech. Zajištění blízkosti ve všech těchto dimenzích může podpořit interaktivní učení a výměnu znalostí mezi aktéry, což může přispět k jejich konkurenceschopnosti a inovacím.

Naproti tomu analýza Simmiho z roku 2004 přinesla kritické pohledy na některá tvrzení o přednostech klastrů. Na základě studie britských inovativních firem bylo zjištěno, že tvrzení o lepší percepci zákaznických potřeb v klastrech není potvrzeno, protože klíčoví zákazníci se nacházejí spíše na národní a globální úrovni než na lokální nebo regionální. Stejně tak nebyla prokázána předpokládaná místní koncentrace znalostí a informací. Výzkum spíše ukázal, že inovace jsou často koncentrovány uvnitř firem, které si je považují za cenný zdroj a chrání je. Navázání kontaktů s místními institucemi také nebylo jednodušší, protože většina sledovaných firem nevyužívala externí spolupráci nebo pokud ano, tak se odehrávala na mezinárodní úrovni a místní spolupráce byla považována za

bezvýznamnou. Je tedy důležité brát v úvahu i takové kritické analýzy a zohlednit konkrétní kontext daného regionu či klastru (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, str. 219).

Přílišná zahleděnost pouze na lokální úroveň může v době globalizace představovat zranitelnost a může vést k ustrnutí. Koncept "local buzz-global pipelines" dobře vystihuje tuto skutečnost. Tento koncept znamená, že je důležité vytvářet silné lokální vazby a sítě, ale zároveň udržovat spojení s klíčovými aktéry, kteří působí na globální úrovni. Tímto způsobem se zamezí uzamčení a umožní se tok informací, technologií a inovací mezi lokálním prostředím a globálním prostředím. Je to způsob, jak si udržet konkurenceschopnost a adaptovat se na změny v globálním ekonomickém prostředí (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

Podle studií je kombinace místního a globálního prostředí klíčová pro trvalý růst a inovace. Je však důležité si uvědomit, že specifická kombinace a interakce mezi místním a globálním prostředím se může lišit podle odvětví, technologií a hodnotových řetězců.

Příkladem zajímavé kombinace místního a globálního prostředí je newyorský dámský oděvní průmysl v Garment District. Zde se kreativita klastru zakládá na interakci mezi různými aktéry, jako jsou designéři, nákupčí, specializovaní výrobci a poskytovatelé služeb. Klíčovým faktorem je také přístup k vnějším vlivům, jako jsou módní časopisy, návrhářské školy a veletrhy, které obohacují kreativitu klastru. Díky jejich umístění mají firmy v Garment Districtu výhodu otevřenosti a snadného přístupu ke vnějším zdrojům znalostí, aniž by musely opustit město. To přitahuje návrháře a kreativce z celého světa. Tyto místa v New Yorku již existují a neustále se reprodukuje, což přispívá k dalšímu posilování kreativity a vedení v designu (BATHELT, MALMBERG, & MASKEL, 2004).

#### 3.2.2.1 Balneologie a lázeňství v Karlovarském regionu a přeshraniční spolupráce

Tento projekt v oblasti lázeňství v Karlovarském regionu představuje dobrou ukázkou využití kombinace místního a globálního prostředí pro inovace a rozvoj. Vytvoření vědecko-výzkumného pracoviště ve spolupráci s vybranými lázeňskými zařízeními a vysokou školou umožní provádět interdisciplinární výzkumné studie zaměřené na inovace v lázeňství s využitím moderních technologií, jako je například virtuální realita.

Zaměstnanci KARP ve spolupráci s ILaB (Institut lázeňství a balneologie) byli zapojeni do podání projektového záměru, který se týkal lázeňské léčby a rehabilitace pacientů po prodělaném onemocnění COVID-19. Projektový záměr byl vypracován pro

účely žádosti o účelovou podporu Ministerstva zdravotnictví ČR v rámci programu na podporu zdravotnického aplikovaného výzkumu, konkrétně podprogramu 3 zaměřeného na dopady pandemie COVID-19 na zdravotní péči v ČR.

Cílem projektu bylo získat objektivní informace o úspěšnosti rehabilitační lázeňské léčby u pacientů po prodělaném onemocnění COVID-19. Těmito informacemi byla plánována následná informační kampaň, která by se zaměřovala na možnosti využití lázeňské léčby jako součásti rehabilitačního procesu po COVID-19.

Tato dlouhodobá spolupráce mezi různými odvětvími a sektory bude mít pozitivní vliv na výzkumnou a inovační infrastrukturu celého regionu. Vznikne a rozvine se platforma pro efektivní spolupráci mezi výzkumem a aplikací, což posílí kapacity a infrastrukturu pro výzkum a inovace v oblasti lázeňství v této aglomeraci.

Navrhovaný výzkumný projekt se zaměřuje na hodnocení historického a kulturního vývoje vybraných lázeňských míst a jejich přírodních základů. Cílem je posoudit přírodní zdroje a okolní krajinu jako součást lázeňství a navrhnout společné principy jejich ochrany. Projekt má za cíl přispět k trvale udržitelnému rozvoji lázeňství, rekreačních aktivit a cestovního ruchu v evropském příhraničním regionu EUREGIO EGRENSIS.

Důležitou součástí této spolupráce je také výchova pregraduálních a postgraduálních studentů a aktivní šíření výsledků a výstupů společně prováděného výzkumu. Projekt zahrnuje celý proces inovace, od základního výzkumu až po transfer technologií.

Tento příklad ukazuje, že kombinace místního a globálního prostředí, a to v oblasti lázeňství, může poskytnout výhody pro inovace, výzkum a rozvoj daného specifického odvětví regionu.

Celkově lze říci, že klastry představují koncept, který reflektuje moderní přístupy k regionálnímu rozvoji a ekonomické soutěži. Jejich význam spočívá v tom, že umožňují regionům a podnikům vytvářet synergii, inovovat a být konkurenceschopné v rámci dnešního ekonomického prostředí.

### **3.2.3 Koncept příbuzná rozmanitost (related variety)**

Koncept učícího se regionu a metodika procesu učení jsou poměrně nové v oblasti výzkumu a aplikují teoretický aparát kognitivní psychologie. Cílem je lépe porozumět



procesu vzniku inovací v interakci mezi aktéry, kteří mají odlišné sociokulturní charakteristiky, zkušenosti a vzorce myšlení a chování.

Blažek a Uhlíř (BLAŽEK & DAVID, 2011) odkazují na práci Nootebooma z roku 2005, která upozorňuje na to, že přílišná kognitivní blízkost mezi aktéry může omezovat možnosti vzájemného učení. Pokud mají aktéři podobné znalosti a dovednosti, může to vést k omezenému přínosu při interakci a snížit inovační potenciál.

Tento pohled naznačuje, že pro úspěšné učení a inovace je důležité, aby aktéři měli různorodé znalosti, dovednosti a perspektivy. Pokud jsou příliš podobní, existuje riziko, že se budou pohybovat v rámci stávajících zavedených vzorců a nedojde k významným změnám nebo novým myšlenkovým a inovačním přístupům. Tento přístup podporuje důležitost diverzity a otevřenosti při interakci mezi aktéry, aby se daly využít jejich různé zkušenosti, nápady a pohledy na věc. To může posílit schopnost učení a vytváření inovací (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

Boschma (BOSCHMA, 2010) se zaměřuje na výzkum procesů, které vedou ke vzniku nových odvětví a rolí, kterou hraje odvětvová struktura v regionu. Zjišťoval, jaké procesy vedou k vzniku nových firem v nových odvětvích v daném regionu a jakou roli při tomto procesu hraje existující odvětvová struktura.

Boschma zdůrazňuje, že různorodost rutin a kompetencí mezi jednotlivými aktéry přispívá k vzniku nových myšlenek a inovací, zejména tam, kde je vysoká koncentrace těchto aktérů – například ve městech. Významným mechanismem při vzniku nového odvětví v regionu je "regional branching" (rozvětvení nebo odštěpení existujícího odvětví na další). Tento proces vychází z přítomnosti existujících firem v určitém odvětví v daném regionu. Když se nějaká firma rozhodne inovovat, případně se specializovat na nové oblasti, může se oddělit a vytvořit novou firmu v rámci stejného nebo podobného odvětví. Tím se regionálně větví původní odvětví a vzniká nové (BOSCHMA, 2010).

Proces "regional branching" je možný díky přítomnosti různých aktérů s rozmanitými znalostmi a dovednostmi, kteří spolu interagují a inovují. Tento mechanismus podporuje rozvoj nových odvětví v regionu a přispívá k růstu a diverzifikaci ekonomiky.

Při vzniku nových odvětví v regionu tedy hrají důležitou roli existující aktéři, kteří rozvíjejí a transformují stávající odvětví a představují základ pro vznik nových firem a inovací.

### 3.2.3.1 Energy Hub Sokolovská uhelná (regional branching)

Sokolovská uhelná je příkladem významného podnikatelského subjektu v Karlovarském regionu, který se specializuje na těžbu hnědého uhlí. Jedná se o nejmenší hnědouhelnou těžební společnost v České republice. Hlavní část jejich produkce směřuje do energetického a teplárenského sektoru, a to především v rámci České republiky. Jejich nejvýznamnějším partnerem v této oblasti je elektrárenská společnost ČEZ.

Sokolovská uhelná má významnou pozici na energetickém trhu a patří k největším nezávislým výrobcům elektrické energie. Na regionální úrovni je důležitým hráčem v oblasti krajino-tvorby. Firma se aktivně zabývá rekultivací a revitalizací krajiny po těžbě hnědého uhlí a také provozuje zemědělskou výrobu. Společenská odpovědnost hraje v jejich firemní filozofii důležitou roli. Zaměřují se na rozvoj a podporu oblasti Karlovarského kraje, kde vytvářejí mnoho pracovních míst a nepřímo ovlivňují existenci dalších tisíců lidí.

Finanční prostředky, které Sokolovská uhelná generuje, umožňují společnosti pokračovat v sanacích a rekultivacích území po těžbě. Firma se také zabývá spalováním biomasy a uhlí při výrobě elektrické energie, což umožňuje snižovat emise CO<sub>2</sub>. Elektrárna Tisová, která patří Sokolovské uhelné, tak využívá různé zdroje paliv a přispívá k ochraně životního prostředí.

Energy Hub, jako klíčový projekt skupiny SUAS GROUP, má za cíl stát se energetickým uzlem, který zajišťuje stabilitu sítě a efektivní využití elektrické energie z tradičních i obnovitelných zdrojů. Jeho hlavní funkcí je vyrovnávání neočekávaných výkyvů ve výrobě elektřiny, a to především díky akumulaci a vytvoření energetické rezervy. Energy Hub přispěje k energetické rovnováze a zvýší bezpečnost Karlovarského kraje v oblasti dodávek elektřiny. Tím, že dokáže vyrovnávat nepředvídatelné změny v produkci elektřiny, pomůže minimalizovat rizika přetížení nebo výpadků sítě. Výhodou tohoto projektu je také jeho přesah mimo Karlovarský kraj, protože přispívá k celkové energetické stabilitě v České republice.

Energy Hub se zaměřuje na inteligentní řízení a optimalizaci využití elektřiny z různých zdrojů a také na technologie akumulace energie. Díky těmto inovativním přístupům bude možné efektivněji využívat obnovitelné zdroje energie, snižovat zátěž sítě v době vrcholové spotřeby a maximalizovat využití obnovitelné energie.

Energy Hub představuje krok směrem k udržitelnější energetické budoucnosti a je v souladu s trendem snižování závislosti na fosilních palivech. Projekt má významný potenciál v oblasti energetiky a může přinést nejen hospodářské výhody, ale také přínosy pro životní prostředí a regionální energetickou soběstačnost.

Celkově lze říci, že Sokolovská uhelná je významným hráčem v energetickém a těžebním sektoru v regionu a zároveň klade důraz na společenskou odpovědnost a ochranu životního prostředí.

### **3.2.4 Regionální politika**

Institucionální teorie se zaměřuje na to, jakými způsoby lze podpořit interakci a učení mezi jednotlivými aktéry a zvýšit jejich reflexivitu. Tyto aspekty jsou důležité pro vývoj a úspěch regionální politiky. Existují několik praktických doporučení, která vycházejí z institucionální teorie a mohou být aplikována při koncepci regionální politiky:

- Podpora spolupráce a partnerství: Regionální politika by měla podporovat vytváření partnerství mezi různými aktéry, jako jsou vládní instituce, podniky, výzkumná centra a občanská společnost. Tato spolupráce by měla být založena na vzájemném respektu a důvěře a měla by umožňovat výměnu informací, zkušeností a znalostí.
- Proaktivní intervence veřejného sektoru: Veřejný sektor (stát, region) by měl hrát aktivní roli při vytváření podmínek pro rozvoj regionu. To může zahrnovat poskytování finančních podpor, stimulaci výzkumu a vývoje, podporu investic a infrastruktury, a také vytváření regulačního a legislativního prostředí, které podporuje podnikání a inovace.
- Propojení veřejného a soukromého sektoru: Společné úsilí veřejného a soukromého sektoru může přinést synergické efekty a posílit regionální rozvoj. Veřejný sektor by měl aktivně komunikovat s podniky a dalšími soukromými aktéry, aby porozuměl jejich potřebám a vytvořil vhodné politiky a iniciativy. Spolupráce mezi veřejným a soukromým sektorem by měla být založena na dlouhodobých vztazích a vzájemném prospěchu.
- Podpora inovačního prostředí: Regionální politika by měla podporovat vznik a rozvoj inovačního prostředí, které podporuje výzkum, vývoj a inovace v regionu. To může zahrnovat vytváření technologických center, inkubátorů,

podpora technologického transferu a spolupráce mezi univerzitami a průmyslem.

- Zajištění dostupnosti vzdělání a odborného výcviku: Politika by měla zabezpečit dostatečný přístup k vzdělání a odbornému výcviku, který odpovídá potřebám regionu. To pomůže zlepšit kvalifikace pracovní síly, podporovat inovace a přizpůsobit se změnám na trhu práce.

Tyto doporučení by měly být adaptovány na konkrétní podmínky a potřeby daného regionu. Cílem je podpořit synergii mezi různými aktéry a umožnit vznik učícího se regionu, který je schopen přizpůsobit se změnám, inovovat a růst (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, stránky 252-253)

Názor Hudsona, který je citován Blažkem a Uhlířem, se týká skeptického přístupu k zapojení širšího okruhu lidí do procesu učení a eliminaci znevýhodněných skupin. Podle Hudsona je mylná představa, že proces vzdělávání se týká všech zaměstnanců nebo že by měly být zahrnuty i jiné podniky. Hudson argumentuje, že firmy se obávají úniku informací a výrobních procesů, což je důvod, proč preferují omezené zapojení vzdělávání a spolupráce pouze s vybranými zaměstnanci. Tento přístup vytváří bariéry a může omezovat přístup ke vzdělání a rozvoji dovedností pro znevýhodněné skupiny. Hudson také zpochybňuje to, že učící se region je prostředkem ke zvýšení sociálního začleňování. Má obavy, že důraz na konkurenceschopnost a podnikatelský růst může marginalizovat sociální aspekty a znevýhodnit určité skupiny obyvatelstva (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, str. 255).

Dalším kritikem, kterého zmiňují Blažek a Uhlíř je Perrons, který vyjadřuje kritický postoj k určitým představám, které vycházejí z postmoderních předpokladů o dialogu a demokracii jako prostředku k zvýšení prosperity pro všechny. Tvrdí, že tyto představy jsou naivní a že nemůžeme předpokládat automatickou rovnoprávnost a rovnoměrné rozdělování materiálního blahobytu mezi všechny. Perrons poukazuje na to, že skutečnost je složitější a že dialog a demokracie samy o sobě nejsou dostatečnými nástroji pro dosažení prosperity pro všechny. Existují různé sociální a ekonomické faktory, které ovlivňují distribuci a přístup k materiálním prostředkům a blahobytu, a ty nelze ignorovat (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, str. 255).

Je důležité si uvědomit, že tento kritický pohled představuje jen jednu perspektivu a nelze ho generalizovat na všechny situace. Existuje mnoho přístupů a modelů učícího se

regionu, které se snaží překonat tyto překážky a podporovat inkluzivní a udržitelný rozvoj. Důležité je najít vyvážený přístup, který zohledňuje potřeby a zájmy všech aktérů a sleduje cíl podpory sociálního začleňování a udržitelného rozvoje regionu. Je důležité si uvědomit, že debata o tom, jak dosáhnout sociální spravedlnosti a vyrovnání rozdílů v blahobytu, je komplexní a různé přístupy mají své výhody a omezení. Zdůraznění dialogu, demokracie a rovnoprávnosti je jedním ze způsobů, jak se snažit dosáhnout vyváženější společnosti. Nicméně, samotný dialog a demokracie neřeší všechny sociální a ekonomické problémy a nezaručují automaticky zrovnoprávnění přístupu ke všem aspektům materiálního blahobytu.

Současné pojetí regionální politiky odráží posun k decentralizaci ve veřejné správě. Větší okruh kompetencí je přesouván na regionální a lokální úroveň, což dává těmto úrovním větší pravomoci a odpovědnost za rozvoj svého území.

