

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra pedagogiky**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Podpora poradenství a odborného vzdělávání: projekty a  
inovace**

**Bakalářská práce**

**Autor: Jakub Kopřiva**

**Vedoucí práce: Ing. Karel Němejc, Ph.D.**

**2024**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce: Jakub Kopřiva  
Studijní program: Specializace v pedagogice  
Obor: Poradenství v odborném vzdělávání  
Vedoucí práce: Ing. Karel Němejc, Ph.D.  
Garantující pracoviště: Katedra pedagogiky  
Jazyk práce: Čeština

Název práce: **Podpora poradenství a odborného vzdělávání:  
projekty a inovace**

Název anglicky: **A Support of Counselling and Vocational Education: Projects  
and Innovations**

Cíle práce: Cílem práce je zmapovat oblast poradenství a odborného vzdělávání se zaměřením na rekvalifikace, a v tomto kontextu zjistit povědomí uchazečů a možnosti podpory získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace.

Metodika: Teoretická část práce bude zpracována na základě literární rešerše dostupné odborné literatury, bude zde charakterizován a definován pojem poradenství v odborném vzdělávání a jeho oblasti jako například informační a poradenské služby, vzdělávací cesty a jejich nabídka, rozvoj poradenství, aktuální trendy v oblasti poradenství, programy dalšího vzdělávání, úskalí týkající se odborného vzdělávání a další. Praktická část bude vycházet ze stanovených cílů a literární rešerše. Prostřednictvím průzkumného dotazníkového šetření bude zkoumána zkušenost a obeznámenost cílové skupiny uchazečů o zaměstnání s rekvalifikací. Výsledky šetření budou analyzovány, sumarizovány, dle zjištění budou vyvozena případná doporučení pro praxi.

Harmonogram zpracování práce:

- Průběžná komunikace a sdílení průběžných verzí práce s vedoucím práce po celou dobu jejího zpracovávání. Obojí je zohledněno ve výsledném hodnocení práce.
- Kompletní pracovní verzi práce odevzdat vedoucímu práce s minimálně měsíčním předstihem před odevzdáním finální verze na studijní oddělení.
- Finální verzi práce odevzdat na studijní oddělení do 31. března 2022.

Doporučený rozsah práce: 40 stran

Klíčová slova: rekvalifikace, poradenství, klient, projekty, zaměstnanost

Doporučené zdroje informací:

1. JAROŠOVÁ, Eva a PAUKNEROVÁ, Daniela. Nové trendy v leadershipu. Vyd. 1. Praha: Management press, 2017. 256s. ISBN: 978-80-745-4012-8.
2. PLAMÍNEK, Jiří. Vzdělávání dospělých. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. 336 s. ISBN: 978-80-247-4806-1.
3. SANTI, Elena-Ancua a Gabriel GORGHIU. University teachers skills and roles in student centered education. Studia Universitatis Babes-Bolyai - Psychologia-Paedagogia. 2022, 67(2), 163-174. ISSN 12218111.
4. SVOBODOVÁ, Dagmar. Profesní poradenství. Vyd.1. Praha: Grada, 2015. 160 s. Psyché. ISBN: 978-80-247-5092-7.
5. VETEŠKA, Jaroslav a VACÍNOVÁ, Tereza. Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Vyd. 1. Praha: UJAK Praha, 2011. 204 s. Univerzita. ISBN: 978-80-745-2012-1.

Předběžný termín obhajoby: 2022/23 LS - IVP

Elektronicky schváleno: 30. 6. 2023

**Ing. Karel Němejc, Ph.D.**  
Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno: 3. 7. 2023

**prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.**  
Pověřený ředitel

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

„Podpora poradenství a odborného vzdělávání: projekty a inovace“

vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil, a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědom, že odevzdáním závěrečné práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby. Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V ..... dne .....

.....

(podpis autora práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Rád bych touto cestou poděkoval panu Ing. Karel Němejc, Ph.D. za pomoc, cenné rady, odborné vedení mé bakalářské práce a jeho vždy ochotný přístup. Dále děkuji své rodině za pomoc, pochopení a podporu po dobu mého studia.

## **Abstrakt**

Jelikož v posledních letech muselo spousta lidí kvůli pandemické situaci změnit zaměstnání a zároveň také projít rekvalifikací, pozornost v této práci se ubírá právě na rekvalifikaci a spolu s ní související inovační projekty. Cílem této bakalářské práce je zanalyzovat to, jaká je obecná zkušenost a obeznámenost s rekvalifikací u široké veřejnosti, podle jednotlivých věkových skupin. Výzkum je koncipován jako kombinace kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Pro naplnění cíle byly zvoleny 4 věkové skupiny (18-30, 31-45, 46-60, 61 a více) na území ČR s aspoň minimální pracovní minulostí, pro které byly vytvořeny dotazníky kvantitativního i kvalitativního typu. Po shromáždění dat a jejich vyhodnocení bylo provedeno zhodnocení výzkumu a výstupy byly použity pro vyhodnocení pravdivosti v úvodu nastolených hypotéz.

## **Klíčová slova**

Rekvalifikace, poradenství, klient, projekty, zaměstnanost

## **Klíčová slova anglicky**

retraining, counselling, client, projects, employment

# Obsah

<b>OBSAH .....</b>	<b>7</b>
<b>1. ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>2. LITERÁRNÍ PŘEHLED .....</b>	<b>11</b>
2.6.    PORADENSTVÍ A ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ.....	11
2.6.1. <i>Definice poradenství a odborného vzdělávání</i> .....	11
2.7.    ROLE A VÝZNAM PORADENSTVÍ A ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	13
2.7.1. <i>Vzdělávání</i> .....	13
2.7.2. <i>Další vzdělávání</i> .....	14
2.7.3. <i>Formy vzdělávání dospělých</i> .....	17
2.7.4. <i>Vzdělávání v kontextu EU</i> .....	19
2.7.5. <i>Manifest pro vzdělávání dospělých</i> .....	21
2.8.    PORADENSTVÍ V OBLASTI ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	23
2.8.1. <i>Význam poradenství</i> .....	23
2.8.2. <i>Kariérní poradenství</i> .....	24
2.8.3. <i>Poradenství v kontextu moderních technologií</i> .....	24
2.9.    REKVALIFIKACE VE VZDĚLÁVÁNÍ Dospělých.....	26
2.9.1. <i>Význam a problematika rekvalifikace</i> .....	26
2.10.    KVALIFIKAČNÍ OBORY .....	27
2.10.1. <i>Průběh rekvalifikace</i> .....	27
2.11.    INOVAČNÍ V OBLASTI PORADENSTVÍ A ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ PROJEKTY.....	29
2.11.1. <i>Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR</i> .....	29
2.11.2. <i>Erasmus+</i> .....	31
2.11.3. <i>Fondy EHP</i> .....	32
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>33</b>
<b>3. METODOLOGIE VÝZKUMU .....</b>	<b>33</b>
<b>4. KVALITATIVNÍ VÝZKUM.....</b>	<b>34</b>
4.6.    PŘEDSTAVENÍ RESPONDENTŮ .....	34
4.7.    INTERVIEW .....	34
4.8.    SHRNUTÍ ZÁVĚRŮ .....	37
<b>5. KVANTITATIVNÍ VÝZKUM .....</b>	<b>38</b>

5.6.	DOTAZNÍKOVÝ SBĚR DAT .....	38
5.6.1.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 1.....</i>	38
5.6.2.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 2.....</i>	39
5.6.3.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 3.....</i>	40
5.6.4.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 4.....</i>	41
5.6.5.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 5.....</i>	41
5.6.6.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 6.....</i>	43
5.6.7.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 7.....</i>	43
5.6.8.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 8.....</i>	45
5.6.9.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 9.....</i>	45
5.6.10.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 10.....</i>	47
5.6.11.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 11.....</i>	47
5.6.12.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 12.....</i>	49
5.6.13.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 13.....</i>	49
5.6.14.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 14.....</i>	51
5.6.15.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 15.....</i>	51
5.6.16.	<i>Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 16.....</i>	53
<b>6.</b>	<b>DISKUSE A VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ .....</b>	<b>54</b>
<b>7.</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>56</b>
	<b>SEZNAM LITERATURY .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>63</b>
	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>64</b>



# 1. Úvod

V současné době stojíme před řadou významných výzev, které ovlivňují moderní život a pracovní trh. Změny vyvolané technologickým rozvojem, globalizací, demografickými posuny a novými požadavky na dovednosti nutí jedince, aby neustále rozvíjeli své schopnosti a adaptabilní byli na měnící se požadavky trhu práce. Tato práce se zabývá kritickou problematikou podpory poradenství a odborného vzdělávání jako klíčových nástrojů, jež mohou jedincům pomoci těmto výzvám čelit. Zdůrazňuje důležitost těchto oblastí v kontextu přípravy pracovní síly schopné reagovat na současné i budoucí potřeby trhu a podporovat tak udržitelný sociální a ekonomický rozvoj.

Cílem této práce je prozkoumat a identifikovat efektivní strategie, projekty a inovace v poradenství a odborném vzdělávání, které mohou posílit schopnost jedinců adaptovat se na proměnlivé pracovní prostředí. Pozornost bude rovněž věnována otázkám efektivní implementace těchto služeb.

Práce bude strukturována do dvou hlavních částí: teoretické a praktické. V teoretické části poskytneme přehled existujících teorií, konceptů a přístupů v oblasti poradenství a odborného vzdělávání. V praktické části budou představeny případové studie a analýzy konkrétních projektů a inovací, které demonstrují úspěšné aplikace teoretických principů v praxi.

Práce si klade za cíl sumarizovat cenné poznatky pro odborníky v oblasti poradenství a vzdělávání, pro tvůrce politik, vzdělávací instituce či neziskové organizace, které se snaží reagovat na potřeby současného a budoucího trhu práce. Dále by mohla sloužit jako inspirace pro vývoj nových projektů a programů, které by posilovaly odborné vzdělávání a poradenské služby, a tím přispívaly k rozvoji adaptabilní, kompetentní a konkurenceschopné pracovní síly. V širším kontextu by tato práce mohla přispět k lepšímu porozumění významu celoživotního učení a adaptace na měnící se ekonomické a sociální podmínky, což je klíčové pro udržitelný rozvoj společnosti. Práce dále popíše stávající inovační a rekvalifikační projekty vzdělávání dospělých a vyjmenuje možnosti získání podpory zaměřené na změnu profesní dráhy člověka.

V praktické části práce bude realizován kvantitativní a kvalitativní výzkum. Kvantitativní část bude uskutečněna formou anonymního dotazníkového šetření a ukáže míru průměrné zkušenosti a obeznámenosti jednotlivých věkových skupin s možnostmi rekvalifikací. Kvalitativní výzkum bude realizován prostřednictvím interview s vybranými zástupci pracovníků i firem, se kterými bude daná problematika konzultována.