Zároveň je pozorovatelný trend postupného zvětšování tematické šíře regionální politiky. Regionální politika již dlouhou dobu nezahrnuje pouze infrastrukturní rozvoj, ale rozšiřuje se i na podporu podnikání, rozvoj lidských zdrojů a další oblasti. Tento trend je patrný nejen na úrovni jednotlivých zemí, ale i na úrovni Evropské unie, kde je regionální politika nazývána politikou hospodářské, sociální a územní soudržnosti. Tato politika se zaměřuje na podporu vyváženého a udržitelného rozvoje ve všech regionech EU.

Důraz na strategické plánování a správné řízení regionální politiky je dalším významným rysem. Kvalitní implementační systém, monitorování průběhu podpůrných programů a hodnocení jejich efektivity jsou důležité nástroje pro zajištění úspěšného a efektivního využití prostředků.

Zmíněné charakteristiky regionální politiky ukazují její vývoj a adaptaci na současné společenské, ekonomické a politické výzvy. Jejich cílem je dosáhnout udržitelného a vyváženého rozvoje regionů a zlepšit kvalitu života obyvatel.

Důraz na vytváření partnerských vazeb, síťování a komunikaci (networking) je důležitým rysem současné regionální politiky. Spolupráce a propojení mezi regionálními aktéry, včetně veřejného sektoru, soukromého sektoru, neziskových organizací a akademické sféry, je klíčovým prvkem pro efektivní regionální rozvoj.

Místní a regionální orgány se také snaží využívat endogenního potenciálu svého území, což znamená posilovat místní ekonomiku a podnikání. Toho lze dosáhnout různými

opatřeními, jako je poskytování volných prostor (např. pozemků a budov) pro podnikání, poskytování poradenství, rekvalifikačních programů a drobných zvýhodnění v oblasti daní a místních poplatků. Tyto nástroje mají za cíl podpořit rozvoj místních firem a vytvořit příznivé prostředí pro jejich růst.

Nepřímým nástrojem regionální politiky je také investice do technické a sociální infrastruktury, včetně lidských zdrojů a školství. Odpovídající infrastruktura a kvalifikovaná pracovní síla jsou důležité pro atraktivitu regionu a podporu jeho rozvoje. Dále, regionální marketing hraje roli při budování povědomí o regionu jako atraktivním místě pro investice, podnikání a život.

Hlavním cílem těchto opatření není pouze podpora jednotlivých podnikatelů, ale spíše vytváření dlouhodobých a udržitelných partnerských vztahů mezi různými aktéry.

Regionální rozvojové programy by měly naplňovat princip partnerství a strategického plánování. Identifikace silných a slabých stránek regionu, například prostřednictvím analýzy SWOT (analýza silných stránek, slabých stránek, příležitostí a hrozeb), je důležitým krokem, který umožňuje zacílit opatření a podporu na klíčové oblasti. Tyto programy by měly být vytvořeny ve spolupráci se všemi důležitými místními a regionálními aktéry, včetně veřejného sektoru, soukromého sektoru, neziskových organizací a akademické sféry. Cílem je zajištění účinné spolupráce všech zainteresovaných stran při identifikaci a řešení rozvojových výzev regionu (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011).

Maillat, na kterého Blažek a Uhlíř odkazují, poukazuje na meziregionální rozdíly v tvorbě inovací, které jsou způsobeny rozdílnou oborovou strukturou regionálních ekonomik a také rozdíly ve struktuře firem, zejména míra jejich autonomie. To znamená, že struktura regionálního hospodářství a podniků může ovlivňovat inovační potenciál a schopnosti regionu (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, str. 262).

Z informací Blažka, Uhlíře a Maillata vyplývá, že úspěšný a udržitelný regionální rozvoj vyžaduje komplexní přístup, který zohledňuje regionální charakteristiky, potenciál a rozdíly. Partnerství a zapojení všech aktérů jsou klíčové pro formulaci a implementaci účinných regionálních rozvojových programů, které nabízejí perspektivy a příležitosti pro podnikatele a celý region (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, str. 262).

Další možností spolupráce mezi aktéry soukromého a veřejného sektoru, známá jako public-private partnership (PPP), je stále častěji využívána v současném pojetí regionální politiky. Hlavním cílem PPP je realizace projektů, které vyžadují značné zkušenosti nebo prostředky ze strany veřejného sektoru a aktivity, ale soukromý sektor vlastní pozemky, které jsou nezbytné pro uskutečnění projektu. Přímý podíl na vlastnictví firmy, která bude projekt realizovat, umožňuje obci nebo městu kontrolu nad projektem a možnost dlouhodobého příjmu.

V Česku nejsou projekty typu PPP zatím příliš rozšířené, ale některé příklady existují. Například stavba dálnice D4 mezi Příbramí a Pískem je realizována pomocí PPP, kde soukromá firma spolupracuje s veřejným sektorem. V oblasti sociálních služeb již podobné projekty existují.

Zkušenosti s PPP se však na krajské úrovni zatím v Česku příliš neuplatňují, jak uvádí krajský zastupitel Jan Bureš (KORÍNEK, 2022). Nicméně, v jiných oblastech, jako jsou sociální služby, se tento model spolupráce již využívá.

PPP může být přínosný pro regionální politiku a rozvoj, protože umožňuje kombinaci zdrojů a znalostí ze soukromého a veřejného sektoru. Avšak je také důležité dbát na transparentnost, odpovědnost a řádné plánování, aby byly zajištěny veřejné zájmy a efektivní využití veřejných prostředků.

Dalším trendem v současné regionální politice je patrné přizpůsobování tradiční politiky lákání zahraničních investic. Zahrnuje to snahu o užší propojení inovační politiky s podporou zahraničních investic a vyšší důraz na tzv. následnou péči o zahraniční investory (after care nebo follow-up programy). Propojení inovační politiky s podporou zahraničních investic je významné, protože regiony pochopily, že atraktivita pro zahraniční investory je často spojena s jejich schopností nabídnout pokročilé technologické know-how a inovační prostředí. To zahrnuje podporu výzkumu a vývoje, spolupráci se vzdělávacími institucemi a inovačními klustery, a také podporu vytváření inovačních start-upů a podnikatelských hubů. S ohledem na následnou péči o zahraniční investory si regiony stále více uvědomují význam udržení a rozšíření zahraničních investic, které již mají v regionu. Follow-up programy se zaměřují na poskytování podpory a servisních služeb existujícím zahraničním investorům, jako je zajištění dalšího rozvoje jejich podniků, řešení administrativních a právních otázek, vyhledávání dalších obchodních příležitostí atd. Tím

se usiluje o zajištění dlouhodobé a stabilní přítomnosti zahraničních investorů a podpora růstu regionální ekonomiky (BLAŽEK & UHLÍŘ, 2011, stránky 264-265).

Příklad zahraniční investice automobilky BMW v Karlovarském kraji představuje významný krok směrem k rozvoji regionu. Tato investice ve výši přibližně 250 milionů eur se zaměřuje na oblast vyspělých technologií a důraz je kladen na vývojové a testovací centrum. Provozovány budou zkušební tratě a také se budou využívat různá technická zařízení, jako jsou laboratoře klimatických zkoušek, systémy odolnosti proti korozi a postřiková závlahová zařízení.

Tato investice slibuje vznik mnoha kvalifikovaných pracovních míst, což má pro oblast Karlovarského kraje, která byla dlouhodobě ovlivněna těžbou hnědého uhlí a jejím útlumem, velký význam. Vytvoření těchto pracovních míst, včetně vysoce kvalifikovaných techniků a odborníků v oblasti digitalizace a autonomního řízení, by mělo přinést ekonomický růst a posílit regionální ekonomiku.

Ministr průmyslu a obchodu Tomáš Hüner zdůrazňuje, že tato investice přináší vyšší přidanou hodnotu a odpovídá novým směrům regionální politiky České republiky. Plánovaná novela zákona o investičních pobídkách má právě za cíl posílit zaměření na investice s vyšší přidanou hodnotou, jako je tato, a přitáhnout kvalitní pracovní místa a technologie do regionů (HÜNER, 2018).

Celkově lze konstatovat, že tato investice automobilky BMW má velký potenciál přinést ekonomický rozvoj a posílit regionální konkurenceschopnost Karlovarského kraje.

Tento přístup reflektuje změnu z pouhého lákání na zahraniční investice k aktivnímu zapojení regionů do celého procesu životního cyklu investice. Snaha o přizpůsobení se současným trendům v podobě propojení inovační politiky a podpory zahraničních investic, a poskytování následné péče o investory, přispívá k efektivnějšímu a udržitelnějšímu rozvoji regionů.



## 4 Vlastní práce

### 4.1 CHARAKTERISTIKA PROSTŘEDÍ

Karlovarský kraj je jedním z 14 krajů České republiky. Nachází se v západní části země a sousedí s Německem. Jeho hlavním městem je Karlovy Vary.

Karlovarský kraj je nejmenším krajem České republiky, ale přesto nabízí bohaté přírodní krásy a kulturu. Je známý především díky svým léčebným lázním, jako jsou Karlovy Vary, Mariánské Lázně a Františkovy Lázně. Kraj je také proslulý svými minerálními prameny a malebnými přírodními scenériemi, jako je například Krušné hory.

Karlovarský kraj je domovem mnoha institucí veřejné správy a neziskových organizací. Ty se zaměřují na různé oblasti, jako je sociální péče, ochrana životního prostředí, kultura, sport a vzdělávání.

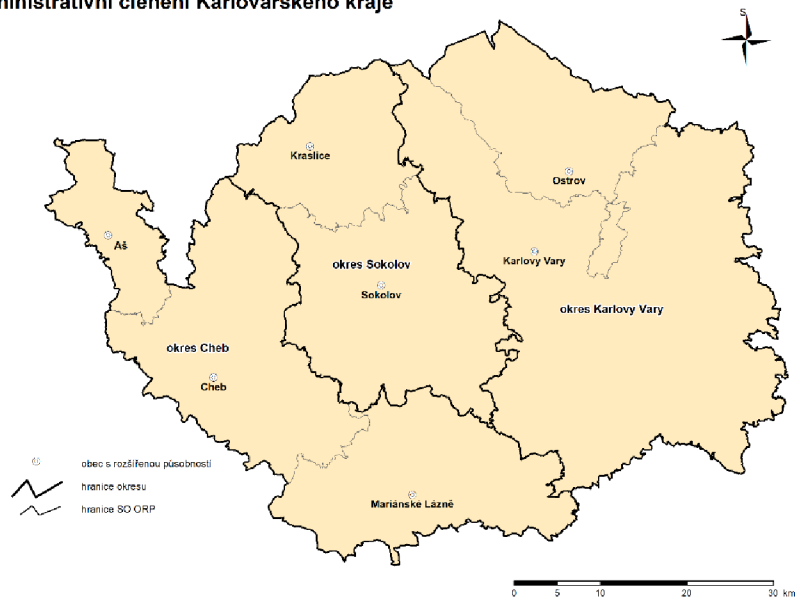
Regiony mohou být definovány různými způsoby a mohou se lišit podle jednotlivých autorů. V případě Karlovarského kraje se jedná o geografickou oblast, která je ohraničena hranicemi kraje samotného. Je třeba si však uvědomit, že regiony mohou mít i další vymezení a bariery mohou být utvářeny naší percepcí a interpretací.

Karlovarský kraj se nachází na západě České republiky a vznikl oddělením od původního Západočeského kraje. Na severu a západě je ohraničen státní hranicí s Německem, na východě sousedí s Ústeckým krajem a na jihu s Plzeňským krajem.

Systém NUTS (Nomenclature of Territorial Units for Statistics) je systém klasifikace územních jednotek, který je používán v Evropské unii pro statistické a analytické účely. Rozděluje území členských zemí EU na hierarchické územní jednotky, aby umožnil srovnávání dat a ukazatelů mezi různými regiony. Karlovarský kraj a Ústecký kraj spolu tvoří oblast soudružnosti Severozápad, která je jedním z NUTS 2 regionů v České republice. Tento systém umožňuje porovnávat socioekonomické ukazatele, demografické údaje a další statistiky mezi různými regiony v rámci EU a poskytuje užitečné informace pro plánování, analýzy a rozhodování na úrovni regionů a Unie jako celku.

Obrázek 4 Administrativní členění Karlovarského kraje. Zdroj: ČSÚ

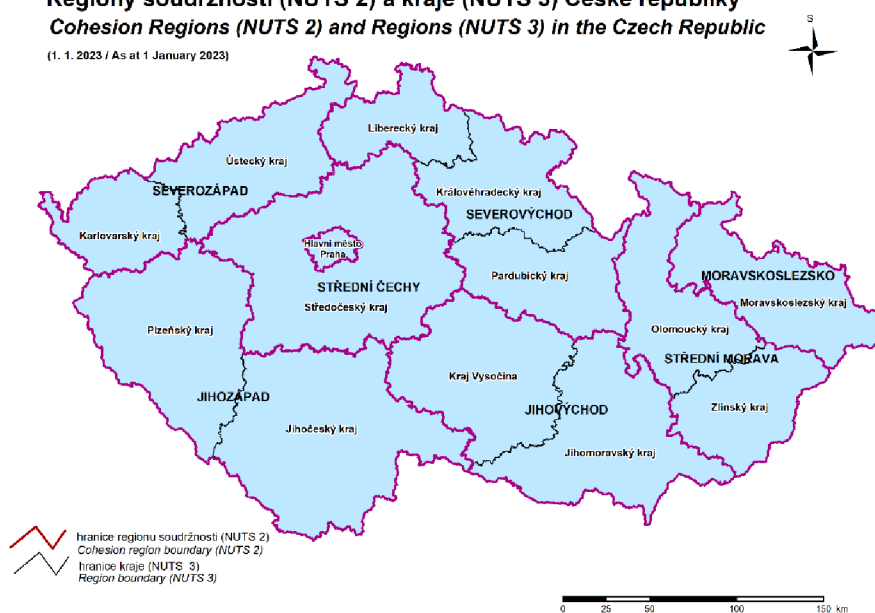
Administrativní členění Karlovarského kraje



Obrázek 5 Regiony soudržnosti (NUTS 2) a kraje (NUTS 3) ČR. Zdroj: ČSÚ

Regiony soudržnosti (NUTS 2) a kraje (NUTS 3) České republiky  
Cohesion Regions (NUTS 2) and Regions (NUTS 3) in the Czech Republic

(1. 1. 2023 / As at 1 January 2023)

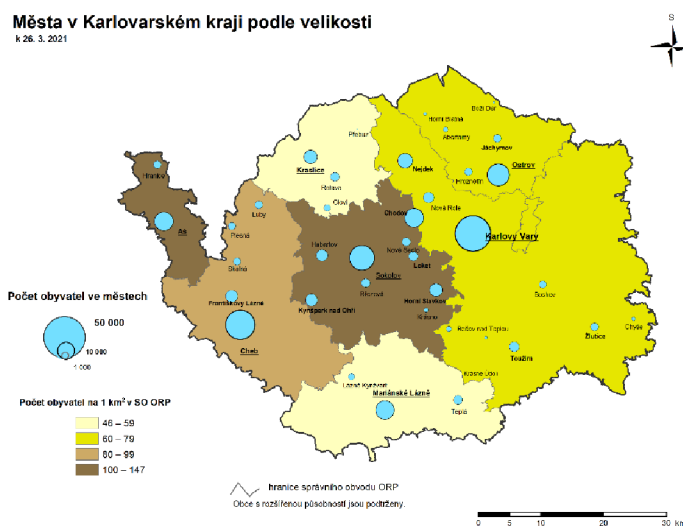


Nejvyšší bod Krušných hor, Klínovec (1 244 m n.m.), se nachází v okrese Karlovy Vary v Karlovarském kraji. Naopak, nejnižší bod kraje leží také v okrese Karlovy Vary, a to ve výšce 320 m n.m. na řece Ohři, která protéká územím Karlovarského kraje a jeho povodím. Řeka Ohře je nejvýznamnější řekou Karlovarského kraje. Protéká jím západním

směrem a tvoří část hranice mezi Českou republikou a Německem. Kromě Ohře jsou v kraji další významné řeky, jako jsou Teplá, Rolava, Bystřice a Svatava. Řeka Teplá je jednou z nejznámějších, protože prochází údolím Karlových Varů a je spojena s lázeňskou tradicí regionu. Právě v Karlových Varech také vyvěrá většina horkých pramenů, které jsou regionální atrakcí a lákadlem pro návštěvníky.

Kraj tvoří 3 okresy – chebský, karlovarský a sokolovský a celkem se zde nachází 134 obcí, které jsou dále členěny do 528 částí. Svou rozlohou (3 310 km<sup>2</sup>) se Karlovarský kraj řadí k těm nejmenším, zaujímá pouze 4,2 % území ČR. Nejrozsáhlejší z okresů je karlovarský (45,6 % rozlohy kraje) s největším počtem obcí (56) a největším podílem žijících obyvatel v kraji (39,0 %). Okresy Sokolov a Cheb jsou, co do počtu obcí a rozlohy, srovnatelné. V kraji je celkem 38 měst. Ve městech karlovarského okresu ke dni 31. 12. 2020 žilo celkem 92 556 osob. Ve městech sokolovského okresu žilo k tomuto datu 71 368 obyvatel a ve městech chebského okresu 75 822 obyvatel (Statistická ročenka Karlovarského kraje - 2022, 2022).

Obrázek 6 Města v Karlovarském kraji podle velikosti. Zdroj: ČSÚ



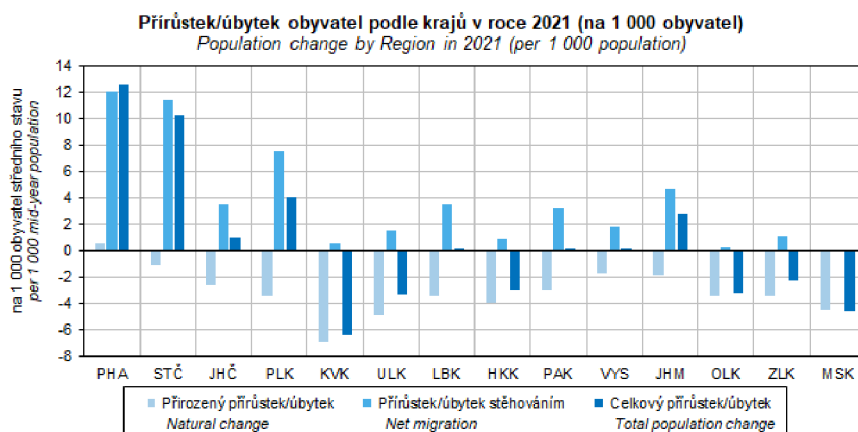
K 31. 12. 2020 žilo v obcích Karlovarského kraje celkem 293 311 obyvatel, což představuje 2,8 % obyvatel České republiky. Absolutním počtem narozených (2 755 osob) i zemřelých (3 491 osob) se kraj řadí na poslední místo v ČR. Srovnáme-li počet narozených na 1 000 obyvatel (9,3 osob), pak je Karlovarský kraj také na posledním místě v ČR. Počtem zemřelých na 1 000 obyvatel (11,8 osob) se Karlovarský kraj řadí na 1. místo. V roce 2018 se do Karlovarského kraje přistěhovalo celkem 3 553 osob a

vystěhovalo se 3 607 osob a bilance byla záporná (54 osob). Celkový přírůstek byl v roce 2018 také záporný a dosáhl hodnoty 790 osob (Statistická ročenka Karlovarského kraje - 2022, 2022).

Obrázek 7 Vybrané ukazatele krajů a okresů České republiky 2021. Zdroj: ČSÚ

ČR, kraj, okres	Obyvatelstvo celkem	v tom		v tom ve věku		
		muži	ženy	0 - 14	15 - 64	65 a více
Česká republika	10 524 167	5 186 548	5 337 619	1 691 760	6 684 359	2 148 048
Hlavní město Praha	1 301 432	633 449	667 983	199 369	863 086	238 977
Středočeský kraj	1 415 463	702 541	712 922	253 371	895 370	266 722
Jihočeský kraj	631 803	312 168	319 635	101 258	395 965	134 580
Přízeňský kraj	581 436	288 879	292 557	90 994	369 496	120 946
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>279 103</b>	<b>138 110</b>	<b>140 993</b>	<b>42 586</b>	<b>177 136</b>	<b>59 381</b>
Cheb	86 411	42 380	44 031	13 471	54 685	18 255
Karlovy Vary	108 705	53 625	55 080	16 024	68 387	24 294
Sokolov	83 987	42 105	41 882	13 091	54 064	16 832
Ústecký kraj	789 098	388 965	400 133	126 959	499 753	162 386
Liberecký kraj	435 220	215 420	219 800	71 331	272 731	91 158
Královéhradecký kraj	538 303	266 017	272 286	84 677	333 200	120 426
Pardubický kraj	510 037	252 946	257 091	82 756	319 764	107 517
Kraj Vysočina	497 661	247 368	250 293	79 198	312 024	106 439
Jihomoravský kraj	1 197 651	589 553	608 098	193 674	762 972	241 005
Olomoucký kraj	619 788	303 895	315 893	98 164	388 906	132 718
Zlínský kraj	564 331	277 146	287 185	87 299	354 350	122 682
Moravskoslezský kraj	1 162 841	570 091	592 750	180 124	739 606	243 111

Obrázek 8 Přírůstek/úbytek obyvatel podle krajů 2021. Zdroj: ČSÚ

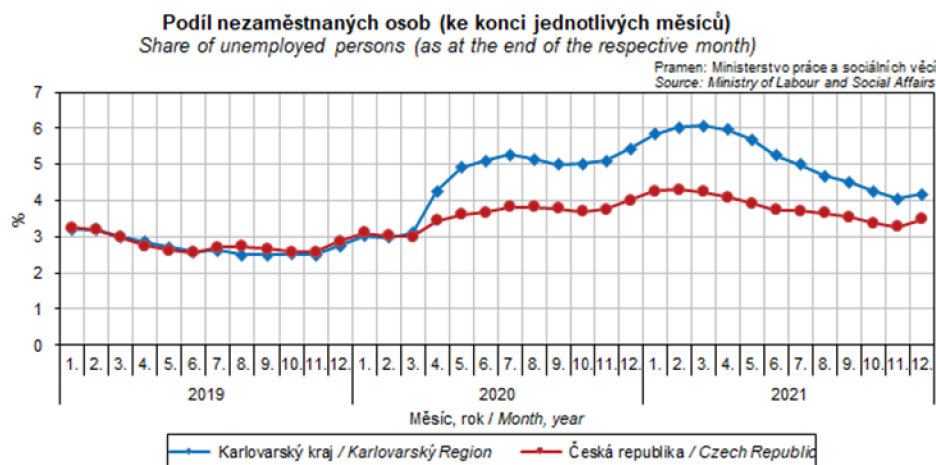


Podle poskytnutých dat byl podíl nezaměstnaných v Karlovarském kraji, ve věkové kategorii 15-64 let, 5,45 %. V okrese Cheb byl nižší podíl nezaměstnaných, konkrétně 4,25 %, zatímco v okrese Karlovy Vary to bylo 6,01 % a v okrese Sokolov 5,97 % (Statistická ročenka Karlovarského kraje - 2022, 2022).

Celkem bylo v roce 2020 10797 neumístěných žadatelů o zaměstnání v Karlovarském kraji a z obrázku č. 9 je patrný nárůst o 4 998 osob ve srovnání s rokem 2019. Ve stejném období bylo k dispozici 4 438 volných pracovních míst. Největší počet nezaměstnaných osob byl zaznamenán v okrese Karlovy Vary (4 370 osob), následovaný

okresem Sokolov (3 399 osob) a okresem Cheb (2 492 osob) (Statistická ročenka Karlovarského kraje - 2022, 2022).

Obrázek 9 Podíl nezaměstnaných osob. Zdroj: ČSU



Nezaměstnaní se nejčastěji vyskytovali mezi osobami se základním vzděláním a bez vzdělání (41,2 % celkového počtu nezaměstnaných) a mezi uchazeči s vyučením a se středním vzděláním bez maturity (35,8 %) (Statistická ročenka Karlovarského kraje - 2022, 2022).

Pokud jde o věkovou strukturu nezaměstnaných, nejvíce zastoupená věková skupina byla 50-59 let (25,3 %) a následovala věková skupina 40-49 let (23,0 %). Průměrný věk žadatelů o práci byl 42,4 let, což znamená zvýšení o 0,1 roku oproti minulému roku (Statistická ročenka Karlovarského kraje - 2022, 2022).

Především lázeňství přispívá k tomu, že kraj se stal oblíbenou destinací pro hosty z Čech i zahraničí. V roce 2020 kraj navštívilo celkem 677 441 hostů. V přepočtu na 1 000 obyvatel kraje to znamená 2 302,8 hostů. Podíl cizinců na celkovém počtu hostů v Karlovarském kraji v roce 2020 činil 36,7 %. To naznačuje, že značný počet turistů, kteří přijeli do kraje, byl zahraničních. Karlovarský kraj je známý svými lázeňskými městy, jako jsou Karlovy Vary, Mariánské Lázně, Františkovy Lázně, které lákají hosty z celého světa. Karlovarský kraj se také umístil na prvním místě v České republice v počtu přenocování na 1 000 obyvatel, který činil 9 886,7. To znamená, že na jednoho obyvatele kraje připadlo nejvíce přenocování ve srovnání s ostatními kraji (Statistická ročenka Karlovarského kraje - 2022, 2022).

Dalším zajímavým aspektem je vysoký podíl zaměstnaných obyvatel kraje, kteří vyjíždějí za prací do zahraničí. Karlovarský kraj má nejvyšší podíl zaměstnaných v zahraničí ve srovnání s ostatními kraji České republiky, a to 8,8 %. Tento jev je často spojen s geografickou polohou kraje na hranicích se zeměmi, jako je Německo nebo Rakousko, a přítomností možností zaměstnání v těchto zemích (Základní výsledky Sčítání lidu, domů a bytů - Česká republika - 2021, 2023).

#### 4.1.1.1 Místní akční skupina (MAS)

Místní akční skupina (MAS) je nezávislým společenstvím občanů, neziskových organizací, soukromého sektoru a veřejné správy, které spolupracuje na rozvoji venkova, zemědělství a získávání finanční podpory z EU a národních programů prostřednictvím metody LEADER. Jejím základním cílem je zlepšování kvality života a životního prostředí ve venkovských oblastech.

MAS pracuje ve formě komunitně vedeného místního rozvoje a využívá principů metody LEADER. Tyto principy zahrnují rozvoj regionů založený na plánech a strategiích, které vycházejí z partnerství s místními obyvateli, podnikateli, spolky a samosprávami. MAS podporuje chytré a inovativní nápady, spolupráci a síťování mezi odvětvími a také spolupráci se zahraničními partnery.

Zkratka LEADER pochází z francouzského výrazu „Liaison Entrée Actions de Développement de Économie Rurale“, což znamená „Propojení aktivit rozvíjejících venkovskou ekonomiku“. Metoda LEADER se zakládá na sedmi základních principech, kterými jsou přístup "zdola nahoru", partnerství veřejných a soukromých subjektů, tvorba místní rozvojové strategie, integrované a více sektorové akce, inovativnost v řešení problémů venkovských regionů, síťování a výměna zkušeností mezi aktéry rozvoje a spolupráce v rámci společných projektů mezi různými místními akčními skupinami v rámci státu, EU a dalších zemí (NS MAS, 2023).

#### 4.1.2 Krajské sdružení MAS Karlovarského kraje

Krajské sdružení MAS Karlovarského kraje, z.s., bylo vytvořeno jako spolek třemi místními akčními skupinami s cílem podporovat regionální rozvoj v Karlovarském kraji a přispívat k obecnému vzestupu a rozvoji venkovských oblastí nejen v kraji, ale i v celé České republice. Jejich snahou je podpora sociálního,

kulturního, sportovního a environmentálního povědomí (Krajské sdružení MAS Karlovarského kraje, z.s., 2023).

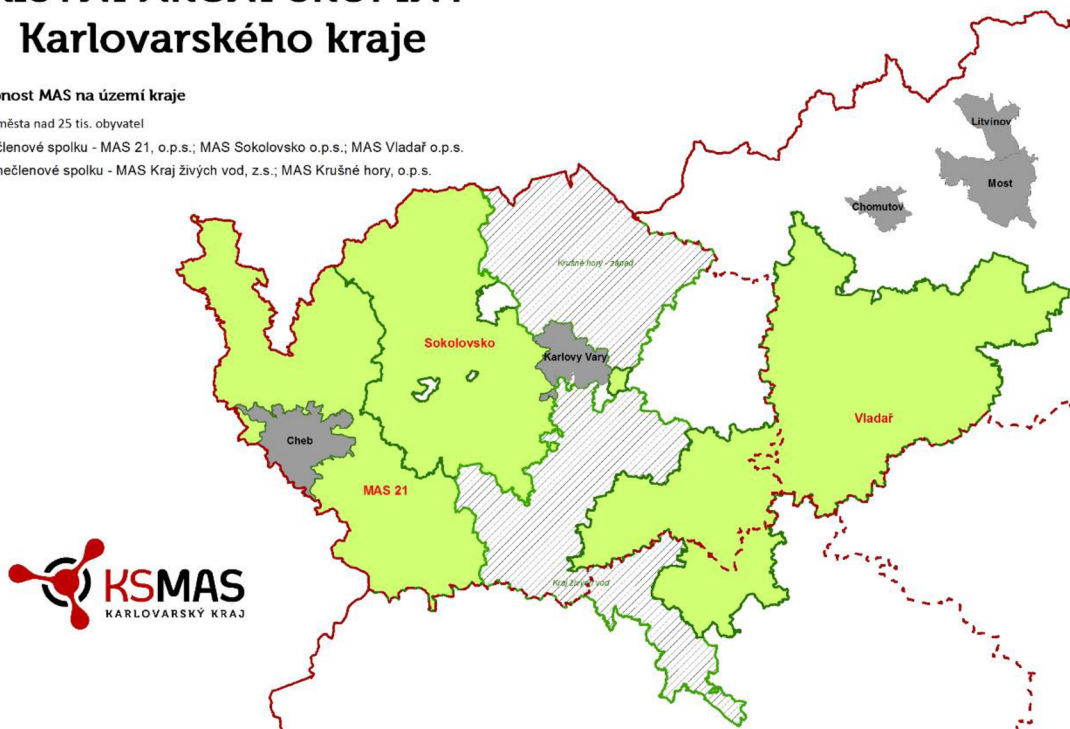
Hlavním cílem sdružení je přispívat k udržení a ochraně kulturně-historického charakteru obcí, který je v souladu s tradicemi a potřebami místních obyvatel a zároveň respektuje krajinářský ráz regionu. Sdružení se snaží tyto cíle dosáhnout prostřednictvím realizace různých činností. Hlavní činnost, které sdružení realizuje, zahrnuje například podporu rozvoje venkovského podnikání, obnovu kulturních památek, podporu tradičních řemesel, organizaci kulturních, sportovních či environmentálních akcí a podobně. Tyto činnosti by měly vést k celkovému rozvoji a vzestupu regionu Karlovarského kraje (Krajské sdružení MAS Karlovarského kraje, z.s., 2023).

Obrázek 10 Místní akční skupiny Karlovarského kraje. Zdroj: <http://ksmas-karlovarsko.cz/o-nas/>

## MÍSTNÍ AKČNÍ SKUPINY Karlovarského kraje

Působnost MAS na území kraje

- města nad 25 tis. obyvatel
- členové spolku - MAS 21, o.p.s.; MAS Sokolovsko o.p.s.; MAS Vladař o.p.s.
- nečlenové spolku - MAS Kraj živých vod, z.s.; MAS Krušné hory, o.p.s.



### 4.1.2.1 MAS Vladař o.p.s.

Místní akční skupina Vladař je organizační složkou MAS Vladař o.p.s. založenou za účelem realizace komunitně vedeného místního rozvoje na území MAS Vladař. Místní akční skupina Vladař splňuje standardy komunitně vedeného místního rozvoje.

Území MAS Vladař leží na severozápadě České republiky. Oblast se rozkládá na území dvou jednotek NUTS II (převážně Severozápad, malou částí Jihozápad). Území je tvořeno šesti mikroregiony – svazky obcí (Žatecko, Nechranicko, Podbořansko, SO Doupovské hory, Manětínsko-Nečtinský, Radonicko), 2 samostatnými obcemi (Račetice, Pětipsy) a 2 samostatnými městy (Kadaň, Postoloprty). Obce spadají do celkem 4 okresů a přísluší do správních obvodů celkem 6 obcí s rozšířenou působností. Území MAS Vladař leží ve 3 krajích, Ústeckém, Karlovarském a Plzeňském. V Ústeckém kraji tvoří území MAS 17 % jeho rozlohy, v Karlovarském 10 % rozlohy a v Plzeňském necelá 2 % rozlohy (MAS Vladař, 2023).

#### 4.1.2.2 MAS 21, o.p.s.

Projekt „Podpora činnosti MAS 21 – pokračování“ je realizován za účelem implementace Strategie komunitně vedeného místního rozvoje pro území MAS 21 (SCLLD MAS 21), která byla zpracována a projednávána s místní komunitou za účelem zvýšení kvality života ve venkovském prostoru v regionu MAS 21.

Cílem projektu je zajistit kvalitní realizaci, monitorování a evaluaci Strategie komunitně vedeného místního rozvoje pro území MAS 21.

Území MAS leží na území okresu Cheb v Karlovarském kraji, který tvoří západní část NUTS 2 Severozápad. Území leží na hranici se Spolkovou republikou Německo (Sasko, Bavorsko) a tvoří jej správní území 35 obcí – Hranice, Krásná, Podhradí, Aš, Hazlov, Libá, Poustka, Vojtanov, Pomezí nad Ohří, Františkovy Lázně, Luby, Plesná, Velký Luh, Nový Kostel, Skalná, Křižovatka, Milhostov, Třebeň, Nebanice, Odrava, Tuřany, Okrouhlá, Lipová, Milíkov, Dolní Žandov, Stará Voda, Lázně Kynžvart, Valy, Tři Sekery, Mariánské Lázně, Velká Hleďsebe, Drmoul, Trstěnice, Vlkovice, Zádub – Závěšín (MAS 21, 2023).