## **Teoretická část**

### **2. Literární přehled**

#### **2.6. Poradenství a odborné vzdělávání**

##### **2.6.1. Definice poradenství a odborného vzdělávání**

Celoživotní vzdělávání představuje základní kámen pro udržitelný osobní a profesní rozvoj v rámci dynamicky se měnícího pracovního trhu a společnosti. Zajištění přístupu ke vzdělání po celý život, až do dosažení osobnostních limitů, je nezbytné pro adaptaci na neustále se měnící požadavky a příležitosti. Vzdělávací proces je organizován do několika etap, začínající předškolní výchovou a pokračující základním, středoškolským a vysokoškolským vzděláním, až po vzdělávání dospělých, které zahrnuje i období po ukončení jejich ekonomické aktivity (Mužík, 2012).

Další vzdělávání a odborná příprava jsou vnímány jako investice, které prospívají jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům. Investice do vzdělání může být kategorizována jako prvotní, nahrazovací a rozšiřovací, závisle na zamýšleném výsledku vzdělávací aktivity (Mužík, 2012). Cílem je nejen aktualizovat zastaralé informace a dovednosti, ale také rozšířit a prohloubit stávající znalosti a schopnosti pracovníků.

Kontinuální odborné vzdělávání a další profesní vzdělávání jsou klíčové pro udržení souladu mezi individuálními kvalifikacemi a požadavky pracovních míst. Tyto systémy vzdělávání poskytují krátkodobé studijní formy, které jsou často realizovány formou přímé výuky a jsou zaměřeny na odborné specializace odpovídající aktuálním potřebám praxe (Mužík, 2012).

Vzdělávací aktivity, které nespádají do počátečního vzdělávání, spadají do kategorie dalšího vzdělávání. Toto zahrnuje i kombinované vzdělávání, které představuje pregraduální a graduální stupeň kvalifikačního vzdělávání na vysokých školách (Mužík, 2012). Kvalifikace, odborný trénink a potřeba profesního vzdělávání jsou další klíčové aspekty, které podporují rozvoj dovedností a pracovní způsobilost jedinců v rámci jejich profesních rolí (Mužík, 2012).

Profesní rozvoj, který je zaměřen na získávání znalostí, dovedností a postojů pro budování individuální pracovní kariéry a dosahování organizačních i společenských cílů, je zásadní pro úspěch jednotlivců i organizací (Mužík, 2012). Profesní kompetence, které zahrnují nejen vědomosti, ale i dovednosti, postoje a hodnoty, jsou nezbytné pro efektivní sociální a pracovní uplatnění v dnešním světě.

Výuka jako komunikační proces mezi lektorem a účastníkem, která umožňuje transfer a výměnu informací a dovedností, je základním pilířem všech vzdělávacích aktivit (Mužík, 2012). Produkt profesního vzdělávání, který zahrnuje směs materiálních a nemateriálních statků, je zaměřen na uspokojení potřeb vzdělávání v oblasti kvantity i kvality informací, vědomostí a dovedností (Mužík, 2012).

V kontextu této práce lze shrnout, že celoživotní a kontinuální vzdělávání a odborná příprava jsou zásadní pro dosažení profesních a osobních cílů jedinců, jakož i pro rozvoj a udržitelnost organizací a společnosti jako celku.

Celoživotní vzdělávání představuje základní kámen pro udržitelný osobní a profesní rozvoj v kontextu dynamicky se měnícího pracovního trhu a společnosti. Zajištění přístupu ke vzdělávání po celý život, až do dosažení osobnostních limitů, je nezbytné pro adaptaci na neustále se měnící požadavky a příležitosti. Proces celoživotního vzdělávání je organizován do několika etap: od předškolní výchovy, přes základní a střední vzdělávání, až po vzdělávání v dospělosti, zahrnující i období po skončení ekonomické aktivity jedince. (Mužík, 2012).

Další vzdělávání a odborná příprava jsou vnímány jako investice přinášející užitek jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům. Tato investice do vzdělání může být kategorizována jako prvotní, nahrazovací a rozšiřovací, v závislosti na cíli vzdělávací aktivity. Cílem je nejen aktualizovat zastaralé informace a dovednosti, ale také rozšířit a prohloubit stávající znalosti a schopnosti pracovníků.

Kontinuální odborné vzdělávání a další profesní vzdělávání jsou klíčové pro udržení souladu mezi individuálními kvalifikacemi a požadavky pracovních míst. Tyto systémy vzdělávání poskytují krátkodobé studijní formy, které jsou často realizovány formou přímé výuky a jsou zaměřeny na odborné specializace odpovídající aktuálním potřebám praxe. (Mužík, 2012).

Pracovní způsobilost a profesní kompetence jsou další klíčové pojmy, které podporují rozvoj dovedností a adaptabilitu jedinců na pracovním trhu. Pracovní způsobilost odkazuje na schopnost jedince splňovat požadavky konkrétní pracovní pozice, zatímco profesní kompetence zahrnuje širší spektrum schopností, včetně technických znalostí, osobních atributů, postoje, hodnoty a motivace. (Mužík, 2012).

Profesní rozvoj se zaměřuje na kontinuální získávání nových vědomostí, dovedností a postojů, které jsou nezbytné pro individuální kariérní postup. Tento proces zahrnuje širokou škálu aktivit, včetně formálního vzdělávání, odborných školení, mentoringu a sebereflexe.

Potřeba profesního vzdělávání vyplývá z dynamického vývoje pracovního a technologického prostředí a je klíčovým motivačním faktorem pro zapojení do vzdělávacích aktivit. (Mužík, 2012).

Produkt profesního vzdělávání zahrnuje výstupy vzdělávacího procesu, které uspokojí individuální i organizační potřeby ve vztahu k profesnímu vzdělávání. Výuka jako základní proces přenosu znalostí a dovedností mezi učitelem a studentem je zásadní pro efektivní vzdělávání a zahrnuje širokou paletu metod a přístupů. (Mužík, 2012).

Tyto pojmy společně tvoří základ pro hluboké porozumění procesu profesního a osobního rozvoje v rámci celoživotního vzdělávacího kontinua. Uznání dynamické povahy pracovního trhu a potřeby neustálého vzdělávání a rozvoje je zásadní pro úspěšné uplatnění na trhu práce a pro osobní spokojenost a růst. (Mužík, 2012).

## **2.7. Role a význam poradenství a odborného vzdělávání**

### **2.7.1. Vzdělávání**

Vzdělávání je nástrojem pro rozvoj lidských zdrojů. Jeho prostřednictvím se vytváří lidský kapitál. Z tohoto důvodu má vzdělávání ve společnosti významné postavení. Vzdělávání způsobuje podle Grecmanové a kol. (2002, s. 64) změnu celé osobnosti člověka. Je považováno za proces, během kterého člověk získává a rozvíjí vědomostí, intelekt a praktické dovednosti, rozvíjí své myšlení i paměť.

Moderní společnost si s ohledem na měnící se podmínky velmi často uvědomuje, že trendem v oblasti vzdělávání je princip celoživotního vzdělávání, který je nezbytný k tomu, aby lidé byli po celou dobu profesní části svého života připraveni čelit měnícím se podmínkám tak, aby novou situaci zvládli a uměli se na ni adaptovat.

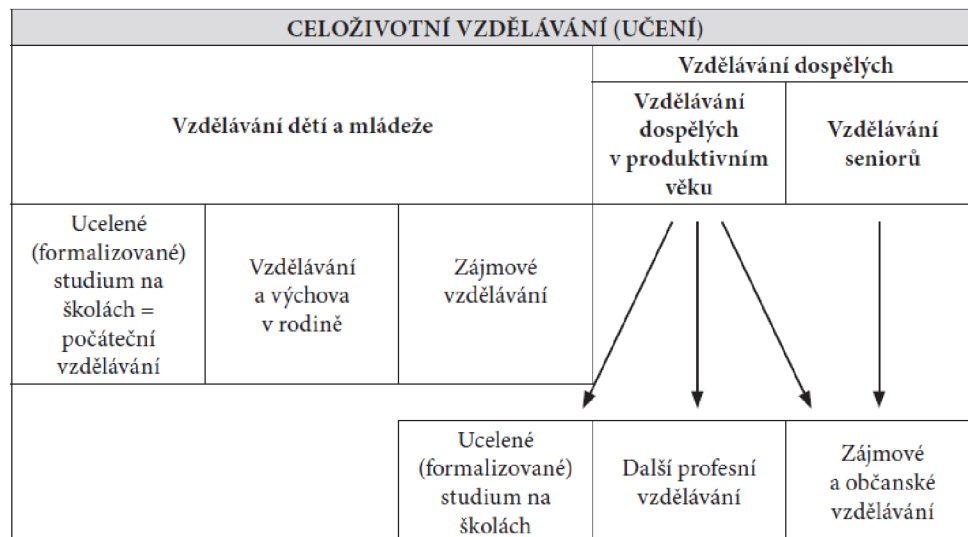
Knotová (2006) říká, že celoživotní vzdělávání je...

*„kontinuální proces, který umožňuje získat kvalifikaci různými vzdělávacími cestami v průběhu života v souladu s individuálními potřebami a zájmy. Celoživotní vzdělávání nabízí při respektování principu rovných příležitostí využití možnosti vzdělávat se pro všechny věkové skupiny i skupiny z rozdílného sociálního prostředí. Koncept celoživotního vzdělávání má úzké vazby ke konceptu celoživotního učení, v němž je zdůrazňována aktivní role a motivace učícího se člověka.“*

Podle Hajerové-Müllerové (2016, s. 11) je vzdělávání dospělých v produktivním věku součástí celoživotního vzdělávání. Podle Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje

vzdělávací soustavy České republiky na období 2015–2020 je upozorňováno, že celoživotní vzdělávání je stále více spojováno s úspěchem na trhu práce. Schéma celoživotního vzdělávání je znázorněno na následujícím obrázku (viz Obrázek 1).

Obrázek 1 Celoživotní vzdělávání



Zdroj: Hajerová-Müllerová (2016, s. 11)

### 2.7.2. Další vzdělávání

Do oblastí dalšího vzdělávání vstupují s různou intenzitou státní, veřejné a soukromé organizace (vysoké školy, soukromé agentury) podle oprávněnosti uskutečňovat daný druh dalšího vzdělávání (Hajerová-Müllerová, 2016, s. 11). Podle studie zveřejněné v publikaci OECD Education at a Glance je v zemích OECD je více než polovina růstu HDP spojena s růstem příjmu osob s vysokoškolským vzděláním. Přesto je zřejmé, že podíl vysokoškoláků v ČR je ve srovnání se zeměmi jak EU, tak OECD stále nižší, viz Příloha 1. Z grafu je zřejmé, že ČR má nižší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob, než je průměr OECD nebo průměr evropský. Je důležité podotknout, že graf ukazuje výrazně vyšší podíl alespoň vyššího sekundárního vzdělání ve všech třech skupinách ve srovnání s terciárním vzděláním, což naznačuje, že většina populace ve sledovaných regionech má spíše středoškolské vzdělání než univerzitní nebo vyšší odborné vzdělání.