#### 4.1.2.3 MAS Sokolovsko o.p.s.

Místní akční skupina Sokolovsko je obecně prospěšnou společností, jež je otevřeným společenstvím občanů, neziskových organizací, soukromé podnikatelské sféry a veřejné správy a jejímž cílem je rozvoj regionu Sokolovska, především pak jeho venkovských oblastí. Prostřednictvím metody Leader, tedy zdola nahoru, získává a směřuje prostředky



z Evropské unie a národních zdrojů právě především do venkova. Tento přístup na místní úrovni je nedílnou součástí politiky rozvoje venkova v rámci celé Evropské unie, kde místní akční skupiny úspěšně fungují (MAS Sokolovsko, 2023).

#### 4.1.2.4 MAS Krušné Hory, o.p.s

Místní akční skupina Krušné hory (MAS) je obecně prospěšnou společností, jež je místním partnerstvím občanů, neziskových organizací, soukromé podnikatelské sféry a veřejné správy a jejímž cílem je rozvoj území Krušné hory – západ, především pak jeho venkovských oblastí. Prostřednictvím metody Leader, tedy zdola nahoru, získává a směřuje prostředky z Evropské unie a národních zdrojů právě především do venkova. Tento přístup na místní úrovni je nedílnou součástí politiky rozvoje venkova v rámci celé Evropské unie, kde místní akční skupiny úspěšně fungují (MAS Krušné hory, 2023).

#### 4.1.2.5 MAS Kraj živých vod, z.s.

Místní akční skupina (MAS) je nezisková organizace, jejímiž členy jsou podnikatelské subjekty, neziskové organizace a obce i svazky obcí v daném území. Toto naše místní partnerství funguje na principu metody LEADER a společným cílem všech členů je rozvoj venkovského území. Na základě veřejných diskuzí a jednání pracovních skupin zpracovala MAS Kraj živých vod rozvojovou strategii, kterou se snaží naplňovat prostřednictvím vlastních projektů, či projektů jednotlivých subjektů z území.

Územní působnost MAS kraj živých vod se od roku 2005 postupně rozrostla. Významné bylo přijetí obcí z okresu Plzeň–sever: Všeruby, Zahradka a Nevřeň. V době přípravy Strategie komunitně vedeného místního rozvoje (SCLLD) pro období 2014–2020 se zapojila obec Útvina z Karlovarského kraje, která do té doby nebyla v území žádné MAS. Od roku 2021 jsou členy také města Toužim a Žlutice. V současné době MAS působí na území 23 obcí a měst (16 v Karlovarském a 7 v Plzeňském kraji) (MAS KRAJ ŽIVÝCH VOD, 2023).

### 4.1.3 Šetření v terénu

Cílem diplomové práce je analyzovat a porovnat celoživotní vzdělávání zaměstnanců v místní akční skupině (MAS). Dále je cílem porovnat názory respondentů ohledně

významu činnosti místních akčních skupin při rozvoji regionu, na jehož území působí, a postojů obyvatel šetřených oblastí k problematice rozvoje venkova.

Pro dosažení těchto cílů je nutné provést analýzu činnosti a programů celoživotního vzdělávání zaměstnanců MAS. Dále je třeba provést průzkum mezi zaměstnanci MAS, aby bylo možné zhodnotit jejich názory a postoje.

Hlavní hypotézy výzkumu jsou formulovány následovně:

1. **H1: Samosprávy mikroregionu nabízejí svým občanům dostatečné množství vzdělávacích akcí, se kterými jsou občané spokojeni.**
2. **H2: Osoby žijící na území mikroregionu jsou účastníky dalšího vzdělávání.**
3. **H3: Osoby žijící na území mikroregionu se účastní dalšího vzdělávání v rámci rekvalifikačního kurzu.**
4. **H4: Samosprávy jsou nápomocny jejich občanům při hledání zaměstnání.**

Pro ověření těchto hypotéz je důležité zvolit vhodné metody sběru dat, jako jsou dotazníky, rozhovory, analýza dokumentů apod. Tyto metody by měly být přizpůsobeny specifikům daných skupin respondentů a zaměření výzkumu.

#### **4.1.4 Technika sběru dat a výběr vzorku respondentů**

Pro zjištění povědomí veřejnosti o činnosti MAS byly použity standardizované tištěné dotazníky, které byly na základě osobního oslovení vyplňovány respondenty písemnou formou (tužka – papír). Disman (DISMAN, 2008, str. 141) považuje dotazník za efektivní metodu, která umožňuje dotazujícímu získat odpovědi na otázky od velkého počtu respondentů během krátkého časového úseku. Při použití dotazníkové metody je relativně snadné zajistit anonymitu respondentů. Při distribuci této metody není potřeba pomocníků; dotazující dokáže distribuci a sběr dat zvládnout sám.

Díky tomu, že byli respondenti osloveni na základě osobního kontaktu, předešlo se tak neúplnému zodpovězení položených otázek, případně dovysvětlení nepochopeného významu otázek respondentem a návratnost dotazníků byla tak 100 %. V úvodu dotazníku tazatel seznámil respondenty, s jakým záměrem byl dotazník vytvořen a k čemu budou sloužit získaná data. Dále se respondenti v úvodní části seznámili s pojmem celoživotního

vzdělávání. Počáteční položky dotazníku byly orientované na demografické charakteristiky. Respondenti odpovídali na uzavřené otázky zaměřené na jejich pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání. Další sekce polootevřených otázek byla zaměřena na nabízené služby týkající se celoživotního vzdělávání v mikroregionu. Respondenti odpovídali na to, zda obec, ve které žijí, pořádá či zprostředkovává vzdělávací akce, zda se jich respondenti účastní a jsou pro ně přínosem. Poslední část otázek se skládala také jako ty předchozí z polootevřených otázek.

Pro analyzování celoživotního vzdělávání bude použita kombinace probíhající formou polo-standardizovaných rozhovorů (kvalitativní šetření) zaměřeného na zaměstnance místních akčních skupin.

Samotné terénní šetření proběhne v průběhu měsíců srpen, září a říjen 2023. Z každé oblasti byli vybráni zástupci. Například manažeři místní akční skupiny zástupci spolupracujícími na společných projektech a respondenti z mikroregionu.

#### 4.1.4.1 Pilotní studie

V pilotní studii bylo osloveno formou nestandardizovaného rozhovoru 10 osob z místní lokality. Cílem bylo zjistit, zda lze připravený výzkum zrealizovat a zda lze data, která požadujeme opravdu získat. Výsledkem pilotní studie bylo vyhodnocení, že získané informace budou platné, vzhledem ke skutečnosti. Předvýzkum nám ověřil, že při samotném šetření se není nutné obávat nepochopení předložených otázek. Otázky nebylo potřeba nikterak upravovat.

#### 4.1.4.2 Sběr dat

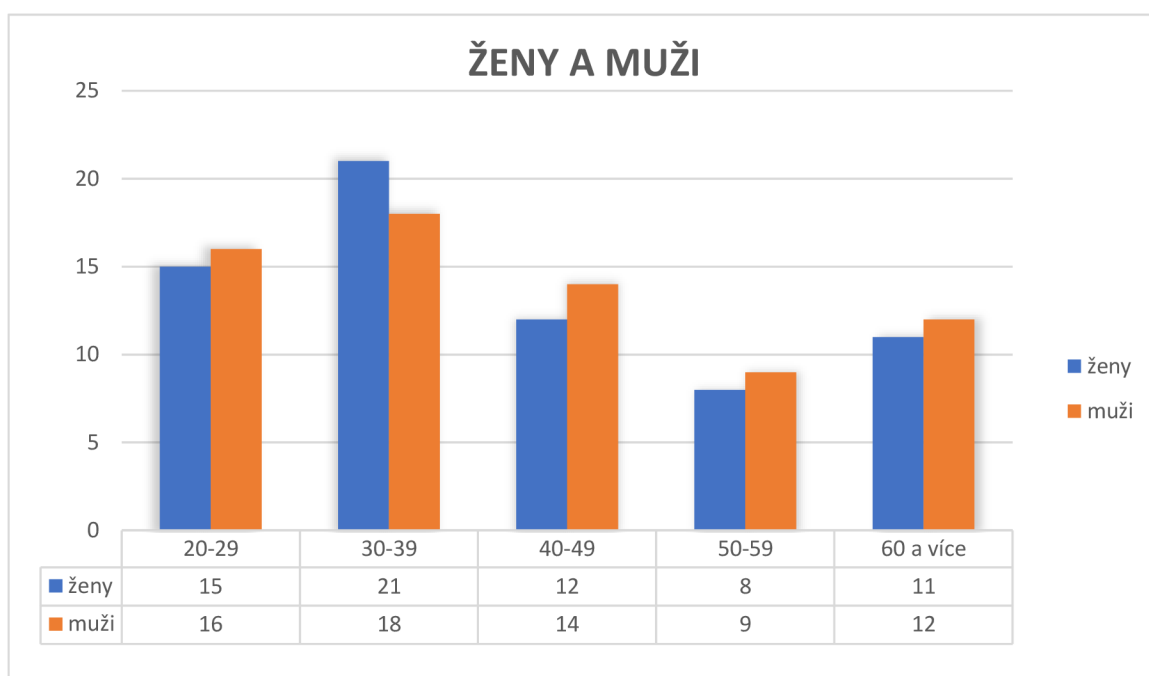
Samotný sběr dat proběhl v průběhu dvou měsíců, srpen, září a října 2023. Kvantitativní šetření mělo podobu dotazníkového šetření. Sběr byl proveden na vzorku 136 občanů s trvalým pobytem. Jednalo se o náhodné respondenty a proběhl anonymně. Mezi respondenty byli muži i ženy různého věku, s rozličným dosaženým vzděláním, různým profesním zaměřením a pohybující se v různých společenských vrstvách.

Respondenti byli seznámeni s účelem využití pro diplomovou práci.

#### 4.1.5 Analýza kvantitativního šetření

První položená otázka se týkala pohlaví respondentů. Při zpracování dat dotazníky vyplynulo, že kvantitativní metody se zúčastnilo celkem 136 respondentů, z toho celkem 67 žen a 69 mužů. Na tento demografický údaj navazovala druhá otázka zaměřená na věk respondentů. Nejpočetněji zastoupenou skupinou bylo věkové rozhraní 30–39 let. Nejmenší zastoupení měla věková skupina 50-59 let. Podrobně jsou tyto údaje znázorněny v následujícím grafu, který je vyobrazen na obrázku 10. Graf znázorňující zastoupení respondentů ve věkových kategoriích dle pohlaví

Graf 1 Graf znázorňující zastoupení respondentů ve věkových kategoriích dle pohlaví.  
Vlastní zdroj dle získaných dat.



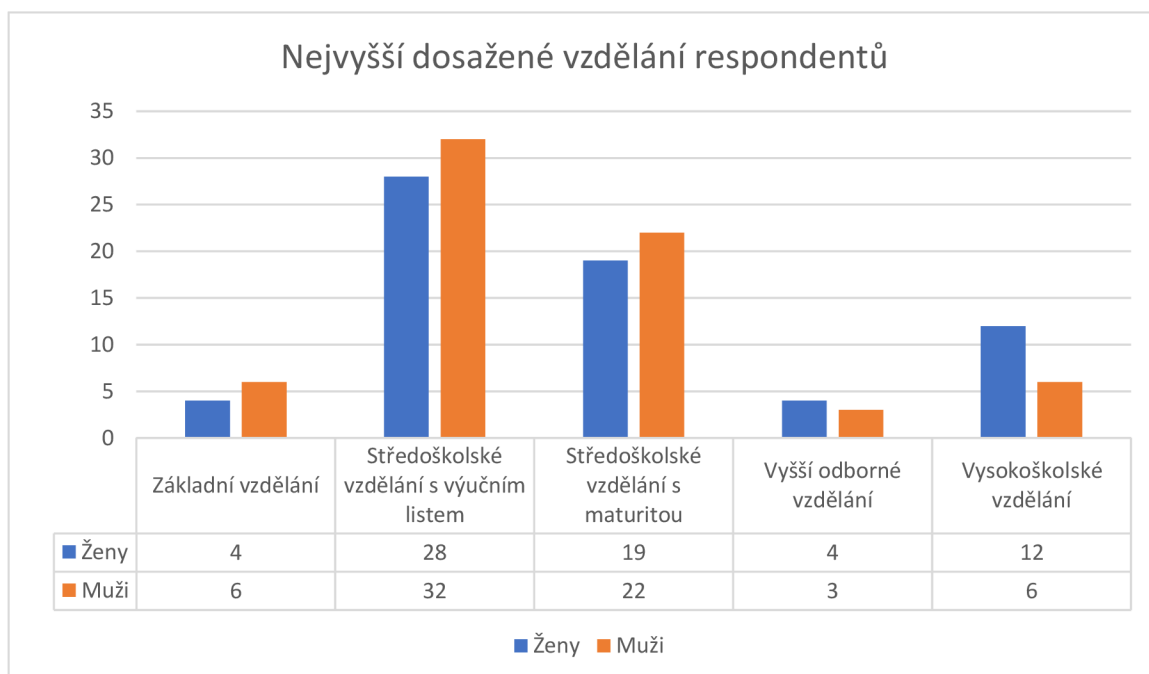
Tabulka č.1 vyobrazuje relativní četnosti zastoupených věkových skupin dle pohlaví. Věková kategorie 30-39 let vykazuje nejvyšší zastoupení, a to u obou pohlaví. Kategorie 50-59 let vykazuje nejnižší podíl zastoupení mezi muži a ženami.

Tabulka 1 Relativní četnost v zastoupení pohlaví dle věkových kategorií. Vlastní zdroj dle získaných dat.

Věk respondentů	Ženy	Muži	Ženy	Muži
20-29 let	15	16	22.4%	23.2%
30-39 let	21	18	31.3%	26.1%
40-49 let	12	14	17.9%	20.3%
50-59 let	8	9	11.9%	13.0%
60 a více let	11	12	16.4%	17.4%
Celkem	67	69	100.0%	100.0%

Obrázek č.12 zobrazuje graf, kde se nejvíce respondentů přihlásilo ke středoškolskému vzdělání s výučním listem a druhé místo označily respondenti středoškolské vzdělání s maturitou. Naopak z výzkumného vzorku vyplívá menší četnost u základního vzdělání a vyššího odborného vzdělání. U žen je patrný větší zastoupení u terciálního vzdělání.

Graf 2 Graf znázorňující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Vlastní zdroj dle získaných dat.



Procentuální zastoupení relativních četností nejvyššího dosaženého vzdělání u žen a mužů, kteří se zúčastnili anketního šetření, je znázorněno v tabulce č.2.

*Tabulka 2 Relativní četnost žen a mužů v oblasti nejvyššího dosaženého vzdělání. Vlastní zdroj dle získaných dat.*

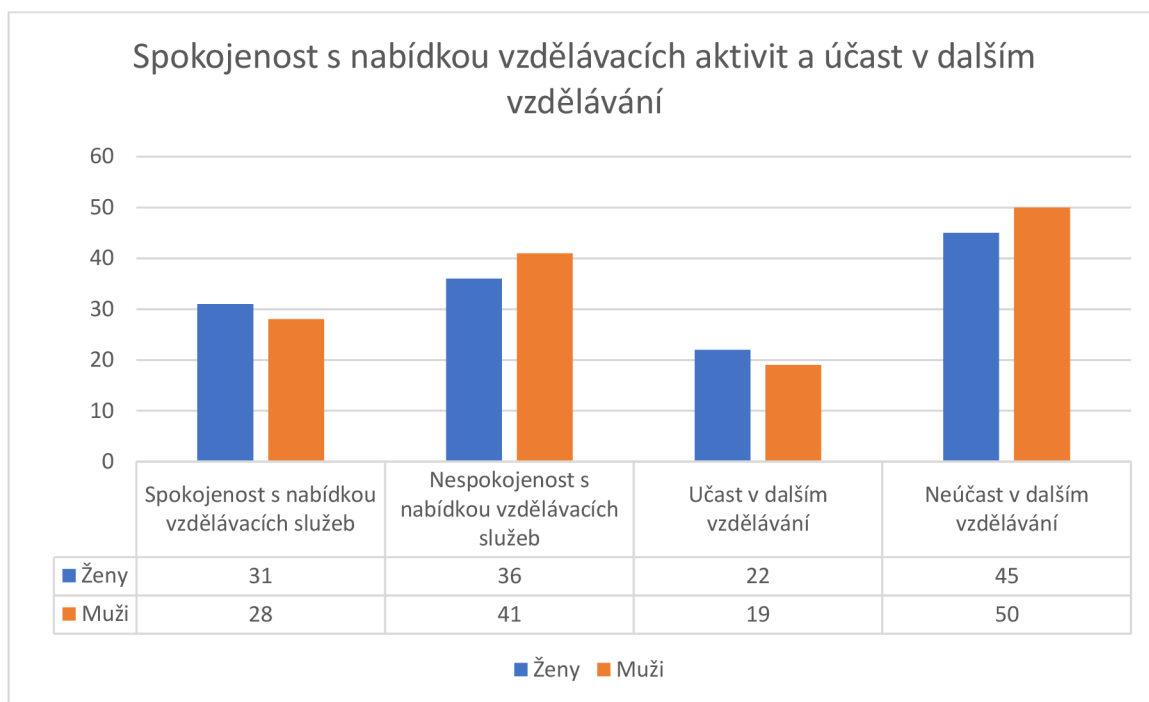
Nejvyšší dosažené vzdělání	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Základní	4	6	6.0%	8.7%
Výuční list	28	32	41.8%	46.4%
Maturita	19	22	28.4%	31.9%
Vyšší odborné	4	3	6.0%	4.3%
Vysokoškolské	12	6	17.9%	8.7%
Celkem	67	69	100.0%	100.0%

Oslovení respondenti jsou nespokojeni s nabídkou vzdělávacích služeb a dávají to najevo i v další neúčasti na vzdělávání, jak vykazují data z grafu na obrázku č.13. Respondenti nejčastěji jako důvod nespokojenosti uvedli malou propagaci nebo osvětu, nezajímavý obsah a cílové zaměření kurzů na určité věkové skupiny.

Neúčast v dalším vzdělávání je poměrně vysoká, a to hlavně u mužů. Respondenti nejčastěji uváděli jako hlavní důvody nedostatek času, velké pracovní vyčerpání a malý tlak nebo spíše slabá podpora ze strany zaměstnavatele. U kladných odpovědí respondentů jsou nejčastěji uváděny jako hlavní důvody tlak ze strany zaměstnavatele, profesní a kariéerní růst a všeobecné znalosti vyplývající ze současné doby.

Dále z níže zobrazených dat vyplývá, že ženy jsou více spokojeny jak s nabídkou, tak i s účastí na vzdělávání.

Graf 3 Graf znázorňující spokojenost s nabídkou vzdělávacích aktivit a účast v dalším vzdělávání. Vlastní zdroj dle získaných dat.



V tabulce 3 jsou vyobrazeny relativní četnosti dle pohlaví týkající se spokojenosti či nespokojenosti s nabízenými vzdělávacími akce v prostředí regionu. A dále relativní četnosti dle pohlaví týkající se účasti a neúčasti v dalším vzdělávání.

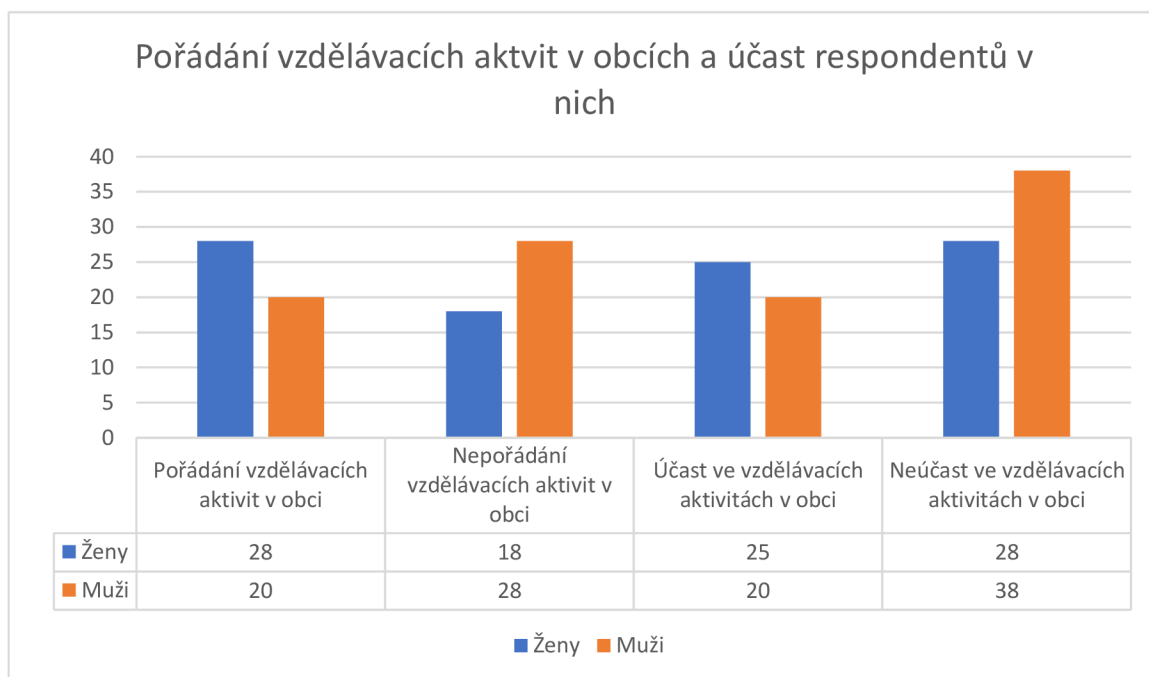
Tabulka 3 Relativní četnosti spokojenosti se vzdělávacími službami a účasti v dalším vzdělávání. Vlastní zdroj dle získaných dat.

Spokojenost s nabídkou vzdělávacích aktivit	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Spokojenost	31	28	46.3%	40.6%
Nespokojenost	36	41	53.7%	59.4%
Celkem	67	69	100.0%	100.0%
Účast	22	19	32.8%	27.5%
Neúčast	45	50	67.2%	72.5%
Celkem	67	69	100.0%	100.0%

Další část dotazníku navazuje otázkami, které se týkají celoživotního vzdělávání v dotčených obcích. Z dat získaných od respondentů vyplývá, že 33 % občanů žijících v obcích zahrnutých do průzkumu neví o akcích konaných v jejich obci se zaměřením na

vzdělávání. Naproti tomu téměř 35 % občanů uvedlo, že v jejich obci se akce se vzdělávacím obsahem konají a 27 % respondentů má dojem, že se celoživotní vzdělávání nepodporuje. Některé konkrétní odpovědi týkající se dostupnosti vzdělávacích akcí v okolí respondentů mají podobný obsah, a poukazuje na slabí zájem ze strany obcí, které navíc nedisponují velkými prostředky k pořádání vzdělávacích akcí. Dále byla často zmiňována slabá účast ze strany občanů, která pramenila z obsahu pořádaných akcí v dávné době.

*Graf 4 Graf znázorňující pořádání vzdělávacích aktivit v obcích a účast respondentů v nich*



*Tabulka 4 Relativní četnosti pořádání vzdělávacích aktivit v obcích. Vlastní zdroj dle získaných dat.*

pořádání vzdělávacích aktivit v obci	Ženy	Muži	Ženy	Muži	celkem
Ano	28	20	41.8%	29.0%	35.3%
Ne	18	28	26.9%	40.6%	33.8%
Neví	21	16	31.3%	23.2%	27.2%
Neodpověděl	0	5	0.0%	7.2%	3.7%
Celkem	67	69	100.0%	100.0%	136

Dále graf poukazuje na nadpoloviční neúčast respondentů na vzdělávacích akcích a podtrhuje to údaj tabulky č.5 kde celkem 63 % respondentů odpovědělo záporně.



Toto většinové zastoupení u záporné odpovědi navazuje na fakt, že se v obcích vzdělávací akce nekonají nebo minimálně. Zbýlých 33 % respondentů na položenou otázku odpovědělo kladně. Podrobné grafické znázornění týkající se také genderového rozdělení je vyobrazeno v tabulce č.5. Ze vzorku je patrná větší účast žen a to v 37 % a to je téměř o 6 % více než u mužů. Neúčast je poměrně vyrovnaná, pokud budeme brát v potaz větší zastoupení mužů. Lze ještě dodat, že kladnou odpověď uváděla převážně ekonomicky aktivní populace.

*Tabulka 5 Účast respondentů na vzdělávacích aktivitách pořádaných v obcích. Vlastní zdroj dle získaných dat.*

Účast ve vzdělávacích aktivitách v obci	Ženy	Muži	Ženy	Muži	celkem
Účast	25	22	37.3%	31.9%	34.6%
Neúčast	42	47	62.7%	68.1%	65.4%
Celkem	67	69	100.0%	100.0%	100.0%
					136

S úřadem práce má zkušenost necelých 35 % respondentů, kteří byli na úřadu práce vedeni jako uchazeči o práci. Účast na rekvalifikačním kurzu byla 37 % dotazujících.

*Tabulka 6 Evidence respondentů a rekvalifikace. Vlastní zdroj dle získaných dat.*

Úřad práce	Ženy	Muži	Ženy	Muži	celkem
evidován	25	22	37.3%	31.9%	34.6%
nevidován	42	47	62.7%	68.1%	65.4%
Celkem	67	69	100.0%	100.0%	100.0%
Rekvalifikační kurz	Ženy	Muži	Ženy	Muži	celkem
účast	28	22	42%	32%	37%
neúčast	39	47	58%	68%	63%
Celkem	67	69	100.0%	100.0%	100.0%

Po vyhodnocení získaných dat došlo k ověření stanovených hypotéz. Pro ověření stanovených hypotéz byl použit, vzhledem k rozsahu vzorku, který činil 136 respondentů,  $\chi^2$  test pro nezávislost.

- Ověření hypotézy H1: Samosprávy mikroregionu nabízejí svým občanům dostatečné množství vzdělávacích akcí, se kterými jsou občané spokojeni.  
H0: mezi sledovanými znaky neexistuje závislost

$$\chi^2 = n \cdot (ad - bc)^2 / (a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)$$

znaky	ženy	muži	celkem
ano	31	28	59
ne	36	41	77
celkem	67	69	136
			0.447902798

$$\chi^2 = 136 \cdot (1271 - 1008)^2 / 59 \cdot 67 \cdot 69 \cdot 77$$

$$\chi^2 = 0,447$$

kritická hodnota  $\chi^2$

$$\alpha(1) = 3,841$$

$\chi^2 < \chi^2 \alpha(1)$  nulovou hypotézu o nezávislosti nezamítáme

Stanovenou hypotézu H1 nelze potvrdit.

- Ověření hypotézy H2: Osoby žijící na území mikroregionu jsou účastníky dalšího vzdělávání. H0: mezi sledovanými znaky neexistuje závislost

znaky	ženy	muži	celkem
ano	25	22	47
ne	42	47	89
celkem	67	69	136
			0.443072294

$$\chi^2 = n \cdot (ad - bc)^2 / (a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)$$

$$\chi^2 = 136 \cdot (1175 - 924)^2 / 47 \cdot 67 \cdot 69 \cdot 89$$

$$\chi^2 = 0,443$$

kritická hodnota  $\chi^2$

$$\alpha(1) = 3,841$$

$\chi^2 < \chi^2_{\alpha(1)}$  nulovou hypotézu o nezávislosti nezamítáme

Stanovenou hypotézu H1 nelze potvrdit.

- Ověření hypotézy H3: Osoby žijící na území mikroregionu se účastní dalšího vzdělávání v rámci rekvalifikačního kurzu. H0: mezi sledovanými znaky neexistuje závislost

znaky	ženy	muži	celkem
ano	28	22	50
ne	39	47	86
celkem	67	69	136
			1.435084637

$$\chi^2 = n \cdot (ad - bc)^2 / (a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)$$

$$\chi^2 = 136 \cdot (1316 - 858)^2 / 50 \cdot 67 \cdot 69 \cdot 86$$

$$\chi^2 = 1,435$$

kritická hodnota  $\chi^2$

$$\alpha(1) = 3,841$$

$\chi^2 < \chi^2_{\alpha(1)}$  nulovou hypotézu o nezávislosti nezamítáme

Stanovenou hypotézu H1 nelze potvrdit.

- Ověření hypotézy H4: Hypotéza H4: Samosprávy jsou nápomocny jejich občanům při hledání zaměstnání. H0: mezi sledovanými znaky neexistuje závislost

znaky	ženy	muži	celkem
ano	21	19	40
ne	46	50	96
celkem	67	69	136
			0.237306223

$$\chi^2 = n \cdot (ad - bc)^2 / (a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)$$

$$\chi^2 = 136 \cdot (1050 - 874)^2 / 40 \cdot 67 \cdot 69 \cdot 96$$

$$\chi^2 = 0,237$$

kritická hodnota  $\chi^2$

$$\alpha(1) = 3,841$$

$\chi^2 < \chi^2_{\alpha(1)}$  nulovou hypotézu o nezávislosti nezamítáme

Stanovenou hypotézu H1 nelze potvrdit.

#### 4.1.6 Kvalitativní šetření

Podle Průchy (PRŮCHA, 2014, stránky 121-122) je rozhovor metodou, během níž dochází k interakci mezi výzkumníkem a jedním nebo více respondenty. Rozhovory lze dělit do tří skupin, podle připravenosti otázek výzkumníkem.

Polostrukturovaný rozhovor, který je kombinací strukturovaných a neformálních otázek, je často považován za nejpoužívanější formu rozhovoru. Tato metoda umožňuje výzkumníkovi flexibilitu v průběhu rozhovoru, zatímco zároveň poskytuje určitou strukturu pro srovnání odpovědí (PRŮCHA, 2014).

V nestrukturovaném rozhovoru se výzkumník snaží vytvořit otevřené a neformální prostředí, které umožňuje respondentovi svobodně vyjadřovat své myšlenky a názory. Tazatel obvykle vymezí témata nebo okruhy, které chce prozkoumat, ale neklade konkrétní otázky. Místo toho se snaží vést rozhovor tak, aby se respondent mohl podrobněji vyjádřit k daným tématům. Tento typ rozhovoru je často používán v kvalitativním výzkumu, kde je důležité pochopit hlubší pocity, názory a zkušenosti respondentů (PRŮCHA, 2014).

Při kladení otázek je důležité, aby byly otázky jasné a srozumitelné pro respondenta. Měly by být formulovány tak, aby nebyly matoucí nebo dvojznačné. Co se týče obsahu, je důležité respektovat soukromí a pohodlí respondentů. Otázky by neměly být příliš intimní nebo nepříjemné, pokud to není nezbytně nutné pro účely výzkumu. Vždy je důležité zajistit, aby se respondenti cítili pohodlně a respektováni.

Pokud jde o záznam rozhovoru, nahrávání na záznamník může být velmi užitečné pro zachování přesnosti informací. Avšak je důležité získat předem souhlas respondentů s nahráváním rozhovoru. Toto je nejen etická praxe, ale v mnoha jurisdikcích je to také právní požadavek. Metoda rozhovoru má několik klíčových výhod, včetně přímého kontaktu mezi tazatelem a respondentem a možnosti získat podrobné odpovědi. Tento přímý kontakt může umožnit hlubší porozumění a interpretaci odpovědí respondentů, zatímco neomezená délka a podrobnost odpovědí mohou poskytnout bohatší a detailnější data. Nicméně, jak Průcha správně poznamenal, metoda rozhovoru má také několik nevýhod. Časová náročnost při přepisování rozhovorů může být značná, zejména pokud jsou rozhovory dlouhé a podrobné. Navíc odpovědi nelze automatizovat, což může ztížit analýzu dat. A konečně, na rozdíl od dotazníkového šetření, rozhovor může zahrnovat pouze omezený počet respondentů najednou, což může omezit rozsah a reprezentativnost dat (PRŮCHA, 2014).

#### 4.1.6.1 Analýza rozhovoru s představitelem municipality

V příloze č.2 je zaznamenán rozhovor s představitelem obce mikroregionu. Starost působí ve funkci několik volebních období po sobě a má přehled o fungování místní samosprávy i celého mikroregionu. Starosta v nahrávaném rozhovoru zmínil dlouhodobý problém s nezaměstnaností, která trápí celý region a okres Sokolov je na tom nejhůře. Historicky tento region je spjat těžbou nerostů a stále největším zaměstnavatelem zůstává Sokolovská uhelná. Starosta v této souvislosti zmínil velmi pozitivní vztah největšího zaměstnavatele k místnímu regionu a poukázal na některé společné projekty. Sokolovská uhelná a skupina SUAS GROUP podporují region tím, že významně přispívají na aktivity obyvatel kraje, neziskových organizací i na rozvoj obcí. Sokolovská uhelná a místní akční skupiny pro rozvoj sokolovského regionu uskutečnily několik společných projektů.

Zmínil dobrou dopravní obslužnost, přiměřenou vzdálenost pro dojíždění za prací, mimo jiné uvedl situování obce nedaleko okresního města a města hlavního. Obec je

aktivně zapojena do podpory pracovních příležitostí a celoživotního vzdělávání svých občanů. Vzdělávací instituce jako ZŠ a MŠ hrají klíčovou roli v poskytování kvalitního vzdělání pro mladé lidi v obci. Tyto instituce také nabízejí pracovní příležitosti pro pedagogy a další vzdělávací pracovníky. Obec je nápomocna pedagogům v jejich profesním rozvoji a zprostředkovává vzdělávací akce různého charakteru pro své zaměstnance. Toto vše přispívá k vytváření silné a udržitelné komunity. Obecní úřad, místní zemědělci, podnikatelé a živnostníci také přispívají k diverzitě pracovních příležitostí v obci. V území je několik aktivních spolků a organizací a mezi nimi jsou i Jednotky sborů dobrovolných hasičů obce, kterým periodická školení obec poskytuje. V případech zmíněných pedagogických pracovníků jsou čerpány finanční zdroje z konkrétních programů či projektů Evropské unie. Municipality spolupracuje s úřadem práce.

Vrcholní představitelé, kteří jsou často vytiženi, si najdou čas na vzdělávání a sdílení nových zkušeností mezi sebou. Toto nejenže pomáhá jednotlivým představitelům zlepšovat své dovednosti a znalosti, ale také posiluje vazby a spolupráci mezi sdruženými municipalitami. Tato praxe vzájemného učení a sdílení může vést k lepšímu rozhodování, efektivnějšímu řízení a celkově k silnějšímu a udržitelnějšímu mikroregionu.