Podle Rýdla (2012) představuje celoživotní učení zásadní změnu pojetí celého vzdělávání. Všechny možnosti učení (v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému nebo mimo něj) jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získávat

stejně kvalifikace a kompetence různými cestami kdykoli během života. Formalizovaný vzdělávací systém vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, nicméně tvoří jen jednu jeho část. Celoživotní učení by mělo člověku poskytovat možnosti vzdělávat v různých stádiích svého rozvoje. Klíčové prvky celoživotního učení podle Rýdla (2012) znamenají, že:

- lidé se učí ve všech fázích svého života,
- učení se týká širokého okruhu znalostí a dovedností všeobecného, odborného i osobního charakteru (v zemích, kde se pojem celoživotního učení spojuje s celoživotní nebo další profesní přípravou a vzděláváním dospělých, jde především o odborné znalosti a dovednosti),
- na spolupráci státního (veřejného) a soukromého sektoru se podílí formalizované systémy vzdělávání a profesní přípravy i neformální aktivity organizované mimo tyto systémy, především ve vzdělávání dospělých. Zdůrazňuje se, že základní vzdělávání by mělo poskytovat solidní základy a probouzet touhu a motivaci k učení.

Ve vyspělých zemích EU je vzdělávání dospělých komplexním systémem s legislativní oporou. V Lisabonu byla v roce 2000 na zasedání Rady Evropy přijata tzv. Lisabonská strategie, podle které měla EU podpořit rozvoj jednotlivých členských států unie ve smyslu dynamicky rozvíjejících se ekonomik založených na znalostech. Cílem strategie bylo celoživotní vzdělávání jako základní složka evropského sociálního modelu. Celoživotní učení je podle Čihákové (2010, s. 29) zaměřeno na osobní rozvoj, lepší pracovní uplatnitelnosti jednotlivce, rozvoj občanských dovedností a podpoře sociální soudržnosti.

Podle Mužíka (2012, s. 5) je profesní vzdělávání je zpravidla vázáno na profesi, resp. pracovní pozici, a roli dospělého, tedy i na jeho ekonomickou aktivitu. Podstatou profesního vzdělávání je vytváření a udržování optimálního souladu mezi subjektivní kvalifikací, za kterou považujeme reálnou způsobilost jednotlivce a objektivní kvalifikací, kterou představují nároky na výkon konkrétní profese. Součástí této oblasti je také rekvalifikační vzdělávání, které představuje změnu kvalifikace člověka v průběhu jeho pracovního života. Rozlišení kvalifikačního a rekvalifikačního vzdělávání ukazuje následující Tabulka 1.

*Tabulka 1 Profesní vzdělávání*

Další profesní vzdělávání	
Kvalifikační vzdělávání	Rekvalifikační vzdělávání
postgraduální vzdělávání (např. doplňující pedagogické studium) zvyšování, prohlubování a rozšiřování kvalifikace zaučení, zaškolení	předkvalifikační kurzy specifické rekvalifikace nespecifické rekvalifikace doplňková rekvalifikace zaměstnanecká rekvalifikace

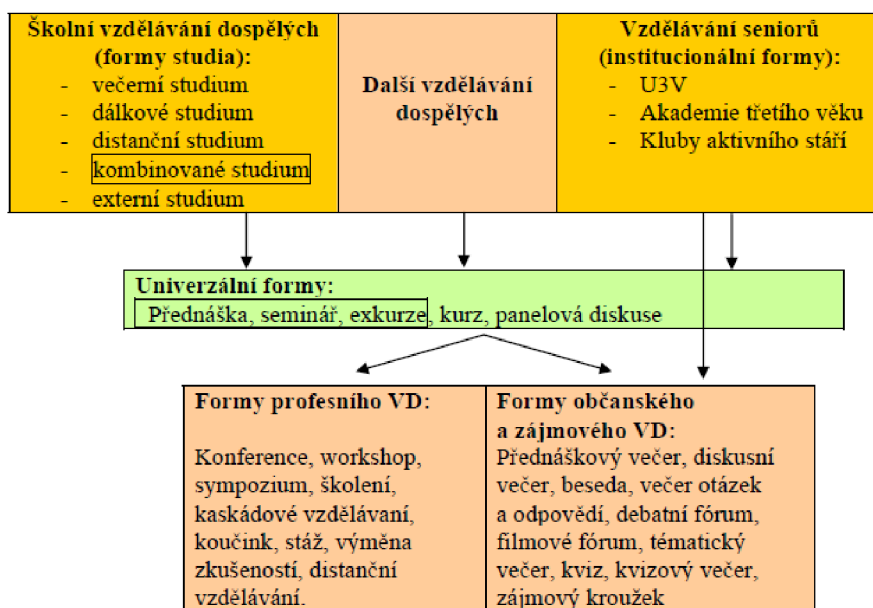
*Zdroj: Mužik (2012, s. 5)*



### 2.7.3. Formy vzdělávání dospělých

Podle Bednařikové (2007, s. 25) je možné vzdělávání dospělých rozdělit na školní vzdělávání dospělých, další vzdělávání dospělých a vzdělávání seniorů. Všechny tři uvedené typy mohou nabývat různých forem, například v podobě přednášek, seminářů, kurzů či panelových diskusí, viz Tabulka 2.

Tabulka 2 Přehled vzdělávání dospělých



Zdroj: Bednařiková (2007, s. 25)

Formy studia jako jsou večerní studium, dálkové studium, distanční studium, kombinované studium a externí studium umožňují dospělým studovat flexibilněji, aby mohli skloubit vzdělání s pracovními a osobními závazky.

Formy studia uvedené v pravém horním bloku, tedy univerzity třetího věku (U3V), akademie třetího věku a kluby aktivního stáří, nabízejí programy a kurzy navržené speciálně pro starší dospělé, které podporují celoživotní učení a sociální zapojení.

Centrální blok obrázku představuje univerzální formy vzdělávání, které zahrnují přednášky, semináře, exkurze, kurzy a panelové diskuse. Tyto formy jsou přístupné širokému spektru osob a obvykle slouží k získání obecných nebo specifických znalostí v dané oblasti.

Dolní část obrázku je rozdělena na formy profesního vzdělávání (VD) a formy občanského a zájmového vzdělávání. Formy profesního vzdělávání zahrnují konference, workshopy, symposia, školení, kaskádové vzdělávání, koučink, stáže a výměnu zkušeností, a distanční vzdělávání. Tyto metody jsou zaměřeny na zlepšení odborných dovedností a znalostí pro profesní rozvoj jednotlivců.

Naopak formy občanského a zájmového vzdělávání zahrnují přednáškové večery, diskusní večery, besedy, večery otázek a odpovědí, debatní fóra, filmová fóra, tematické večery, kvízy a křížový vědomostní zájmový kroužek. Tyto aktivity jsou navrženy tak, aby rozvíjely sociální a občanské dovednosti a podporovaly aktivní zapojení do komunity.

Mezi základní formy studia dospělých patří:

- Prezenční studium je forma vzdělávání, kde dochází ke každodenní účasti studenta v prostorách vzdělávacího zařízení. Tato metoda vyžaduje, aby studenti strávili významnou část svého času na přednáškách a seminářích ve škole, což činí tuto formu méně vhodnou pro ty, kteří jsou plně ekonomicky aktivní a mají denní pracovní závazky (Novák, 2015).
- Distanční studium je založeno na principu samostudia s využitím moderních technologií. V tomto případě jsou student a vyučující fyzicky odděleni a vzdělávání často probíhá prostřednictvím digitálních komunikačních platform. Tato forma studia umožňuje větší flexibilitu a je vhodná pro studenty, kteří nemohou být přítomni ve škole (Králová a Černá, 2017).
- Kombinované studium představuje hybridní model, který integruje prvky prezenčního a distančního studia. Tato forma studia se vyvíjela s cílem zvýšit flexibilitu a autonomii studenta a umožnit kombinaci práce a studia. Poměr mezi prezenční a distanční složkou studia není pevně stanoven a může být adaptován na potřeby jednotlivého studenta (Pešková, 2018).
- Dálkové studium je forma, kde studenti převážně studují mimo školu s použitím studijních materiálů a plánů poskytnutých vzdělávací institucí. Tato metoda obvykle zahrnuje pravidelné konzultace s lektory a je zaměřena na samostudium. Dálkové studium je často volbou pro ty, kteří potřebují flexibilní studijní režim (Dvořák a Kolářová, 2016).
- Večerní studium umožňuje studentům účastnit se vzdělávacích programů mimo standardní pracovní dobu. Tato forma studia vyžaduje od studentů pravidelnou docházku na večerní přednášky a semináře, a nabízí stejné učební materiály jako jsou využívány v rámci denního studia (Horák, 2019).
- Externí studium je individuálně přizpůsobitelná forma vzdělávání, kde si studenti stanovují svůj vlastní studijní plán. Tato metoda často vyžaduje vysokou míru

samostatnosti a je vhodná pro ty, kteří potřebují mimořádně flexibilní studijní režim (Šíma a Mareš, 2014).

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách popisuje a rozlišuje formy vzdělávání na formu prezenční (přímou), kombinovanou a distanční. Toto rozdělení je podle Mužíka (2012) možné rozšířit o:

- terénní vzdělávání (specifická forma vzdělávání, která obsahuje všechny zmíněné formy s tím rozdílem, že realizováno ve specifických podmínkách,
- sebevzdělání (autodidaxe) (v této formě se spojují v jedné osobě oba hlavní činitelé výukového procesu, kterými jsou účastník (student) a lektor (učitel).

Všechny tyto formy studia přispívají k poskytování rozmanitých možností pro dospělé, kteří chtějí pokračovat ve svém vzdělávání a rozvoji kariéry, přičemž zohledňují různé životní situace a potřeby.

#### **2.7.4. Vzdělávání v kontextu EU**

Evropská unie má v ekonomické oblasti řadu cílů. Jedním z nich je konkurenceschopná ekonomika vycházející z principů trvale udržitelného rozvoje realizovaná prostřednictvím strategie „flexicurity“, jejímž cílem je posilovat pružnost a jistoty na trhu práce. Jednou z možností jejího uplatnění (kromě právní ochrany, aktivní politiky zaměstnanosti a moderního systému sociálního zabezpečení) je rovněž koncept celoživotního učení, který se stal jedním z klíčových témat politiky EU a jejích členských států. Koncept celoživotního učení je snahou zastřešit všechny činnosti uskutečněné v jakékoli životní fázi, jejichž smyslem a cílem je rozšířit nové znalosti, osvojit nové dovednosti a získat nové kompetence pro osobní, občanský, sociální a pracovní život. Aktivity realizované v rámci konceptu celoživotního vzdělávání mají charakter organizovaných i nahodilých činností s různou délkou trvání. Jejich společným účelem je naplnění vzdělávacích cílů (ČSÚ, 2018).

Statistický úřad EU Eurostat připravil pro tento účel nástroje, které umožňují systematický monitoring v oblasti vzdělávání a celoživotního učení. S cílem průběžně srovnávat a vyhodnocovat úspěšnost strategií v oblasti celoživotního učení v jednotlivých členských zemích byly kromě šetření Adult Education Survey (Šetření o vzdělávání dospělých) potřebné údaje týkající se celoživotního učení sbírány také prostřednictvím dalších šetření jako například Continuing Vocational Training Survey (CVTS), v České republice nazývané Šetření o vzdělávání zaměstnaných osob, které sleduje v pětileté periodicitě vzdělávání zaměstnanců vybraných ekonomických odvětví optikou ekonomických subjektů, u kterých sleduje politiku

poskytování dalšího vzdělávání zaměstnancům. Ze šetření vyplývá, jaká jsou nejčastější obsahová zaměření kurzů, kolik firmy do vzdělávání zaměstnanců investují, nebo jaké shledávají překážky či omezení v poskytování vzdělávání zaměstnancům (ČSÚ, 2018).