#### 4.1.6.2 Analýza rozhovoru s aktérem zájmových spolků

Zájmové organizace mohou významně přispívat k rozvoji obcí na různých úrovních. Obecně lze říct, že se jedná o organizovanou formu občanské společnosti. Neziskové organizace jsou zřizovány za účelem pokrytí potřeb občanů, které nejsou uspokojeny ani soukromým sektorem (nízká ekonomická efektivnost, resp. neefektivnost), ani veřejným sektorem (nižší prioritní úroveň, nedostatek finančních prostředků). Typickými oblastmi, které reprezentují neziskové organizace jsou například různorodé volnočasové aktivity (sport, kultura, zájmová činnost apod.), ekologické aktivity, zdravotní a sociální služby.

Jeden z rozhovorů byl veden právě s jedním z předních členů spolku. Záznam rozhovoru je přepsán v příloze č.4.

Práce trenérů, instruktorů a vedoucích v zájmových spolcích je skutečně rozmanitá a vyžaduje širokou škálu dovedností. Kromě přípravy a plánování aktivit a trávení času s členy při společných setkáních, zde jsou některé další klíčové aspekty, které jsou důležité pro kvalifikovanou práci s lidmi a v činnostech spolku. Schopnost efektivně komunikovat je zásadní. Toto zahrnuje schopnost poslouchat, vyjadřovat se jasně a srozumitelně a řešit

konflikty. Je důležité rozumět potřebám a pocity členů a být schopen se vcítit do jejich situace. Plánování a organizace aktivit vyžaduje dobrou organizační schopnost. Vedoucí musí být schopni motivovat a inspirovat členy, aby dosáhli svých cílů. Práce s lidmi může být náročná a vyžaduje trpělivost a odolnost. Je důležité neustále se vzdělávat a rozvíjet své dovednosti a znalosti.

Tyto dovednosti a schopnosti mohou být rozvíjeny a zdokonalovány prostřednictvím praxe, vzdělávání a zkušeností. Každý trenér, instruktor nebo vedoucí je jedinečný a každý přistupuje k své roli trochu jinak, ale tyto základní dovednosti a schopnosti jsou klíčové pro úspěch v jakékoli roli v zájmovém spolku.

#### 4.1.6.3 Analýza rozhovoru s projektovým manažerem

Velká část rozhovoru cílila na projekt MAP Karlovarsko III, který je podpořen z Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT) Cílem OP VVV je přispět k posunu České republiky směrem k ekonomice založené na vzdělané, motivované a kreativní pracovní síle, na produkci kvalitních výsledků výzkumu a jejich využití pro zvýšení konkurenceschopnosti ČR. OP VVV se zaměřuje na zvýšení kvality vzdělávání, zajištění podmínek pro kvalitní výzkum, propojení vzdělávání a výzkumu s trhem práce a posílení principu rovného přístupu ke vzdělávání. Členské státy Evropské unie mohou stále čerpat finanční prostředky z Evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF) do konce roku 2023. Toto období se vztahuje na programové období 2014-2020. ERDF a ESF programy pokračují v investování do projektů i po skončení přechodného období 31. prosince 2020. Všechny financování musí skončit do konce roku 2023. MAP Karlovarsko III končí k 30. 11. 2023 a od 1. 1. 2024 bude akční plánování na Karlovarsku pokračovat další dvouletou fází, nově pod MAS Kraj živých vod, z. s.

Z rozhovoru dále vyplynula snaha všech zainteresovaných (učitelé, žáci a rodiče) přiblížit nová témata a postupně otevírat prostor pro uvažování o tom, co a jak se děti a žáci učí a poukázat na změny, které bezprostředně přináší doba. Změna v oblasti školství je během na hodně dlouhou trať a tento projekt může poskytnout platformu pro zlepšení kvality vzdělávání prostřednictvím zvýšení kompetencí a podporou spolupráce.

Projektový manažer hraje klíčovou roli v projektu MAP Karlovarsko II. Jeho úkolem je plánování, organizování, řízení a kontrola realizace projektu tak, aby bylo dosaženo stanovených projektových cílů, a to ve stanoveném termínu a v rámci stanoveného rozpočtu projektu. Projektový manažer je zodpovědný za plánování projektu, zahájení, řízení, monitorování i akceptaci veškerých etap.

Jeho úloha ovlivňuje ostatní aktéry (učitele, žáky a rodiče) tím, že koordinuje celý projekt ve všech jeho fázích. Rozděluje jednotlivé činnosti, kontroluje kvalitu výstupů a dodržování harmonogramu. Tímto způsobem může projektový manažer ovlivnit kvalitu vzdělávání a zkušenosti všech zúčastněných. Projektový manažer by měl být schopen komunikovat s učiteli a dalšími členy týmu, aby porozuměl jejich potřebám a výzvám, a pak využít tyto informace k vytvoření efektivní strategie pro dosažení cílů projektu. To může zahrnovat poskytování zdrojů, nástrojů nebo školení, které učitelé potřebují k úspěšnému výkonu své práce. Nicméně, role projektového manažera se obecně nezaměřuje na přímé zasahování do výuky nebo do práce učitelů. Místo toho je jeho úkolem podporovat učitele a další zúčastněné strany, aby mohli efektivně a účinně plnit své role v rámci projektu.

Co se týče názorů ředitelů škol na projekt MAP Karlovarsko II, nejsou k dispozici konkrétní informace. Nicméně, výstupy z projektu naznačují, že projekt je hodnocen pozitivně a přináší řadu přínosů pro školy. To naznačuje, že existuje prostor pro další spolupráci mezi školami, učiteli, žáky, rodiči a dalšími zainteresovanými stranami. Spolupráce je oboustranná, protože všichni zúčastnění mají možnost sdílet své zkušenosti a učit se jeden od druhého.

## **5 Výsledky a diskuse**

### **5.1 Výsledky**

Shrnutí výsledků kvantitativního a kvalitativního šetření je rozděleno do kapitol 5.1.1.1 a 5.1.1.2. Kvantitativní šetření (dotazníkové šetření) vychází s představením celkového počtu respondentů a demografických údajů. Klíčové statistické údaje z dotazníkového šetření zahrnují průměrné hodnoty relevantních statistických ukazatelů.



Kvalitativní šetření (polostrukturované rozhovory) shrnují hlavní témata, která se objevila během rozhovorů. Jsou uvedeni hlavní aktéři rozhovoru a jaké jsou jejich role. Představení hlavních bodů nebo citací z rozhovorů, které ilustrují klíčové nálezy.

#### 5.1.1.1 Vyhodnocení kvantitativního šetření

Kvantitativní šetření proběhlo mezi veřejností v druhé polovině roku 2021 a mělo podobu dotazníkového šetření. Cílovou skupinou byli respondenti žijící na území Svazek obcí Sokolov – východ. Jednalo se o obyvatelstvo pocházející z 14 municipalit sdružených v jednom mikroregionu. Mezi respondenty byli muži i ženy různého věku, s rozličným dosaženým vzděláním, různým profesním zaměřením a pohybující se v různých společenských vrstvách.

Před samotnou distribucí dotazníků a jeho následného vyhodnocení byly stanoveny čtyři hypotézy. Hypotéza H1 předpokládala, že samosprávy sdružené v mikroregionu Svazek obcí Sokolov – východ nabízejí svým občanům dostatečné množství vzdělávacích akcí, s nimiž jsou dotčení občané spokojeni. Hypotéza H2 předpokládala, že lidé, žijící na území mikroregionu jsou účastníky dalšího vzdělávání. Na hypotézu H2 navazovala hypotéza H3, která předpokládala, že osoby žijící v území se účastní dalšího vzdělávání v rámci rekvalifikačního kurzu. Poslední hypotéza se zaměřila na vztah mezi municipalitami a jejich občany. H4 předpokládala, že samosprávy jsou nápomocny jejich občanům při hledání zaměstnání.

Samotného šetření se zúčastnilo 136 respondentů, kde větší podíl v zastoupení měly muži oproti ženám. Věk respondentů se pohyboval v rozmezí od 20 do 60 a více let. Nejvíce respondentů mělo nejvyšší dosažené vzdělání s výučním listem následované středoškolské s maturitní zkouškou. Malé procento mezi respondenty bylo zastoupeno také nejvyšší dosažené vzdělání základní, vyšší odborné i vysokoškolské vzdělání. Respondenti odpovídali na 8 otázek zaměřených na celoživotní vzdělávání v municipalitách regionů.

Po vyhodnocení získaných dat vyplynulo několik následujících zjištění. Po vyhodnocení odpovědí na otázku „Jste spokojen/á s nabídkou vzdělávacích služeb ve Vašem okolí?“ vyplynulo, že ženy se zdají být spokojenější s nabídkou vzdělávacích služeb ve svém okolí než muži. To může naznačovat, že vzdělávací programy a služby lépe odpovídají potřebám a zájmům žen nebo že ženy jsou obecně více nakloněny využívání těchto služeb. Záporné odpovědi provázely často dovětky, že respondent žije v municipalitě, která

nedisponuje možnostmi akce vzdělávacího typu pro občany uspořádat. Kladnou odpověď na otázku „Účastníte se dalšího vzdělávání?“ uvedlo také více žen než mužů. Opět se zdá, že ženy se více účastní dalšího vzdělávání než muži. To by mohlo naznačovat, že ženy mají větší zájem o celoživotní učení nebo že jsou více motivovány k dalšímu vzdělávání, ať už kvůli pracovním požadavkům, kariérnímu růstu nebo osobnímu rozvoji. Respondenti uvádějí různé důvody pro účast na dalším vzdělávání, včetně požadavků zaměstnavatelů, kariérního růstu, rozšiřování obzorů a zlepšování jazykových dovedností. To ukazuje, že lidé oceňují širokou škálu přínosů dalšího vzdělávání a uznávají jeho důležitost v dnešní globalizované společnosti.

Dle vyhodnocení získaných dat z dotazníkového šetření, hypotéza H1 nebyla potvrzena, což naznačuje, že nabídka vzdělávacích služeb v obcích možná není dostatečná nebo neodpovídá potřebám občanů. To by mohlo znamenat, že je třeba zvýšit počet nebo rozmanitost vzdělávacích akcí nebo je přizpůsobit specifickým potřebám občanů.

Potvrzení hypotézy H2, která tvrdí, že se občané mikroregionu neúčastní celoživotního vzdělávání, je negativním znamením. To ukazuje, že občané mají slabší zájem o další vzdělávání a rozvoj svých dovedností, což je klíčové pro osobní růst a konkurenceschopnost na trhu práce. Může to naznačovat několik možných důvodů např: nedostatečné příležitosti pro celoživotní vzdělávání v mikroregionu, nedostatečné informování o příležitostech pro celoživotní vzdělávání a existence bariér, které brání občanům v účasti na celoživotním vzdělávání. To by mohlo zahrnovat finanční omezení, nedostatek času nebo jiné osobní nebo sociální faktory. Posledním možným faktorem, kde občané nemají dostatečnou motivaci k účasti na celoživotním vzdělávání. To by mohlo zahrnovat nedostatek zájmu, nedostatek vnímání hodnoty celoživotního vzdělávání nebo nedostatek podpory ze strany zaměstnavatelů nebo společnosti. Na výsledky navazuje Nepotvrzení hypotézy H3, která tvrdí, že se občané municipalit účastní dalšího vzdělávání v rámci rekvalifikačního kurzu, může potvrzovat předešlá hodnocení.

Pokud jde o hypotézu H4, která tvrdí, že samosprávy jsou nápomocny svým občanům v procesu hledání zaměstnání, její nepotvrzení může naznačovat, že samosprávy možná nejsou dostatečně aktivní v poskytování podpory hledání zaměstnání. To by mohlo zahrnovat nedostatek služeb zaměstnanosti, nedostatek informací o pracovních příležitostech nebo nedostatek iniciativ zaměřených na podporu zaměstnanosti.

### 5.1.1.2 Výsledky kvalitativního šetření

Text...

Provedení kvalitativního šetření s vybranými aktéry Svazku obcí Sokolov – východ je důležitým krokem k pochopení specifických kontextů a perspektiv těchto aktérů. Aktéři byli seznámeni se záměrem rozhovorů a také proběhla mezi tazatelem a dotazovanými dohoda ohledně anonymity zaznamenávání průběhu rozhovoru. Tato metoda poskytuje hluboké a detailní pochopení o fungování vedení municipality, sociální práce vykonávané na území mikroregionu a činnosti zájmového spolku. Rozhovory poskytli informace o tom, jak tyto různé skupiny vnímají a reagují na různé výzvy a příležitosti ve svém prostředí.

Tabulka 7 představuje syntézu odpovědí respondentů na otázky týkající se klíčových oblastí celoživotního vzdělávání v mikroregionu. Tyto oblasti zahrnují financování a zaměření vzdělávacích akcí, stejně jako názory respondentů na vliv celoživotního vzdělávání na rozvoj regionu. Tato data nám umožňují vytvořit obecný pohled na stav a dopady celoživotního vzdělávání v daném mikroregionu.

*Tabulka 7 Vyhodnocení rozhovorů s aktéry mikroregionu Svazek obcí Sokolov – východ*

Oblast dotazování	Odpovědi respondentů
Forma vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"><li>• Online školení, přednášky.</li><li>• Vzdělávání prostřednictvím publikací, písemných materiálů.</li><li>• Přednášky, školení.</li><li>• Terénní cvičení.</li></ul>
Finance	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vzdělávání zaměstnanců hrazené z vlastních zdrojů.</li><li>• Čerpání dotačních programů na podporu celoživotního vzdělávání.</li><li>• Využívání finančních prostředků z příspěvků</li></ul>

	občanů.
Vliv na rozvoj regionu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posílení spolupráce mezi municipalitami a organizacemi.</li> <li>• Rozšíření povědomí.</li> <li>• Zapojení občanů do veřejného dění.</li> <li>• Zprostředkování základního vzdělávání a vybudování vztahů k vzdělání a rozvíjení se.</li> </ul>
Zaměření vzdělávacích akcí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesní rozvoj zaměstnanců.</li> <li>• Vzdělávání prostřednictvím zájmových spolků působící v území.</li> <li>• Online vzdělávání.</li> </ul>

Z hlediska zástupců municipality je celoživotní vzdělávání integrální součástí každodenní existence. Míra zapojení do celoživotního vzdělávání se liší v závislosti na řadě faktorů, včetně velikosti municipality, finanční stability, dostupnosti občanských zařízení, zájmu veřejných činitelů a zájmu potenciálních účastníků – občanů.

Z rozhovoru s jedním z vedoucích představitelů městského prostředí vyplývá, že v obci existují aktivity a spolky, které nabízejí občanům možnost trávit volný čas smysluplně a získávat nové znalosti. Městské úřady jako zakladatelé některých místních institucí a organizací mají na starosti jejich správu, což vyžaduje určitou míru zapojení do jejich provozu. Z pohledu městského úředníka je neustálé vzdělávání nezbytné pro výkon jeho funkce. Vzhledem k častým inovacím, změnám zákonů a agend musí městští zaměstnavatelé být vždy připraveni a schopni pomoci občanům. Často se proto rozhodují pro účast na školeních v online prostředí. Online školení, přednášky a semináře se v posledních dvou letech stávají stále oblíbenějšími.

Projekt MAP Karlovarsko III končí 30. listopadu 2023 a od 1. ledna 2024 bude pokračovat další dvouletou fází pod novým názvem MAS Kraj živých vod, z. s. Role projektového manažera se obecně nezaměřuje na přímé zasahování do výuky nebo práce učitelů, ale na podporu učitelů a dalších zúčastněných stran, aby mohli efektivně a účinně plnit své role v rámci projektu. Projektový manažer se nepodílí přímo na procesu celoživotního vzdělávání, ale v rámci své role se setkává s novými podněty a ovlivňuje své okolí.

Díky zapojení do projektu MAP Karlovarsko III mohli žáci opakovaně získávat znalosti a dovednosti v oblasti učení a organizace přípravy výuky. Je důležité také představit žákům prostředí, ve kterém žijí.

Díky vzdělávání pedagogů došlo ke zvýšení jejich kompetencí, všeobecného rozhledu a využití nových metod a forem práce. Nabyté zkušenosti uplatnili ve své praxi v práci s dětmi a v komunikaci s rodiči. Zapojení rodičů do workshopů je velmi oceňováno, jelikož v minulosti neexistovala možnost jejich vzdělávání. Další školení a online setkání nám v době covidové pomohla k lepší komunikaci a hledání společných řešení problémů ve školství. Komunikace mezi projektovým manažerem a zástupcem školy může vést k neformálnímu vzdělávání, kde obě strany získávají nové poznatky prostřednictvím vzájemného dialogu.

## **5.2 Diskuse**

Podle informací získaných z terénního průzkumu mezi veřejností a aktéry v mikroregionu Svazek obcí Sokolov – východ je zřejmé, že zájmové vzdělávání je v obcích sdružených v mikroregionu rozšířené, zvláště u jednotlivých spolků s širokou základnou členů a dlouholetou tradicí fungování. V mikroregionu také působí několik základních škol, které poskytují občanům základní vzdělání a představují základ pro jejich další celoživotní rozvoj, ať už směřující jakýmkoliv směrem.