Nejčastěji absolvovanou formou dalšího vzdělávání v dospělosti je neformální vzdělávání, které je založeno na organizovaném získávání vědomostí a dovedností za účasti učitele, odborného lektora nebo jiné vzdělávací autority. Toto vzdělávání může nebo nemusí být zakončeno výstupním certifikátem. Výsledkem tohoto vzdělávání není získání určitého stupně vzdělání (středoškolského, vysokoškolského apod.), jako u formálního vzdělávání. Neformální vzdělání je decentralizované, obsahově i procesně pružné, může trvat různou dobu a je účinným nástrojem k vyrovnávání se s aktuálními potřebami člověka v jeho osobním životě, v zaměstnání, v podnikání apod. Míra a rozsah neformálního vzdělávání má meziročně vzestupný trend, viz Příloha 2. Mezi neformální vzdělávání patří například tyto aktivity:

- zájmové i profesně orientované kurzy (například jazykové kurzy) pořádané ve volném i pracovním čase vzdělaných,
- krátkodobá pracovní školení či mimo/pracovní přednášky,
- semináře,
- rekvalifikace,
- vzdělávání zaměstnanců organizované zaměstnavatelem.

V Příloha 3 je pohled na strukturu neformálního vzdělávání, podle které bylo 56 % aktivit neformálního vzdělávání realizováno v rámci pracovních školení, 14 % formou workshopů a seminářů, 22 % kurzů a 8 % formou soukromých lekcí; pracovní školení je preferovanou formou vzdělávání v oblasti pracovních orientovaných aktivit, zatímco kurzy a soukromé lekce jsou preferované pro osobní a soukromé vzdělávací účely. Významná dominance pracovního školení ve vzdělávání naznačuje zaměření na profesní rozvoj a zvyšování pracovních kompetencí.

Neformálního vzdělávání se účastní častěji muži než ženy, a to hlavně ve věkové kategorii 25-54 let; což je logické vzhledem k tomu, že starší lidé předdůchodového věku již nemají takové pracovní ambice a perspektivu jako mladší lidé v prvních dvou třetinách rozsahu svého produktivního věku (dále viz Příloha 4).

Pro správné pochopení motivů neformálního vzdělávání dospělých mají ilustrativní charakter statistické výsledky, které ukazují zájem o tento typ vzdělávání podle vzdělání

účastníků. Jak je v následujícím grafu znázorněno, zájem o tuto formu získání nových znalostí a kompetenci roste se vzděláním (obdobně u mužů i žen), viz Příloha 5.

Rozdělení zájmu o neformální vzdělávání podle oborů a počtů jednotlivých aktivit patrné v Příloha 6. Mezi nejsilnější segmenty nepatří například informační a komunikační technologie (ICT – 11 %), ale služby (26 %). Na druhou stranu statistika ukazující jednotlivé obory podle počtu hodin strávených účastníky ve výuce pořadí významně mění, viz Příloha 7.

Podle průzkumu realizovaného AES (ČSÚ, 2016) mezi nejčastěji udávanými důvody toho, proč se lidé účastní neformálního vzdělávání (viz Příloha 8), patří touha lidí lépe vykonávat svou práci (převažují zaměstnanci) a vyžadování absolvování určité úrovně vzdělání ze strany zaměstnavatele (převažují podnikatelé).

Tato data poskytují užitečný přehled o motivacích pro vzdělávání v závislosti na ekonomickém statusu a mohou informovat tvůrce politik a poskytovatele vzdělávacích služeb o potřebách různých demografických skupin.

#### **2.7.5. Manifest pro vzdělávání dospělých**

Evropská asociace pro vzdělávání dospělých (European Association For The Education Of Adults) publikovala v roce 2019 manifest pro vzdělávání dospělých ve 21. století s podtitulem „*Síla a radost vzdělávání*“). Mezi klíčové principy neformálního vzdělávání dospělých podle tohoto manifestu patří:

- *„Vzdělávání dospělých je všeobecně považováno za prospěšné veřejnosti a současně transformuje životy a společnosti,*
- *Každý by měl mít právo a příležitost ke kvalitnímu vzdělávání v dospělém věku,*
- *Každý se může vzdělávat bez ohledu na věk a minulost,*
- *Je podporována účast všech dospělých studentů, zejména těch, kteří mají nízké základní dovednosti,*
- *Klíčovým úkolem pro vzdělávání dospělých je oslovit znevýhodněné osoby za účelem boje proti jevu „Matoušův“ efekt,*
- *Vzdělávaný dospělý je v centru vývoje, metodiky, procesu a výsledků, které vzdělávání nabízí,*
- *Posílení neformálních postupů a metodiky uplatňuje kreativitu, stávající znalosti a dovednosti vzdělávaných dospělých a také poskytuje inspirativní studijní zkušenosti,*

- *Profesionální školitelé, učitelé a zaměstnanci jsou důležití pro uplatňování vhodných metod, zajištění vysoké kvality vzdělávání a úspěšnosti studentů,*
- *Budování kapacit a inovace v organizacích vzdělávajících dospělé jsou nezbytné k adaptaci a předvídání změn v procesu učení, výuky a potřeb studentů, ale také pro společenský a ekonomický rozvoj,*
- *Spolupráce (regionální, evropská, globální a institucionální) je zásadní pro zviditelnění vzdělávání dospělých a zároveň pro vzájemné učení a přenos inovací. “*  
(European Association For The Education Of Adults – EAEA, 2019)

Autoři manifestu (EAEA) deklarují pozitivní vazbu mezi vzděláváním a prací, když říkají, že pracovníci, zaměstnanci, podnikatelé a dobrovolníci, kteří se vzdělávají, jsou inovativnější a produktivnější a díky tomu jsou firmy a organizace konkurenceschopnější a úspěšnější. Všechny globální trendy na trhu práce (jako například digitalizace, internacionalizace, orientace na služby, flexibilizace apod.) zvyšují a mění požadavky na kompetence zaměstnanců. Požadavky se podle manifestu mění a rostou rychleji než kdy dříve. Lidé bez potřebných dovedností jsou ohroženi změnami na trhu práce, což vyžaduje další investice do vzdělávání a odborné přípravy.

Zaměstnanci se musí přizpůsobovat neustálým změnám a získávat nové kompetence, a proto je potřeba pravidelně aktualizovat profesní kompetence. Nezbytnými se stávají také tzv. meta-kompetence, jako například sociální a komunikační kompetence. Podle asociace studie o vývoji na trhu práce a o budoucnosti zaměstnání mají podobné závěry. Tvrdí, že ke zvládnutí probíhající transformace je nezbytné absolvovat nepřetržitá školení a vzdělávání na pracovišti, a to nejen pro pracovníky s nízkou kvalifikací, ale také pro ostatní zaměstnance. U jedinců bez práce vzdělávání dospělých posiluje houževnatost a snižuje následky ztráty sebevědomí spojené s nezaměstnaností trvající déle než tři měsíce. EAEA v manifestu upozorňuje na důležitost zvyšování kvalifikace a rekvalifikace a zdůrazňuje, že každé vzdělávání je pro zaměstnání prospěšné (European Association For The Education Of Adults – EAEA, 2019).

## **2.8. Poradenství v oblasti odborného vzdělávání**

### **2.8.1. Význam poradenství**

Problematicke poradenství v oblasti kariérního a odborného vzdělávání se věnují komerční firmy a různé běžící nebo plánové projekty (financované z různých dotací a fondů) i stát.

Podle Tvrdé a kol. (2022) je kariérním poradenstvím systém poradenských služeb, který pomáhá lidem v otázkách vzdělání, profesní dráhy, volby povolání i rozvoji kariéry. Jeho prostřednictvím lidé přemýšlí o svých ambicích, zájmech, kompetencích a získávají informace z trhu práce i o možnostech vzdělání.

Podle Freibergové (2007, s. 9) je možné poradenství definovat jako specifickou a vysoce odbornou službu, během které poradce pomáhá svému klientovi s orientací v dané problematice, zprostředkovává a napomáhá mu získat potřebné informace, které jej povedou k rozhodnutí a k překonávání překážek, se kterými se potýká (v osobním, či profesním životě).

Podle Hartla (2003, s. 83) je poradenství považováno za všestrannou činnost, které se věnují všechny pomáhající profese. Poradenství neposkytují jen školení a odborní poradci, ale lidé dostávají během svého života také rady od svých rodičů, přátel apod. Užitečné rady mohou kdykoliv a kdekoliv.

Lidé se díky kariérnímu poradenství a získaným informacím rozhodují nad svou další profesní kariérou. Toto poradenství je poskytováno všem lidem bez ohledu na jejich věk či jakýkoliv jiný aspekt. Podle Světové banky je kariérové poradenství službou pomáhající jednotlivcům v jakémkoli věku a fázi života, učinit rozhodnutí v oblasti vzdělání, volby povolání a řízení kariéry.

Podle Wattse a kol. (2004) zahrnují tyto služby informace o kariéře, individuální i skupinové poradenství, poradenské pohovory, nástroje hodnocení a sebehodnocení, programy kariérového vzdělávání a programy pracovních praxí. Lidé využívající těchto služeb činí s jejich pomocí informovaná a promyšlená rozhodnutí o své další profesní kariéře. Díky tomuto poradenství se snižuje počet předčasných odchodů ze vzdělávací soustavy i odstraňuje se nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Podle Svobodové (2015, s. 11–12) je profesní poradenství typem pracovního poradenství, které se zabývá profesní kariérou klientů, klade důraz na hledání pracovních příležitostí dle aktuální situace na trhu práce, na volbu vzdělávání s ohledem udržení pracovního místa a na rozvoj pracovních zkušeností a sociálních kompetencí klientů.

### 2.8.2. Kariérní poradenství

Podle OECD (2004) je možné rozdělit cíle kariérního poradenství na 3 kategorie, kterými jsou cíle v oblasti trhu práce, vzdělávání a sociální rovnosti. Cíli v rámci trhu práce jsou snižování rozsahu a trvání nezaměstnanosti, zlepšování přizpůsobivosti pracovních sil v reakci na tržní podmínky, a to z hlediska geografické a profesní mobility, snižování individuální závislosti na systémech podpory příjmů, zlepšení účinnosti trhu práce, snížení nesouladu mezi nabídkou a poptávkou a řešení nedostatku pracovních sil. Cíli v oblasti vzdělávání jsou podpora profesní orientace v rámci školského systému, posílení vazeb mezi systémy vzdělávání a odborné přípravy s trhem práce, podpora pružnějšího systému vzdělávání a odborné přípravy, zlepšování účinnosti systémů vzdělávání a odborné přípravy, omezování předčasných odchodů ze vzdělávacího systému a podpora celoživotního vzdělávání (pro mládež i dospělé) a rozvoj lidských zdrojů pro zlepšování hospodářského růstu. Cíli v oblasti sociální rovnosti jsou podpora účasti žen na trhu práce, řešení genderové segmentace na trhu práce, řešení potřeb znevýhodněných skupin, podpora sociální integrace etnických menšin a podpora rovných příležitostí ve vztahu ke vzdělávání a zaměstnanosti.

Kariérní poradenství je služba, která slouží lidem všeho věku, protože změny profesní dráhy jsou relativně běžné v pracovním životě člověka. Kariérní poradenství má řadu cílů. Mezi nejčastěji zmiňovanými v odborné literatuře jsou například:

- *„sebeuvědomění klientů o svých kvalitách, motivaci a životních hodnotách,*
- *zvyšování formální kvalifikace klientů,*
- *výstupy analýz trhu práce,*
- *schopnost klientů efektivně řídit vlastní kariéru,*
- *podpora celoživotního vzdělávání,*
- *výběr povolání,*
- *adaptace na povolání,*
- *rovné studijní a pracovní příležitosti pro sociálně vyloučené skupiny.“*

(Šuláková a kol. 2012, s. 12–13)

### 2.8.3. Poradenství v kontextu moderních technologií

Nová doba přináší díky moderním technologiím změny do řady oblastí a činností lidského života. Oblast kariérového poradenství není výjimkou. Podle Freibergové (2021) je většina informačních zdrojů, které kariérové poradenství využívá, k dispozici online stejně jako většina kariérových poradců. Rozšiřuje se také počet online nástrojů a aplikací (různé úrovně

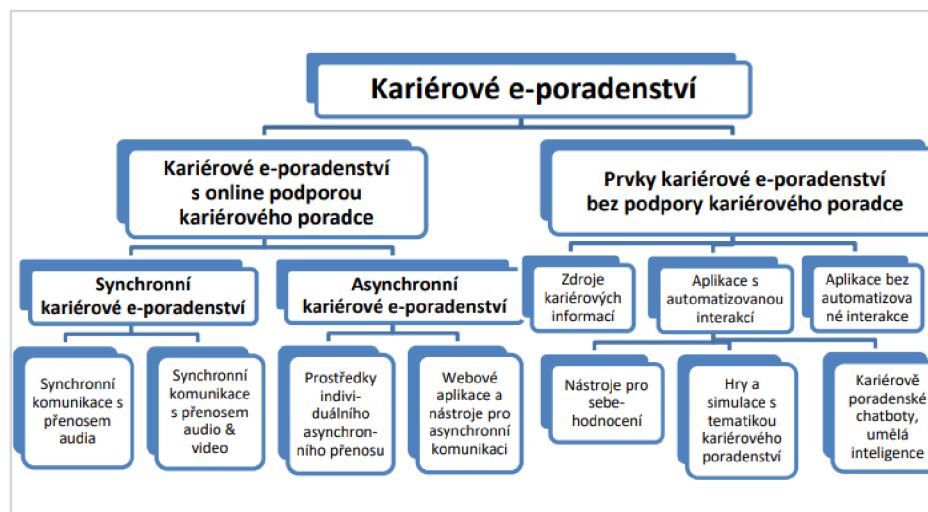


odbornosti), které tematicky souvisí s kariérovým poradenstvím. Internet se stal neocenitelným nástrojem pro ty, kteří hledají informace pro rozvoj kariéry a navigaci na pracovním trhu. Poskytuje bohatý přehled pracovních příležitostí včetně detailních popisů jednotlivých pozic, jejich nároků a požadovaných kvalifikací. Zájemci o práci mohou také snadno získat informace o průměrných platech v různých oborech. Vedle toho jsou zde k dispozici i seznamy dostupných kurzů a školicích programů nabízených různými vzdělávacími institucemi. Navíc se na internetu nacházejí i rozličné nástroje a aplikace, které uživatelům pomáhají řešit otázky spojené s hledáním práce a zlepšením vlastní zaměstnatelnosti.

Tyto nástroje a aplikace mají různou odbornou úroveň, různou kvalitu zpracování a jsou určeny různým cílovým skupinám. Některé jsou volně dostupné, za jiné se platí.

Aplikace a nástroje jsou poskytovány profesními svazy, veřejnými službami zaměstnanosti, kariérovými a mládežnickými centry, neziskovými organizacemi, soukromými organizacemi, vzdělavateli i soukromými osobami. Některé nástroje a aplikace poskytují možnost komunikace s kariérovým poradcem nebo vyhodnocení informací kariérovým poradcem nebo psychologem. Freibergová (2021) dále popisuje strukturu složek online kariérového poradenství (e-poradenství), viz Obrázek 2.

Obrázek 2 Typologie e-online kariérového poradenství



Zdroj: Freibergová (2021, s. 7)

Podle Venableho (2010) je klíčovým prvkem elektronického e-poradenství prostřednictvím online kariérového poradce přímá komunikace mezi oběma stranami dialogu,

tedy mezi poradcem a klientem. Komunikace může probíhat prostřednictvím nástrojů ICT, a to jako synchronní (v reálném čase online) nebo asynchronní (se zpožděním).

Mezi výhody online komunikace patří navázání osobního kontaktu, využití služeb kariérového poradce z libovolné lokality, online schůzky více lidí najednou, například s více klienty současně, komunikace ve známém prostředí, snížení finanční náročnosti poskytované služby, nižší riziko nákazy v době epidemie apod.

Co se týče nevýhod, je možné uvést občasné problémy s navázáním internetového spojení související s technickými výpadky a narušení dialogu kvůli vnějšímu prostředí, ve kterém se obě strany pohybují (nenachází se v jedné společné místnosti).

Aplikací, které je možné využít pro navázání a vedení online dialogu v rámci kariérového poradenství, je celá řada. Mezi nejběžnější a nejpoužívanější z nich patří podle Turnera (2020) například BigBlueButton, Blizz, Bluejeans Meetings, Cisco Webex, ClickMeeting, Easymeeting, ezTalks, Google Meet, GoToMeeting, Join.me, Lifesize, MegaMeeting, Microsoft Teams, ProfiConf, RingCentral Video, Skype Meet Now, Skype, U Meeting, Videosign.co, WebRoom, Whereby, Zoom Meetings apod.

## **2.9. Rekvalifikace ve vzdělávání dospělých**

### **2.9.1. Význam a problematika rekvalifikace**

Rekvalifikací nazýváme program pracovního výcviku a vzdělávání. V České republice se začala rozvíjet po roce 1989 s příchodem nezaměstnanosti. Organizují ji převážně úřady práce, které ji nabízí uchazečům o zaměstnání, kteří se se svou dosaženou kvalifikací nedovedou uplatnit na trhu práce.

Zákon o zaměstnanosti definuje rekvalifikaci jako změnu kvalifikace člověka formou získání nových znalostí a dovedností, které mu umožní najít nové pracovní uplatnění na vhodném a dostupném pracovním místě.

Palán (2003, s. 24) rozděluje rekvalifikace do několika skupin, jimiž jsou:

- před-rekvalifikační kurzy (doplňují vědomosti a dovednosti potřebné pro splnění kvalifikačních předpokladů pro zahájení příslušné rekvalifikace),
- motivační kurzy (vedou zájemce o rekvalifikaci k profesní orientaci, bývají často realizovány před samotným rekvalifikačním kurzem),
- obnovovací rekvalifikace (slouží k obnovení původních schopností, dovedností a znalostí souvisejících se stávající kvalifikací nezaměstnaného člověka),

- doplňkové rekvalifikace (doplňují, rozšiřují a prohlubují stávající kvalifikace, které člověk už má, na základě požadavků zaměstnavatelů),
- taktické rekvalifikace (jsou zaměřeny zejména na získání praktických dovedností a znalostí, minoritně na získání teoretických znalostí),
- rekvalifikační stáže (organizují se přímo na pracovištích a jejich účastníci získávají nejen praktické zkušenosti a znalosti, ale také pracovní návyky vztahující se k dané profesi).

Úřady práce rozlišují rekvalifikace na specifické a nespecifické. Specifické rekvalifikace vycházejí z požadavků zaměstnavatelů a monitoringu trhu práce (souvisí přímo s konkrétními pracovními místy). Nespecifické rekvalifikace nemají vazbu na konkrétní místo, které chce zaměstnavatel obsadit. Jejich cílem je poskytnout uchazeči určité dovednosti s cílem zvýšit možnosti jeho uplatnění na trhu práce. Podle Palána (2003, s. 24) se u specifických rekvalifikací mění současná kvalifikace uchazeče. Kvalifikační změna je zaměřena na získání konkrétních teoretických a praktických poznatků sloužících k budoucímu uplatnění uchazeče na trhu práce. Nespecifická rekvalifikace je určena spíše absolventům škol. Poskytovateli rekvalifikačních kurzů se mohou stát státní i soukromé vzdělávací instituce, soukromé firmy, konzultantské a další organizace apod., které získají akreditaci Ministerstva školství a tělovýchovy ČR. Bez akreditace nebudou společnosti zařazeny do nabídky úřadů práce. Akreditace právně ošetřuje vyhláška MŠMT ČR a MPCs ČR č. 524/2004 o akreditaci zařízení provádějící rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

## **2.10. Kvalifikační obory**

Podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání umožňuje propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací zájemcům o rekvalifikační kurzy získat profesní kvalifikaci i úplnou profesní kvalifikaci (Úřad práce, 2022).

Národní soustava kvalifikací je veřejně dostupný portál informující o soustavě celostátně uznávaných profesních kvalifikací v České republice. Portál vyjmenovává kvalifikační obory a v rámci každého z nich jednotlivé profesní kvalifikace. Pro každý kvalifikační obor jsou definovány jednotlivé profesní kvalifikace a dále kvalifikační standardy oboru, způsoby hodnocení atd.

### **2.10.1. Průběh rekvalifikace**

Podmínkami pro to, aby mohla být fyzická osoba zařazena do rekvalifikačního kurzu, jsou (Úřad práce, 2022):

- uchazeč musí být veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- uchazeč musí mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
- uchazeč musí mít osobnostní předpoklady pro úspěšné zvládnutí rekvalifikace a pro úspěšné uplatnění v nové profesi/pracovní činnosti,
- uchazeč musí být zdravotně způsobilý/á pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese/pracovní činnosti,
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

Podle dostupných dat zájem o rekvalifikace postupně klesal až do roku 2020, nicméně v roce se klesající trend otočil a počet rekvalifikací opět vzrostl; tato změna může s vysokou pravděpodobností naznačovat nový trend související s pandemickým obdobím a vývojem trhu práce a nezaměstnanosti (Příloha 9).

Nástrojem k výběru vhodných uchazečů o účast v rekvalifikaci je skupinové poradenství k rekvalifikacím a individuální profesně-poradenské pohovory. Rekvalifikace projednává na základě podané přihlášky odborná komise, která navrhne zařazení či nezařazení do rekvalifikace hodnotící komisi APZ (Aktivní politika zaměstnanosti) pro rekvalifikace, která vydá konečné stanovisko k návrhu. Pokud Úřad práce uzavře smlouvu o rekvalifikaci s uchazečem, hradí její náklady. Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu při rekvalifikaci, kterou zajišťuje úřad práce ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána. Současně může uchazeči o zaměstnání poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů, které jsou s rekvalifikací spojeny (například úhradu jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení apod.). V dohodě o rekvalifikaci je také stanovena povinnost účastníka rekvalifikace uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí svou rekvalifikaci nebo pokud odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího této získané kvalifikaci (Úřad práce, 2022).