Pro lepší zapojení obcí v rámci celoživotního vzdělávání jejich občanů je možné hledat inspiraci u různých aktérů mimo mikroregion. Obce sdružené v Svazku obcí Sokolov – východ mají strategickou výhodu díky své poloze. Mikroregion se nachází mezi dvěma rozvinutými městy ORP – Sokolovem a krajským městem Karlovy Vary, které poskytují veřejnosti služby v mnohem širším rozsahu, než jsou některé obce schopny nabídnout svým občanům.

Co se týče celoživotního vzdělávání, bylo by vhodné zvážit spolupráci mezi obcemi nebo s dalšími organizacemi, což by mohlo přinést výhody pro obě strany. Spolupráce by mohla probíhat hlouběji prostřednictvím MAS Kraj živých vod, z.s., které jsou členy obcí v rámci regionu a dalších organizací.

Pokud obce a jejich zástupci chtějí poskytnout svým občanům vzdělávání, zvýšit zájem veřejnosti o dění v obcích, zvýšit povědomí o dění v nich a zapojit občany do společných aktivit napříč věkovými kategoriemi, je potřeba ucházet se o dotační prostředky v rámci Integrovaného regionálního operačního programu (IROP). IROP je jeden z operačních programů, které rozdělují peníze poskytnuté z evropských fondů v Česku, konkrétně z Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR). Operační programy se realizují v šestiletých intervalech. Toto období je stanoveno na roky 2021-2027 a projekty mohou dobíhat až do roku 2029. IROP spravuje Ministerstvo pro místní rozvoj. Část pracovníků, která má IROP na starosti, se označuje jako Řídící orgán IROP. Pro doplnění přehledu zde uvádím dvě možné oblasti pro čerpání dotací.

Vzdělávací infrastruktura:

- Cílem této oblasti je podpora regionálního školství, zejména rozšíření a zkvalitnění infrastruktury škol pro vzdělávání ve vazbě na přírodní vědy, polytechnické vzdělávání, cizí jazyky nebo práci s digitálními technologiemi. Podporováno bude také navyšování kapacit mateřských škol v území, kde je identifikován nedostatek kapacit. Celková částka na projekty: 14,1 mld. Kč

Komunitně vedený místní rozvoj (CLLD):

- Cílem této oblasti je vyvážený udržitelný územní rozvoj venkovských oblastí v Česku, snížení regionálních nerovností a stabilizace venkovských oblastí, předcházení odlivu obyvatel z venkovských oblastí do větších měst a jejich zázemí, využití místního specifického potenciálu území, zlepšení vybavenosti služeb a modernizace technické infrastruktury ve venkovských oblastech. Celková částka na projekty: 8 mld. Kč

Univerzita třetího věku (UTV) na Vysoké škole finanční a správní v Karlových Varech je program celoživotního vzdělávání, který je zaměřen zejména na zájmové vzdělávání. Univerzita třetího věku může hrát klíčovou roli v rozvoji kraje tím, že

podporuje vzdělávání a zapojení občanů, zlepšuje kvalitu života a podporuje celoživotní učení. Tento program má několik přínosů pro rozvoj kraje:

- Vzdělávání seniorů: UTV poskytuje vzdělávací příležitosti pro seniory, což jim umožňuje zůstat aktivními a zapojenými do společnosti. To může vést k lepšímu duševnímu zdraví a kvalitě života pro starší občany.
- Podpora komunity: Programy jako UTV mohou vytvářet silnější komunitní vazby tím, že poskytují prostor pro setkávání a učení. To může vést k větší soudržnosti a spolupráci v rámci komunity.
- Rozšíření vzdělávacích příležitostí: UTV rozšiřuje spektrum vzdělávacích příležitostí v kraji tím, že nabízí kurzy a programy, které nejsou tradičně k dispozici v rámci formálního vzdělávacího systému.
- Podpora celoživotního učení: UTV podporuje kulturu celoživotního učení tím, že ukazuje, že vzdělávání je důležité a přínosné v každém věku.
- Zlepšení dovedností a znalostí: UTV může pomoci lidem rozvíjet nové dovednosti a znalosti, které mohou využít ve svém osobním i profesním životě. To může vést k lepšímu uplatnění na trhu práce a k větší konkurenceschopnosti kraje.

Podpora a rozvoj vzdělávacích příležitostí v městském prostředí by mohla posílit komunitní vazby a zmírnit rozdíly mezi generacemi. Pokud by se konaly vzdělávací akce pro veřejnost bez omezení věkové skupiny účastníků, umožnilo by to interakci mezi občany různých věkových skupin. Celoživotní vzdělávání je částečně založeno na učení mezi generacemi. V rámci této interakce a následné spolupráce by docházelo k přenosu znalostí a dovedností z generace na generaci, ať už ze starší generace na mladší, nebo naopak. Tím by se podporovala vzájemná výměna znalostí a zkušeností mezi různými generacemi.

## **6 Závěr**

Diplomová práce s názvem "Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu" se zaměřila na možnosti celoživotního vzdělávání nabízené občanům měst sdružených ve Svazku obcí Sokolov – východ.

V teoretické části byly představeny základní pojmy týkající se celoživotního vzdělávání a veřejné správy s důrazem na regionální rozvoj. První kapitoly se věnovaly definici celoživotního vzdělávání a jeho rozdělení na jednotlivé segmenty. Byly také zmíněny instituce a programy zabývající se celoživotním vzděláváním v České republice i v zahraničí. Další kapitola byla věnována financování celoživotního vzdělávání.

Druhá část teoretických východisek se zaměřila na veřejnou správu s důrazem na regionální rozvoj a městské prostředí. Kapitoly se věnovaly vzdělávání v městském prostředí a spolupráci mezi územními celky.

Na teoretickou část navazovala kapitola popisující prostředí, ve kterém probíhalo terénní šetření. Jednalo se o města sdružená do dobrovolného Svazku obcí Sokolov – východ.

Praktická část diplomové práce byla provedena pomocí dvou metod. Pro kvantitativní šetření byla použita metoda dotazníkového šetření, kterého se zúčastnila široká veřejnost žijící v oblasti mikroregionu. Kvalitativní šetření bylo provedeno pomocí polostrukturovaných rozhovorů s vybranými aktéry mikroregionu.

Při analýze dat získaných z dotazníkového šetření byly původní hypotézy vyvráceny. Nicméně, lze předpokládat, že většina respondentů se stala účastníky celoživotního vzdělávání, ať už dobrovolně, nebo kvůli požadavkům v zaměstnání. Po vyhodnocení bylo zjištěno, že obce sdružené ve Svazku obcí Sokolov – východ nenabízejí dostatek vzdělávacích aktivit pro své občany. Avšak, vzhledem ke geografické poloze mikroregionu mezi dvěma obcemi s rozšířenou působností, z nichž jedna je také krajským městem, občané nevidí problém v dojíždění za vzděláváním.

Zájmové spolky v municipalitách mohou hrát klíčovou roli v celoživotním vzdělávání. Spolky nabízejí prostor pro setkání a interakci mezi různými generacemi. To umožňuje přenos znalostí a dovedností napříč generacemi, což je klíčovým aspektem celoživotního vzdělávání. Široké spektrum aktivit nabízených spolky znamená, že lidé všech věkových skupin a zájmů mohou najít něco, co je bude bavit a co je naučí novým dovednostem nebo poznatkům. Účast na aktivitách spolků může posílit pocit sounáležitosti a zapojení do komunity. To může vést k větší motivaci k učení a osobnímu rozvoji. Mnoho učení se děje mimo formální vzdělávací prostředí. Spolky nabízejí možnosti pro neformální vzdělávání, které může být stejně hodnotné jako vzdělávání formální. Zájmové spolky



mohou hrát důležitou roli v podpoře celoživotního vzdělávání tím, že nabízejí různé vzdělávací příležitosti a podporují mezigenerační učení.

V mikroregionu Svazku obcí Sokolov – východ, kde probíhalo terénní šetření diplomové práce zaměřené na celoživotní vzdělávání, bylo zjištěno, že zájmové vzdělávání na kvalitní úrovni je dostupné pro všechny generace.

Informální vzdělávání zde probíhá, protože zájmové vzdělávání často zahrnuje neformální učební metody, jako je praktické učení nebo učení se skrze zkušenosti. Toto vzdělávání však závisí na ochotě jedince se učit a zapojit se do těchto aktivit.

Co se týče formálního vzdělávání, je důležité, aby obce byly v kontaktu s úřady práce a dalšími organizacemi, které mohou občanům zprostředkovat formální vzdělávání. Tyto organizace mohou nabízet širokou škálu vzdělávacích programů a kurzů, které mohou pomoci občanům získat nové dovednosti nebo se kvalifikovat pro nové pracovní příležitosti. Spolupráce mezi obcemi a těmito organizacemi může také pomoci zajistit, že vzdělávací příležitosti jsou relevantní a odpovídají potřebám občanů.

Trend celoživotního vzdělávání naznačuje, že lidé jsou otevření neustálému učení a rozvoji. Tento trend nutnosti vzdělávání se týká vrcholných představitelů municipalit a manažerů, aby byli schopni efektivně reagovat na změny a výzvy. Vzdělávání může být klíčovým nástrojem pro zlepšení spolupráce a komunikace mezi různými aktéry mikroregionu. Vzdělání představitelů a manažerů jsou pravděpodobně lépe vybaveni k efektivnímu vedení a spolupráci. Formy vzdělávání, které umožňují sdílení zkušeností, mohou být velmi efektivní. To může zahrnovat workshopy, konference nebo platformy pro sdílení informací. Skutečnost, že představitelé municipalit a manažerů svazků mohou mít omezený čas, může být důvodem k delegování povinností. Vzdělávání by mohlo být přizpůsobeno tak, aby minimalizovalo přetížení a bylo flexibilní.

Investice do vzdělávání může přispět k rozvoji regionu tím, že zvýší kvalitu vedení a managementu, což může udělat region atraktivnějším pro obyvatele a podniky.

Celkově lze konstatovat, že vzdělávání hraje klíčovou roli v rozvoji regionu a efektivním vedení. Je důležité, aby programy vzdělávání byly uzpůsobeny konkrétním potřebám a výzvám daného regionu a aby podporovaly udržitelný rozvoj a inovace.

## 7 Seznam použitých zdrojů

## 8 Bibliografie

- (2023). Načteno z Krajské sdružení MAS Karlovarského kraje, z.s.: <http://ksmas-karlovarsko.cz/>
- BANEŠ, M. (2003). *Andragogika - teoretické základy*. Praha: Eurolex Bohemia.
- BARTÁK, J. (2003). *Základní kniha lektora/trenéra*. Praha: Votobia. Získáno 2023
- BATHELT, H., MALMBERG, A., & MASKEL, P. (Únor 2004). *Progress in Human Geography*. Načteno z Sage Journals:  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1191/0309132504ph469oa>
- BENEŠ, M. (2002). Pedagogika a andragogika-distance v blízkosti. *Pedagogika*(2), 130-137.
- BENEŠ, M. (2014). *Andragogika* (2. vyd.). Praha: Grada. Získáno 2023
- Blažek, J. (2010). *Pracovní mobilita mezi subsystemy Triple Helix, nepublikovaná práce*. Praha: Přírodovědecká fakulta UK v Praze.
- BLAŽEK, J., & UHLÍŘ, D. (2011). *Teorie regionálního rozvoje. Nástin, kritika, implikace* (2. vyd.). Praha: Karolinum. Získáno 2023
- BOČKOVÁ, V. (2002). *Vzdělávání-průvodní jev života*. Olomouc: Univerzita Palackého. Získáno 2023
- BOSCHMA, R. A. (18. Srpen 2010). *Proximity and Innovation: A Critical Assessment*. Načteno z Taylor and Francis :  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0034340052000320887>
- DISMAN, M. (2008). *Jak se vzrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum.
- DVOŘÁKOVÁ, M., & ŠÉRÁK, M. (29. Červen 2016). *Andragogika a Vzdelávání Dospělých : Vybrané Kapitoly*. Praha, Česká republika: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy. Získáno 8. Květen 2023

- ETZKOWITZ, H., & LEYDESDORFF, L. (1. Srpen 1998). “*THE ENDLESS TRANSITION: A ‘TRIPLE HELIX’ OF UNIVERSITY-INDUSTRY-GOVERNMENT RELATIONS: Introduction.*” . Získáno 1. Srpen 2023, z JSTOR:  
<https://www.jstor.org/stable/41821107>
- HARTL, P. (1999). *Kopendium pedagogické psychologie dospělých*. Praha: Karolinum.  
 Získáno 2023
- HÜNER, T. (30. Duben 2018). *Investice BMW znamená pro kraj stovky pracovních míst*. Načteno z PARLAMENTNÍ LISTY: <https://www.parlamentnilisty.cz/profily/Ing-Tomas-Huner-121900/clanek/Investice-BMW-znamená-pro-kraj-stovky-pracovnich-mist-85842>
- JARVIS, P. (2004). *Adult Education and Lifelong Learning. Theory and Practice*. London: RoutledgeFalmer. Získáno 2023
- KOCIÁNOVÁ, R., & KOPECKÝ, M. (2012). Andragogika na vzestupu: jedna, málo, či mnoho? *Andragogická revue, IV(1)*, 80-81.
- KOPECKÝ, M. (2013). *Vzdělávání dospělých mezi politikou, ekonomikou a vědou*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy.
- KOŘÍNEK, R. (12. Listopad 2022). *Karlovarský kraj chce zkusit stavbu silnice spolu se soukromým investorem*. Načteno z Náš REGION: <https://nasregion.cz/karlovarsky-kraj-chce-zkusit-stavbu-silnice-spolu-se-soukromym-investorem-305707/>
- KRAJSKÉ PODNIKATELSKÉ A INOVAČNÍ PROSTŘEDÍ*. (2023). Načteno z Karlovarská agentura rozvoje podnikání: <https://www.karp-kv.cz/>
- LUNDVALL, B. A. (2. Únor 2016). *National Business Systems and National Systems of Innovation*. London, UK. Získáno 2023, z Taylor and Francis an informa bussines:  
<https://www.tandfonline.com/>
- Marshall, A. (1997). *Principles of Economics*. Prometheus Books.
- MAS 21. (2023). Načteno z MAS 21, o. p. s.: <https://www.mas21.cz/>
- MAS KRAJ ŽIVÝCH VOD*. (2023). Načteno z MAS KRAJ ŽIVÝCH VOD, z.s.:  
<https://www.krajzivychvod.cz/>

- MAS Krušné hory. (2023). Načteno z MAS Krušné hory, o.p.s: <https://www.mas-krusnehory.cz/>
- MAS Sokolovsko. (2023). Načteno z MAS Sokolovsko o.p.s.: <https://www.mas-sokolovsko.eu/kontakty/>
- MAS Vladař. (2023). Načteno z VLADAŘ: <https://www.vladar.cz/>
- MASKELL, P. (Duben 1998). *Low-Tech Competitive Advantages and the Role Of Proximity The Danish Wooden Furniture Industry*. Získáno 10. Červenec 2023, z European Urban and Regional Studies: <https://journals.sagepub.com/>
- MASKELL, P., & MALBERG, A. (1. Březen 1999). *Localised learning and industrial competitiveness*. Získáno 2023, z Oxford Academic: <https://academic.oup.com/>
- Michael, P. E. (2008). *Competitive Advantage*. Free Press. Načteno z <https://www.simonandschuster.com/?mcd=GoogleBooks&cid=OTC-GoogleBook0306>
- MŠMT. (4. Prosinec 2002). *BÍLÁ KNIHA - NÁRODNÍ PROGRAM ROZVOJE VZDĚLÁNÍ V ČR 2002*. Načteno z MŠMT: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelani-v-cr>
- MŠMT. (2008). *STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ ČR*. Načteno z MŠMT: *STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ ČR*
- MŠMT. (2015). *DLOUHODOBÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ČESKÉ REPUBLIKY NA OBDOBÍ 2015-2020*. Načteno z MŠMT: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-3>
- Národní síť místních akčních skupin České republiky, z.s.* (2023). Načteno z Základní informace: <https://www.nsmascr.cz/>
- NS MAS. (2023). Načteno z NS MAS České republiky, z.s.: <https://www.nsmascr.cz/o-spolku/co-jsou-mas/>
- OECD. (2023). *About*. Načteno z OECD: <https://www.oecd.org/about/#d.en.530477>
- PALÁN, Z. (2002). *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia. Získáno 3. Července 2023

- PETŘKOVÁ, A. (2006). *Psychologie učení a vzdělávání dospělých*. Olomouc: UP v Olomouci. Získáno 2023
- PORTER, M. (Březen 1990). The Competitive Advantage of Nations. *Harvard Business Review Home*. USA. Načteno z <https://hbr.org/1990/03/the-competitive-advantage-of-nations>
- PRŮCHA, J. (2014). *Andragogický výzkum. 1. vydání*. Praha: Grada.
- PRUSÁKOVÁ, V. (2006). *Rozvoj systematickej andragogiky. In: Trendy rozvoja andragogiky a jej systemizácie*. Bratislava: Katedra andragogiky FIF UK Bratislava. Získáno 2023
- REISCHMANN, J. (9. Zář 2004). Andragogy. History, Meaning, Context, Function. Získáno 7. Červen 2023, z <http://www.andragogy.net>.
- Statistická ročenka Karlovarského kraje - 2022*. (20. Prosinec 2022). Načteno z ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-karlovarskeho-kraje-2022>
- UNESCO. (2005). *UNESDOC Digital Library*. Načteno z UNESCO: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000141843>
- Základní výsledky Sčítání lidu, domů a bytů - Česká republika - 2021*. (26. Červen 2023). Načteno z ČSÚ: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-vysledky-scitani-lidu-domu-a-bytu-ceska-republika-2021>