## 2.11. Inovace v oblasti poradenství a odborného vzdělávání projekty

Inovační projekty v oblasti vzdělávání dospělých realizuje řada subjektů. Významné již realizované nebo aktuálně běžící projekty v této oblasti jsou zmíněny v následujících kapitolách.

### 2.11.1. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR

V oblasti vzdělávání dospělých působí na našem trhu Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR fungující od roku 1990. Mezi propagované činnosti, kterým se asociace cíleně věnuje, patří například prosazování ratingu vzdělávacích institucí, tvorba kvalifikačního standardu „Lektor dalšího vzdělávání“, pořádání soutěží kvality „Lektor/ka roku“ a „Vzdělávací instituce roku“ apod. Lektoři a členové asociace dodržují etický kodex asociace a „Desatero kvality“.

Asociace zveřejňuje odborné publikace, které se týkají vzdělávání a rozvoje dospělých, plánuje a realizuje vzdělávací akce, šíří povědomí o kvalitě v dalším vzdělávání a rozšiřuje povědomí o důležitosti dalšího vzdělávání v jednotlivých krajích.

Asociace pro svou činnost využívá prostředky Evropského sociálního fondu a jeho operačních programů OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost a OP Lidské zdroje a zaměstnanost. V jejich rámci absolvovala nebo se účastnila projektů:

- **Strategie Age Managementu v České republice** (realizátory projektu jsou AIVD ČR, Masarykova univerzita v Brně, Univerzita Palackého v Olomouci, Úřad práce ČR a Finnish Institute of Occupational Health (Helsinky). Cílem projektu je přenos inovativních nástrojů k řešení problematiky cílové skupiny 50+ na trhu práce, aplikace principů Age Managementu v ČR a jeho široká publicita),
- **Propojení klíčových hráčů v oblasti dalšího vzdělávání v kraji Vysočina** (realizátory jsou ABS WYDA, Hospodářská komora Jihlava, Institut pro další vzdělávání Jihlava a AIVD ČR. Cílem projektu je vytvoření sítě vzdělávacích institucí v kraji, komunikace s klíčovými partnery, vytvoření pravidel pro účast v síti, péče o rozvoj lektorů a manažerů sítě),
- **Analýza a evaluace aktivit dalšího vzdělávání v Libereckém kraji** (realizátory jsou TIMA Liberec, Technická univerzita v Liberci a AIVD ČR. Cílem projektu je analýza dalšího vzdělávání v kraji, nabídky a poptávky po dalším vzdělávání, podpora vzdělávacích institucí a lektorů či zajištění poradenství pro vzdělávací instituce),

- **Tandem training** (projekt je realizován ve dvou krajích ČR: Libereckém a Jihočeském, a to ve spolupráci s Národním vzdělávacím fondem, AIVD ČR a vzdělávacími institucemi v obou krajích. Hlavním cílem projektu je zlepšení kvality dalšího vzdělávání poskytovaného vzdělávacími institucemi prostřednictvím shadowingu, tedy stínování lektorů a manažerů kurzů přímo v procesu vzdělávání a řízení instituce na základě spolupráce s vybranými vzdělávacími institucemi ze zahraničí).

(Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2022)

Tyto projekty jsou zaměřeny na podporu poradenství a odborného vzdělávání z různých důvodů, které přispívají k řešení konkrétních problémů na trhu práce a ve vzdělávání. Zde je, jak každý z nich přispívá k povědomí o rekvalifikaci a odbornému vzdělávání:

Strategie Age Managementu v České republice se soustředí na problematiku starších pracovníků (50+), kteří čelí výzvám na trhu práce. Projekt podporuje přenos inovativních nástrojů a aplikací principů Age Managementu, což napomáhá k lepšímu zapojení této cílové skupiny do pracovního procesu. Tím, že projekt zdůrazňuje důležitost adaptace pracoviště a rozvoje dovedností u starších pracovníků, přímo podporuje rekvalifikaci a odborné vzdělávání jako klíčové nástroje pro zlepšení jejich zaměstnatelnosti.

Propojení klíčových hráčů v oblasti dalšího vzdělávání v kraji Vysočina si klade za cíl vytvořit síť vzdělávacích institucí, která podporuje komunikaci a spolupráci mezi klíčovými partnery. Vytvoření této sítě a rozvoj pravidel pro účast v ní přímo podporují odborné vzdělávání tím, že zlepšují dostupnost a kvalitu vzdělávacích programů, což je klíčové pro rekvalifikaci a zdokonalování dovedností pracovní síly.

Analýza a evaluace aktivit dalšího vzdělávání v Libereckém kraji se zaměřuje na zkoumání nabídky a poptávky po dalším vzdělávání. Tento projekt podporuje odborné vzdělávání tím, že identifikuje potřeby a mezery v existujících vzdělávacích programech a podporuje vzdělávací instituce a lektory v jejich rozvoji. Poskytování poradenství pro vzdělávací instituce je klíčové pro zvýšení kvality a relevance vzdělávacích programů, což napomáhá rekvalifikaci.

Tandem training se zaměřuje na zlepšení kvality dalšího vzdělávání prostřednictvím shadowingu, což je metoda, při které lektori a manažeři kurzů sledují kolegy při práci v rámci vzdělávacího procesu. Tento přístup podporuje sdílení osvědčených postupů a zlepšuje pedagogické dovednosti, což přímo přispívá k zvyšování kvality vzdělávacích programů a odborné přípravy, a tím i k rekvalifikaci.

Každý z těchto projektů přispívá k zvyšování povědomí o rekvalifikaci a odborném vzdělávání tím, že se zaměřuje na specifické potřeby cílových skupin, podporuje inovace v metodách vzdělávání a zlepšuje spolupráci mezi klíčovými aktéry v oblasti vzdělávání. Tyto projekty tak hrají klíčovou roli ve zvyšování kvality a dostupnosti odborného vzdělávání a rekvalifikace, což je nezbytné pro přizpůsobení se měnícím se požadavkům na trhu práce (Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2022).

### 2.11.2. Erasmus+

Program Erasmus, který realizuje Evropská unie, je programem zaměřeným na podporu vzdělávání, odborné přípravy, mládeže a sportu v rámci Evropy. Jeho součástí je projekt Erasmus+, který pokrývá 2 aktivity:

- **Vzdělávací mobilita jednotlivců (KA1)**, která umožňuje školám a organizacím realizovat výjezdy žáků, studentů, stážistů, učňů, mladých lidí, dospělých účastníků vzdělávání, akademických pracovníků, pracovníků s mládeží nebo zaměstnanců vzdělávacích organizací do zahraničí.
- **Partnerství pro spolupráci (KA2)**, jehož prostřednictvím mohou organizace a instituce navazovat zahraniční partnerství a realizovat mezinárodní projekty.

Tyto projekty se realizují v oblastech školního vzdělávání, neformálního vzdělávání mládeže, odborného vzdělávání a přípravě, vysokoškolského vzdělávání a vzdělávání dospělých. V oblasti vzdělávání dospělých realizuje program 2 akce, kterými jsou:

- **Projekty mobility osob** (jsou zaměřené na mezinárodní výjezdy pracovníků organizací, které působí v této vzdělávací oblasti, a na výjezdy vzdělávaných dospělých osob s omezenými příležitostmi).

Podporovanými aktivitami jsou například v oblasti mobility zaměstnanců:

- výukové školicí pobyty, které umožňují vzdělavatelům dospělých poskytovat výuku nebo školení v partnerské organizaci v zahraničí po dobu 2-365 dnů,
- účast na kurzech nebo školeních v zahraničí (podporuje profesní rozvoj pracovníků ve vzdělávání dospělých např. prostřednictvím strukturovaného kurzu či školení),
- stínování (umožňuje pracovníkům ve vzdělávání dospělých, aby strávili 2 až 365 dnů v zahraničí v příslušné organizaci působící v tomto sektoru vzdělávání).

V oblasti mobility vzdělávaných osob nabízí program pro dospělé osoby s omezenými příležitostmi (s nízkou úrovní dosaženého vzdělání, s nízkými kognitivními dovednostmi a s nízkými digitálními dovednostmi) společné výjezdy v délce 2 až 30 dní, během kterých probíhá skupinové učení se zaměřením na rozvoj klíčových kompetencí a individuální výjezdy do zahraničí v rámci formálního i neformálního vzdělávání.

- **Partnerství pro spolupráci** (tento typ projektů je určen organizacím ze sektoru vzdělávání dospělých a je zaměřen na sdílení zkušeností, společný vývoj nových metodik apod.).

(Dům zahraničí spolupráce, 2022a)

### 2.11.3. Fondy EHP

Fondy EHP podporují spolupráci s Islandem, Norskem a Lichtenštejnskem. Jejich cílem je vytvářet společné projekty, sdílet zkušenosti a/nebo vyjíždět na studijní pobyty a krátkodobé stáže. Podmínkou projektu je, že do každého z nich musí být zapojena minimálně 1 partnerská organizace ze 3 zmíněných zemí. Typickými partnery bývají škola, soukromá firma, výzkumné centrum, zdravotní středisko, nezisková organizace, kulturní instituce apod. (Dům zahraničí spolupráce, 2022b).

Fondy EHP nabízí a realizují 4 typy projektů, kterými jsou:

- **Projekty institucionální spolupráce** (cílem bylo posílit institucionální spolupráci mezi českými institucemi a institucemi z dárcovských zemí na všech úrovních vzdělávání, primárně v oblastech demokracie, aktivního občanství a inkluzivního vzdělávání),
- **Projekty mobility** (studijní pobyty, stáže a studijní návštěvy mezi Českou republikou a Islandem, Lichtenštejnskem a Norskem),
- **Projekty odborného vzdělávání** (podpora rozvoje praktického vyučování založeného na principech ECVET a podnikatelských kompetencí studentů),
- **Projekty inkluzivního vzdělávání** (rozvoj kompetencí a dovedností učitelů a školitelů v oblasti inkluzivního vzdělávání).

(Dům zahraničí spolupráce, 2022b)



## Praktická část

### 3. Metodologie výzkumu

Praktická část práce bude realizována prostřednictvím kvalitativního a kvantitativního průzkumu. Jejím cílem bude zajistit podklady pro vyhodnocení uvedených hypotéz. V rámci kvalitativního průzkumu budou realizovány rozhovory se 2 zaměstnanci různých firem. Jedním z nich je střední manažer ve firmě, která přijímala rekvalifikované zaměstnance, a druhým je zaměstnanec, který úspěšně prošel procesem rekvalifikace, pomocí které našel nové zaměstnání. Oběma zástupcům firem budou kladeny různé otázky zaměřené na jejich roli ve společnosti. Otázky budou kladeny tak, aby odpovědi účastníků průzkumu poskytly validní výsledky pro potvrzení či vyvrácení nastavených hypotéz.

Kvantitativní průzkum bude realizován prostřednictvím anonymního dotazníkového šetření, jehož respondentem se stane pracující veřejnost v libovolné roli (zde nebude zohledněn rozdíl mezi managementem a běžnými zaměstnanci, protože potřeba rekvalifikace a hledání nového pracovního uplatnění může v praxi potkat kohokoliv).

Základem pro vyhodnocení pravdivosti hypotéz budou výsledky kvantitativního průzkumu, protože díky většímu počtu respondentů ukáží s větší pravděpodobností (než rozhovory se 2 jednotlivci), jaké názory u veřejnosti převládají. Interview realizovaná v rámci kvalitativního výzkumu poskytnou doplňující informace.

Výstupy praktické části práce poslouží k vyhodnocení pravdivosti následujících hypotéz:

H1: *„Více než 50 % dospělé veřejnosti nezná aktuální možnosti podpory a financování rekvalifikace.“*

H2: *„S procesem rekvalifikace má vlastní zkušenosti více než 5 % dospělých pracujících.“*

H3: *„Rekvalifikaci by jako způsob získání nové kvalifikace v případě potřeby využilo více než 60 % dospělých osob.“*

Metodami použitými v práci budou syntéza, analýza, komparace, studium odborné literatury, dotazníkové šetření, interview a statistické zpracování

## 4. Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum byl realizován ve dvou firmách prostřednictvím osob z rodinného okolí autora práce. Oba dotazovaní jednotlivci se znají v soukromém osobním životě, ale nemají žádnou vzájemnou vazbu z pohledu pracovního uplatnění, protože obory, ve kterých pracují, nejsou nijak propojeny.

Obě osoby souhlasily s rozhovorem na dané téma za předpokladu zachování plné anonymity. Z tohoto důvodu budou v práci pojmenovány jen křestními jmény a firmy, ve kterých pracují, budou označeny jako Firma1 a Firma2.

### 4.6. Představení respondentů

#### *Pan Karel*

Manažer v počítačové firmě, 58 let, ženatý, 2 děti (SŠ a VŠ), vysokoškolské vzdělání. Za začátku profesní kariéry pracoval jako asistent zvukaře ve Filmovém studiu Barrandov, po listopadové revoluci se rozhodl změnit svou kariéru a oslovil ho obor informačních technologií. Naučil se programovat a v IT pracuje více než 30 let v různých pozicích (od informatika, analytika, přes programátora, projektového manažera až po CIO (Chief Information Officer). Během své kariéry najímal v různých firmách do trvalého pracovního poměru (nebo na časově omezené projekty) desítky až nižší stovky lidí, z nichž část prošla organizovaným nebo samovolným procesem rekvalifikace a změny své odbornosti.

#### *Paní Jana*

Středoškolské vzdělání (gymnázium), administrativní pracovnice, 42 let, rozvedená, 2 děti ve vlastní péči (ZŠ a SŠ). Většinu dosavadní profesní kariéry prožila v kancelářském prostředí. Po rozvodu se z finančních důvodů rozhodla změnit své zaměstnání, absolvovala kurzy, školení a potřebné zkoušky a stala se realitní makléřkou (tato práce ji z časových i finančních důvodů více vyhovuje) pro Firmu2.

### 4.7. Interview

Rozhovory s oběma účastníky průzkumu proběhly individuálně v rámci rodinných setkání. Každé interview trvalo 30 minut a oběma účastníkům byly položeny různé otázky, které byly zaměřeny na rekvalifikaci, vzdělávání dospělých a jejich osobní zkušenosti.

### ***Pan Karel***

Z realizovaného interview byly autorem práce zaznamenány tylo klíčové myšlenky, názory a odpovědi:

- *„podle mého názoru je rekvalifikace rozhodně dobrou cestou, pokud člověk potřebuje z nějakého důvodu pracovní změnu (třeba když se nemůže uplatnit v původní profesi na trhu práce), není se za co stydět,*
- *rekvalifikovaný člověk, pokud splní požadavky na kvalifikaci, dostává ve firmách přednost před mladým člověkem, který sice obor vystudoval, ale nemá v něm ani v žádném jiném praxi,*
- *do marketingu rekvalifikací a podobného vzdělávání nikdo větší peníze nevrkádá, proto o tom, co se kde organizuje, moc lidí mimo obor neví. Dokonce ani adepti, kteří se snaží zorientovat v tom, který obor by si mohli pro svou další profesní kariéru vybrat, často tápou a nemají potřebné informace. Týká se to hlavně starších lidí v dělnických profesích, kteří nemívají moc blízko k počítačům a k internetu, proto jsou odkázáni hlavně na úřady práce, kde většinou zjistí jen zlomek z toho, co by je mohlo zajímat.*
- *pokud do naší firmy chceme najít lidi, kteří na trhu nejsou, hledáme (kromě úřadů práce, internetu, sociálních sítích apod.) také formou vývěsek v obcích, odkud by to lidé měli do práce blízko. Firma má několik poboček po Čechách, takže se orientujeme hlavně na okolí okresních měst, kde sídlíme. Současně vytipováváme kurzy a rekvalifikace, které se dají v okolí absolvovat, aby případné zájemce o práci u nás více motivovaly. Musím konstatovat, že to zatím funguje a volná místa se nám takto většinou daří včas obsadit, díky dlouhodobému HR plánování, protože nazelení nových lidí, kteří musí projít rekvalifikací, není rychlý proces.*
- *ostatní firmy kolem nás, které znám, mají podobné problémy, ale protože mají krátkodobé projekty a mívají potřebu najít nové lidi hned, nejsou až tak úspěšné.*
- *myslím si, že s rekvalifikací moc lidí osobní zkušenost nemá, výrazně více jich ale může někoho ve svém širším okolí znát, kdo tímto procesem už někdy prošel. Záleží hodně na oboru, ve kterém se člověk pohybuje.*
- *v případě potřeby (kdyby nebyla jiná šance na získání práce) by rekvalifikaci zvolil podle mého názoru skoro stejný počet lidí, jako kolik jich chce normálně pracovat. To znamená, že kdybychom od pracujících lidí odečetli procento bezdomovců, které*

*pracovat nechtějí, mohl by vyjít podobný výsledek na položenou otázku, kolik procent dospělých lidí by rekvalifikaci využilo. “*

### ***Paní Jana***

Z realizovaného interview byly autorem práce zaznamenány tyto klíčové myšlenky, názory a odpovědi:

- *„já jsem rekvalifikačním procesem už jednou prošla a myslím si, že jsem udělala dobře. Na začátku jsem váhala a časová náročnost rekvalifikace mě trochu odrazovala, protože jsem neměla jistotu, jestli zkoušky na realitní makléřku vůbec udělám a za druhé jsem jen odhadovala, do jaké míry mohu být v tomto oboru s mou povahou, mými zkušenostmi a omezeným počtem známých vůbec úspěšná. Jakmile jsem se ale rozhodla, šlo to už rychle, zkoušky jsem zvládla a žít se mi zatím daří podle očekávání. Všem v podobné situaci bych vzkázala, ať se profesní změny nebojí, pokud chtějí skutečně tvrdě pracovat.*
- *možnosti podpory a rekvalifikace normální člověk běžně nezná, protože ho to nezajímá, což je logické. Pokud ale člověk hledat začne a umí s počítačem, potom si vše dohledá, nevidím v tom žádný zásadní problém.*
- *osobně neznám nikoho dalšího, kdo by někdy rekvalifikací prošel, nicméně v mém okolí občas zaslechnu, že „známý známého“ tímto procesem údajně prošel. Většinou je k tomu připojen kladný komentář,*
- *přijít o práci může každý a nemusí to být vždy jeho vinou. Rekvalifikace a další cesty k nové profesi mohou určitě řadě lidí reálně pomoci, nicméně týká se to stejně jen omezeného počtu profesí, hlavně takových, kde se vzdělání může získat snadno a rychle. Zajímavé na tom je ale to, že člověk může během měsíce získat novou kvalifikaci, ve které když normálně pracuje a má v ní průměrné příjmy, mohou být tyto příjmy výrazně vyšší než příjmy jiného průměrného člověka v jiné profesi, který musel leta studovat (a leckdy ve vyšším stupni vzdělání), aby svou práci mohl vykonávat. Stačí třeba porovnat plat průměrné účetní (1 měsíc rekvalifikačního kurzu) a průměrného mladého lékaře v nemocnici po 6 letech studia na lékařské fakultě UK. Ten nepoměr mě děsí.*
- *rekvalifikaci jako způsob získání nové kvalifikace by podle mě v nouzi využilo 100 % inteligentní lidí. To znamená, že procento zmíněné v otázce je spíš otázka na intelekt ve společnosti. “*

#### **4.8. Shrnutí závěrů**

Obě dotazované osoby vyjádřily základní postoje shodně. Institut rekvalifikací vidí jako rozhodně smysluplný, vnímají jeho nižší veřejnou publicitu, ale současně jsou toho názoru, že kdo chce, informace si najde.

Většina lidí má podobný osobní pohled na možnost získání nové kvalifikace. Kdo práci skutečně hledá a chce pracovat, a kdo dnes běžně používá počítač a internet, by neměl mít žádný zásadní problém.

Výše zmíněná kritika poměru délky potřebného vzdělání a možnosti finančního výtěžku s rekvalifikací sice souvisí, ale jedná se spíše o rozšířený společenský stereotyp. Otázkou spíše je porovnání standardní doby studia v těch oborech, ve kterých je možná rekvalifikace, s délkou rekvalifikace, která umožní vykonávat stejnou práci. Logickou otázkou totiž je, proč je doba vyučení se danému řemeslu nebo absolvování střední školy, která je vstupenkou k dané kvalifikaci, tak dlouhá, když společnost současně říká, že obdobnou kvalifikaci je možné získat během několika týdnů. Tato práce na tuto otázku odpověď nehledá, proto nebude dále této téma zkoumáno ani komentováno.

## 5. Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum byl realizován formou dotazníkového šetření prostřednictvím veřejné služby Vyplnto.cz. Respondenty průzkumu se staly dospělé osoby (bez ohledu na to, zda aktuálně pracují nebo hledají práci), které byly požádány o vyplnění formuláře s 16 uzavřenými dotazy. Forma uzavřených dotazů byla zvolena záměrně ve snaze zvýšit čistotu získaných odpovědí a jejich následné validní vyhodnocení.

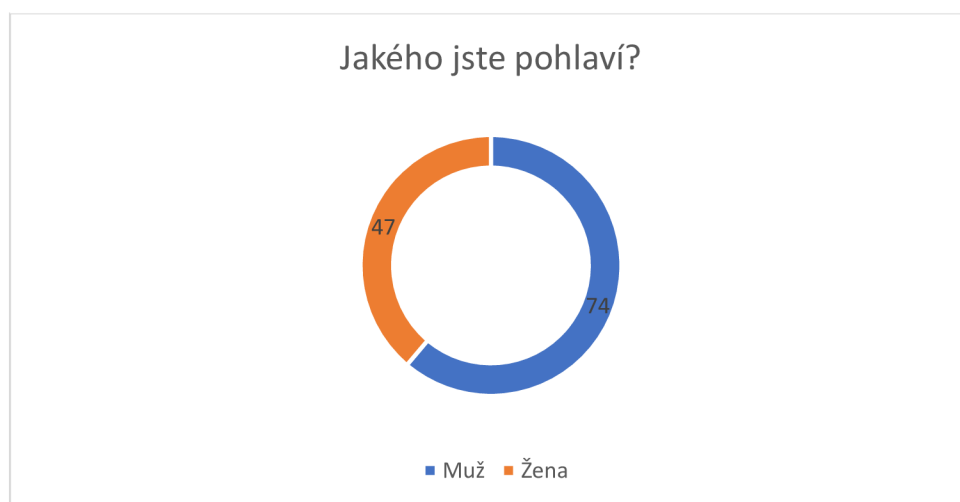
Dotazník byl zveřejněn/ zpřístupněn po dobu 3 týdnů (konkrétní termn), během kterých se podařilo získat celkem 121 odpovědi, které mohly být pro potřeby této práce statisticky (z pohledu četností jednotlivých variant odpovědí) zpracovány.