## 9 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

### 9.1 Seznam obrázků

Obrázek 1: Triple helix (trojitá šroubovice) -široké a úzké pojetí systému. ....	39
Obrázek 2: Přehled o aktivitách realizovaných v inovačním prostředí Karlovarského kraje podle jednotlivých organizací. Zdroj: <a href="https://www.karp-kv.cz/">https://www.karp-kv.cz/</a> .....	42
Obrázek 3: Diamant konkurenční výhody. Zdroj: vlastní.....	45
Obrázek 4 Administrativní členění Karlovarského kraje. Zdroj: ČSÚ .....	58
Obrázek 5 Regiony soudržnosti (NUTS 2) a kraje (NUTS 3) ČR. Zdroj ČSÚ .....	58
Obrázek 6 Města v Karlovarském kraji podle velikosti. Zdroj: ČSÚ .....	59
Obrázek 7 Vybrané ukazatele krajů a okresů České republiky 2021. Zdroj: ČSÚ.....	60
Obrázek 8 Přírůstek/úbytek obyvatel podle krajů 2021. Zdroj: ČSU .....	60
Obrázek 9 Podíl nezaměstnaných osob. Zdroj: ČSU .....	61
Obrázek 10 Místní akční skupiny Karlovarského kraje. Zdroj: <a href="http://ksmas-karlovarsko.cz/onas/">http://ksmas-karlovarsko.cz/onas/</a> .....	63

### 9.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Relativní četnost v zastoupení pohlaví dle věkových kategorií. Vlastní zdroj dle získaných dat.....	69
Tabulka 2 Relativní četnost žen a mužů v oblasti nejvyššího dosaženého vzdělání. Vlastní zdroj dle získaných dat.....	70
Tabulka 3 Relativní četnosti spokojenosti se vzdělávacími službami a účasti v dalším vzdělávání. Vlastní zdroj dle získaných dat.....	71
Tabulka 4 Relativní četnosti pořádání vzdělávacích aktivit v obcích. Vlastní zdroj dle získaných dat.....	72
Tabulka 5 Účast respondentů na vzdělávacích aktivitách pořádaných v obcích. Vlastní zdroj dle získaných dat.....	73
Tabulka 6 Evidence respondentů a rekvalifikace. Vlastní zdroj dle získaných dat. ....	73
Tabulka 7 Vyhodnocení rozhovorů s aktéry mikroregionu Svazek obcí Sokolov – východ.....	83

### 9.3 Seznam grafů

Graf 1 Graf znázorňující zastoupení respondentů ve věkových kategoriích dle pohlaví. Vlastní zdroj dle získaných dat. ....	68
Graf 2 Graf znázorňující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Vlastní zdroj dle získaných dat.....	69
Graf 3 Graf znázorňující spokojenost s nabídkou vzdělávacích aktivit a účast v dalším.....	71
Graf 4 Graf znázorňující pořádání vzdělávacích aktivit v obcích a účast respondentů v nich ..	72

### 9.4 Seznam použitých zkratk

ČSÚ Český statistický úřad

EU Evropská unie

IROP Integrovaný regionální operační program

ISCED Mezinárodní klasifikace vzdělání

MAS místní akční skupina

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OECD Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSN Organizace spojených národů

UNESCO Organizace pro výchovu, vědu a kulturu

VU3V Virtuální Univerzita třetího věku

ZŠ základní škola

# Přílohy

## Příloha 1

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu-Karlovarský kraj

### Anketní šetření

Jmenuji se Marek Zadražil a jsem studentem 2. ročníku navazujícího magisterského programu Veřejná správa a regionální rozvoj na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze. Prosím Vás o vyplnění dotazníkového šetření, které se zaměřuje na nabídku a kvalitu celoživotního vzdělávání v samosprávách sdružených v Karlovarském regionu.

Šetření je anonymní a bude využito jako podklad pro mou diplomovou práci. Předem děkuji za Vaši spolupráci.

Co si představit pod pojmem celoživotní vzdělávání? Jedná se o proces vzdělávání se ve všech sférách života. Zahrnuje formální (ve vzdělávacích institucích), neformální (prostřednictvím např. neziskových organizací; volnočasové aktivity, rekvalifikační kurzy) a informální (např. sebevzdělávání) vzdělávání.

Vybranou odpověď označte křížkem.

Jste muž nebo žena?

- Muž
- Žena

Kolik je Vám let?

- 20–29 let
- 30–39 let
- 40–49 let
- 50–59 let
- 60 a více let

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní



- Střední vzdělání s výučním listem
- Střední vzdělání s maturitou
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání

V jaké obci žijete?

---

—  
Jste spokojen/á s nabídkou vzdělávacích služeb ve Vašem okolí? (Pokud ne, napište proč.)

ANO

NE

-----

Pořádají se ve Vaší obci vzdělávací aktivity? (Pokud ano, napište jaké, a kdo je pořádá.)

NE

ANO

NEVÍM

Účastníte se vzdělávacích aktivit ve Vaší obci? (Pokud ano, napište jakých. Pokud ne, napište proč.)

NE \_\_\_\_\_

ANO \_\_\_\_\_

Zúčastnil/a jste se někdy rekvalifikačního kurzu? (Pokud ano, napište jakého.)

NE

ANO \_\_\_\_\_

Děkuji za Váš čas, který jste věnovali dotazníkovému šetření.

## Příloha 2

### Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu-Karlovarský kraj

Záznam rozhovoru s aktérem zájmového spolku působícího na území mikroregionu MAS Sokolovsko o.p.s...

Když se řekne projektový manažer, co si pod tímto pojmem lze představit?

*Projektový manažer je jednotlivec zodpovědný za plánování, řízení a dohled nad průběhem projektu od počáteční fáze až po jeho dokončení. Projektový manažer musí být schopen pracovat pod tlakem, mít silné organizační dovednosti a být schopen řešit nečekané situace. Zároveň je důležité, aby byl schopen efektivně komunikovat s různými zúčastněnými stranami a vést tým k dosažení společných cílů.*

Jaká je náplň projektového manažera?

*Náplň práce projektového manažera může být rozsáhlá a zahrnovat různé aspekty plánování, organizace a řízení projektů. Spolupráce s klíčovými zúčastněnými stranami na definování cílů projektu a jeho rozsahu. Vytváření týmu, alokace rolí a odpovědností, poskytování směrnic a podpora spolupráce mezi členy týmu. Zajištění efektivní komunikace v rámci týmu a s dalšími zúčastněnými stranami, včetně pravidelných setkání a aktualizací.*

Čerpáte nějaké dotace pro svou činnost nebo kde jinde získat finanční prostředky pro to, aby mohl projekt v mikroregionu fungovat? Platí klienti za Vaše služby? Spolupracujete jinými institucemi?

*Pro získání finančních prostředků pro projekty v mikroregionu se organizace a samosprávy mohou ucházet o různé formy financování. Hledání a žádost o veřejné dotace od státních orgánů, regionálních samospráv nebo evropských fondů. Spolupráce s místními firmami, které by mohly být ochotny poskytnout sponzorství nebo granty pro místní projekty. Navázání partnerství s neziskovými organizacemi, které se specializují na financování a podporu místních projektů. Získávání sponzorství od místních firem, které mají zájem podporovat místní komunitu.*

Jaký zastáváte názor na oblast celoživotního vzdělávání v mikroregionu MAS Sokolovsko o.p.s.? Jsou nabízené služby podle Vás dostačující nebo by se mělo něco zlepšit?

*Podle mého názoru je v oblasti vzdělávacích aktivit pro dospělé obyvatele v regionu nedostatek iniciativ. Obecní knihovny a školy mohou hrát klíčovou roli v poskytování vzdělávacích aktivit pro dospělé v regionu. Organizování besed, přednášek, kurzů a podobných akcí může významně přispět k rozvoji celoživotního vzdělávání a posílení komunity. Takové aktivity nejenže nabízejí příležitosti ke získávání nových znalostí a dovedností, ale také podporují sociální interakce a soudržnost mezi obyvateli.*

Jak byste ohodnotil vliv projektového manažera na rozvoj regionu?

*Projektový manažer může mít výrazný a pozitivní vliv na rozvoj regionu. Projekty mohou podporovat sociální a ekonomický rozvoj regionu. Dobrý projektový manažer může přispět k vytváření partnerství a sítí, což může podporovat udržitelný rozvoj regionu. Projektový manažer může přispět k dlouhodobé udržitelnosti projektů a iniciativ v regionu.*

### Příloha 3

#### Záznam rozhovoru s vrcholným představitelem jedné z municipalit mikroregionu Svazku obcí Sokolov – východ

Jak byste charakterizoval vaši obec, co se týče demografického hlediska?

*Obyvatelstvo obce činí 893 lidí, přičemž muži tvoří 452 a ženy 441. Průměrný věk obyvatelstva je 38,0 let. Věková struktura obce je relativně vyvážená, s průměrným věkem kolem 39 let pro obě pohlaví. Nezaměstnanost dosahuje 4,2 %, což je blízko k okresnímu průměru. Nezaměstnanost je ze střednědobého hlediska vyšší, a to pravděpodobně v souvislosti s utlumováním těžby a obtížnějším dopravním spojením, zejména v zimním období. Utlumování těžby a obtíže s dopravním spojením jsou klíčovými faktory ovlivňujícími ekonomický kontext obce. Tyto vlivy mohou mít dalekosáhlé dopady na zaměstnanost a ekonomický rozvoj. Z hlediska dlouhodobého rozvoje může být klíčové hledat opatření k diverzifikaci ekonomiky, podporovat infrastrukturní projekty a hledat možnosti zlepšení dopravní dostupnosti.*

Jak je to s celoživotním vzděláváním ve vaší obci? Jsou v obci instituce, které zprostředkovávají vzdělávání? Pořádají se v obci vzdělávací akce, ať už formální či neformální?

*Účast na oborových kurzech, školeních a seminářích může být důležitým prvkem pro rozvoj dovedností a znalostí pracovníků v této oblasti. Tato forma vzdělávání pomáhá zlepšit profesionalitu a efektivitu práce v rámci samosprávy. Obec má zájem na školení svých zaměstnanců v oblastech, které jsou povinné nebo vyžadované právními předpisy, jako je školení v oblasti BOZP (bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) nebo požární ochrany.*

*Obec sama o sobě není typicky považována za poskytovatele celoživotního vzdělávání. Celoživotní vzdělávání obyvatelstva spadá spíše do individuální odpovědnosti občanů, kteří mohou využívat služeb jiných poskytovatelů, které mohou mít sídlo mimo hranice obce. To může zahrnovat různé instituce, jako jsou školy, univerzity, kulturní centra, online kurzy a další.*

Jak je to s financováním vzdělávacích akcí? Čerpá obec nějaké dotace?

*Rozhodnutí nečerpat dotace a hradit vzdělávací akce zaměstnancům obce a obecního úřadu přímo z rozpočtu obce je strategickým krokem. Tímto způsobem si obec uchovává kontrolu nad financemi a zároveň podporuje profesní rozvoj svých zaměstnanců. Financování přímo z rozpočtu umožňuje rychlou reakci na aktuální potřeby zaměstnanců a může snížit administrativní zátěž spojenou s procesem získávání dotací. V tomto kontextu je důležité, aby obec pečlivě plánovala své rozpočtové zdroje tak, aby podporovala jak nezbytné operace, tak i investice do rozvoje lidských zdrojů.*

Co Vy, jako vrcholný představitel obce, děláte pro svůj profesní rozvoj?

*Rozsáhlý seznam oblastí, se kterými se musíte jako starosta zabývat, od právních předpisů po řízení úřadu, financí, stavebnictví, lesnictví a komunikaci s různými zainteresovanými stranami, od občanů po dodavatele, ukazuje na různorodost a rozsah zodpovědnosti spojených s touto funkcí. Nutnost neustálého vzdělávání a pružné reakce na nové výzvy a změny v legislativě. Neformální samo vzdělávání, zejména prostřednictvím online seminářů, umožňuje získávat nové znalosti a dovednosti ve flexibilní formě, která respektuje omezený časový prostor. Velkou výhodou poskytují online semináře, zejména v úspoře času a nákladů spojených s cestováním a nutnost v kontextu moderních technologií a jejich rostoucího významu v oblasti vzdělávání a profesního rozvoje.*

Vzdělávání je v dynamickém prostředí samosprávy klíčovým prvkem pro úspěšné plnění povinností a dosahování cílů prospěšných občanům. Vaše ochota neustále se učit a přizpůsobovat se změnám vytváří silný základ pro efektivní výkon funkce starosty.

#### Příloha 4

##### Záznam rozhovoru s aktérem zájmového spolku působícího na území mikroregionu Svazku obcí Sokolov – východ

V čem spočívá Vaše funkce coby vedoucího člena zájmového spolku?

*Moje role ve vedení spolku zahrnuje rozsáhlé spektrum činností a zodpovědností. Mám na starosti nejen administrativu a komunikaci, ale také plánování a organizaci aktivit pro členy. Zahrnuje to také zajišťování běžných administrativních úkolů spojených se správou spolku, včetně vedení záznamů, organizace dokumentace, evidování členství a dalších administrativních povinností. Přímá komunikace s členy spolku, poskytování informací o akcích a událostech, získávání zpětné vazby a odpovídání na dotazy členů.*

Pro koho je váš spolek určen?

*Rozložení struktury do družstev pro různé věkové kategorie a pohlaví, což umožňuje aktivitám a událostem cílit na různé skupiny členů. Spolek nabízí možnosti pro lidi různých generací a zájmů. Zachování spojení s neaktivními členy, kteří stále zůstávají součástí členské základny, je také velmi ceněné. Výroční schůze, výlety a exkurze jsou skvělým způsobem, jak udržovat a posilovat pouta s těmito členy, poskytovat jim příležitosti k setkávání a zachování společenství ve spolku. Společenský aspekt posiluje spolupráce různých generací, přináší bohatství vzájemného sdílení zkušeností a posílení společenských vazeb. Přítomnost různých generací na schůzích může přispět k udržování historie spolku a zachování vzpomínek na různé etapy jeho vývoje.*

Odkud berete finance na vaši činnost?

*Spolek aktivně spolupracuje s obecním úřadem a využívá různé způsoby financování pro podporu své činnosti a projektů. Tato kombinace příspěvků od obecního úřadu, členských příspěvků a dotací na projekty umožňuje spolku dosahovat svých cílů. Celkově*

*vzájemná podpora mezi spolkem a obecním úřadem ukazuje na silný vztah, který přináší prospěch nejen samotnému spolku, ale i místní komunitě.*

Jak a čím přispívá váš spolek k celoživotnímu vzdělávání členů?

*Poskytování úkolů, které vyžadují vyhledávání informací, pomáhá dětem rozvíjet disciplínu a odpovědnost. Tato dovednost je přenosná do mnoha oblastí života. Učení dětí vzájemné spolupráci je klíčová pro budování týmového ducha. Tyto zkušenosti s kooperací přinášejí dovednosti sociální interakce a respektu k ostatním. Učení tolerance mezi dětmi je důležité pro vytváření otevřené a respektující komunity. Tato hodnota má významné sociální a mezilidské aspekty. Někteří členové zůstávají ve spolku i po dosažení dospělosti a chtějí se dále zapojovat. Je to jasný znak toho, že ve vašem spolku nacházejí hodnotu a inspiraci.*

Jak probíhá vzdělávání členů? Musí se i instruktoři nebo vedoucí vzdělávat? Jak?

*Přístup k vzdělávání v rámci spolku reflektuje otevřený a vzájemný proces učení, který považují za velmi efektivní. Instruktoři, kteří aktivně předávají informace a učí novým věcem, vytvářejí základ pro rozvoj dovedností a znalostí členů spolku. Následně záleží na členech, jak s nabytými znalostmi pracují. Tato samostatnost je klíčová pro osobní rozvoj. Vesměs všichni vedoucí jsou otevření novým informacím a dovednostem. Je to příklad pro členy spolku a ukazuje na atmosféru neustálého učení a rozvoje.*

Jaký vliv má váš spolek a ostatní spolky na rozvoj mikroregionu?

*Vytváření spolupráce mezi spolky z okolních vesnic přináší nejen obohacení v rámci aktivit a událostí, ale také podporuje vznik přátelství a vzájemné soudržnosti. Je přirozené, že mezi členy spolků může existovat určitá míra rivality, zejména pokud se jedná o soutěživé aktivity. Nicméně tato rivalita nebrání vytváření přátelských vztahů. Schopnost poskytovat si vzájemnou pomoc je klíčovým prvkem zdravé komunity. Když je potřeba, druzí pomohou, což ukazuje na solidaritu a spolupráci. Spolupráce mezi spolky z různých vesnic může přinášet obohacení v podobě různorodých aktivit a zážitků pro všechny zúčastněné. Vytváření přátelství a spolupráce přispívá k vytváření silného komunitního ducha v rámci celého regionu.*