### 5.6. Dotazníkový sběr dat

#### 5.6.1. Vyhodnocení ddpovědi na otázku č. 1

61 % respondentů bylo mužů, zbývajících 39 % bylo žen. Graf 1 zobrazuje rozdělení respondentů průzkumu podle pohlaví. Modrá část odpovídá mužům, s počtem 74 respondentů, zatímco oranžová část odpovídá ženám, s počtem 47 respondentů. Graf 1 tedy ukazuje, že ve vzorku bylo více mužů než žen.

*Graf 1: Odpovědi na otázku č. 1*



*Zdroj: vlastní zpracování*

## 5.6.2. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 2

Nejvíce respondentů (34 %) průzkumu (mužů i žen) bylo ve věku 31-45 let, nejméně bylo nejstarších respondentů ve věkovém pásmu nad 60 let (18 %). Graf 2 zobrazuje rozdělení respondentů průzkumu podle věkových kategorií a pohlaví. Každá věková kategorie je reprezentována trojicí sloupců, které ukazují celkový počet respondentů (šedý sloupec), počet žen (oranžový sloupec) a počet mužů (modrý sloupec).

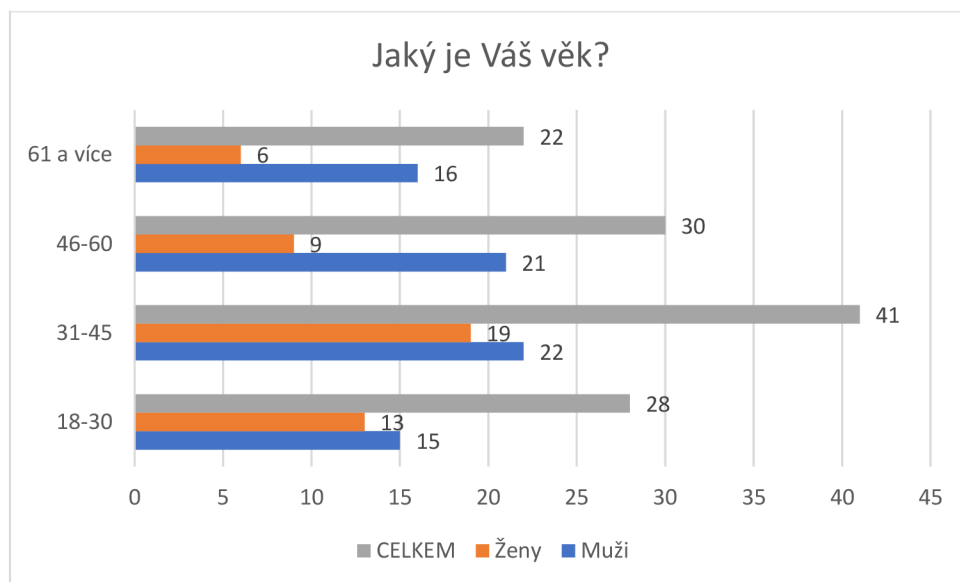
Z Graf 2 je patrné, že nejvíce respondentů je ve věkové skupině 18-30 let, kde je celkem 41 respondentů, z toho 13 žen a 28 mužů.

Ve věkové skupině 31-45 let je celkem 41 respondentů, přičemž 19 jsou ženy a 22 muži. Věková kategorie 46-60 let má celkem 30 respondentů, 9 žen a 21 mužů.

Nejméně respondentů je ve věkové kategorii 61 let a více, celkem 22, s 6 ženami a 16 muži.

Graf 2 ukazuje, že v průzkumu dominují mladší věkové skupiny, zvláště ve věku 18-30 let, a že ve všech věkových kategoriích je více mužů než žen, což může naznačovat určitou demografickou tendenci nebo předpojatost ve vzorkování respondentů. Graf také ukazuje, že jak s věkem roste, počet respondentů klesá.

Graf 2: Odpovědi na otázku č. 2



Zdroj: vlastní zpracování

### 5.6.3. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 3

Nejvíce (47 %) respondentů průzkumu (mužů i žen) mělo středoškolské vzdělání, nejméně bylo naopak lidí s doktorským stupněm vzdělání (4 %). Graf 3 prezentuje distribuci nejvyššího dokončeného vzdělání respondentů rozdělenou podle pohlaví. Vzdělání je rozčleněno do čtyř kategorií: základní škola (ZŠ), vyučení, středoškolské (SŠ) a vysokoškolské (VŠ) vzdělání a doktorské studium.

Podle grafu:

V kategorii **základní škola** je 3 muži a 1 žena, celkem 4 respondenti.

Kategorie **vyučení** má 13 mužů a 9 žen, celkem 22 respondentů.

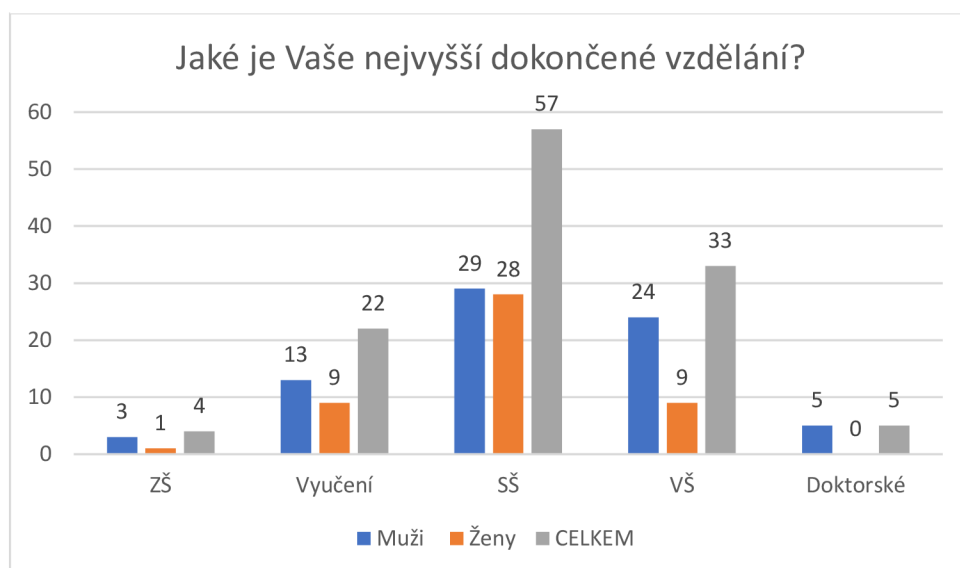
**Středoškolské** vzdělání je nejčetnější skupina s 29 muži a 28 ženami, celkem 57 respondentů.

V kategorii **vysokoškolské** vzdělání je 24 mužů a 9 žen, celkem 33 respondentů.

**Doktorské** studium mají dokončeno 5 mužů a žádná žena.

Graf 3 ukazuje, že středoškolské vzdělání je nejčastějším typem vzdělání mezi respondenty. U doktorského studia je zajímavé, že nejsou žádné zastoupení ženy. Ve všech kategoriích, kromě základní školy, je více mužů než žen. Celkově lze z grafu usuzovat, že muži mají tendenci dosáhnout vyšší úrovně vzdělání než ženy v této konkrétní skupině respondentů.

Graf 3: Odpovědi na otázku č. 3



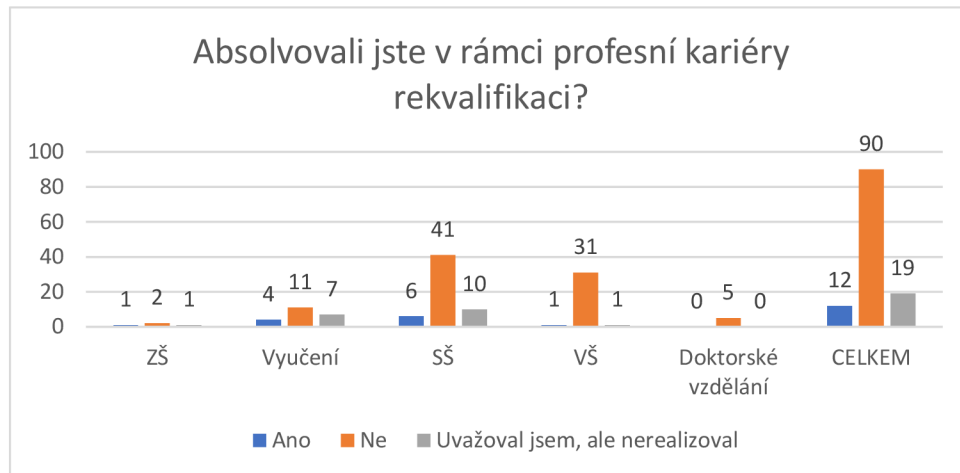
Zdroj: vlastní zpracování



#### 5.6.4. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 4

Z Graf 4 je patrné, 10 % respondentů prohlásilo, že absolvovali rekvalifikaci a dalších 16 % o ní někdy během života uvažovalo.

Graf 4: Odpovědi na otázku č. 4

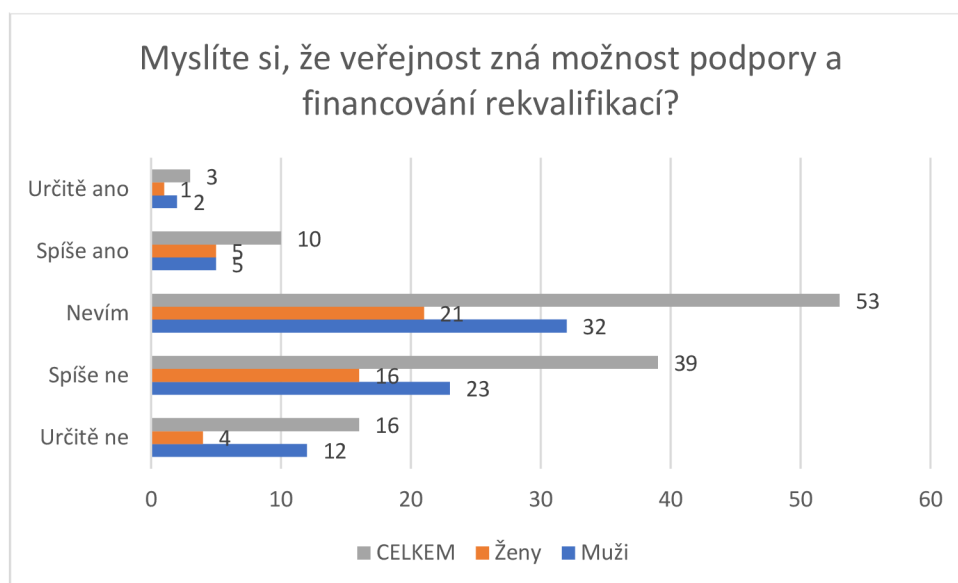


Zdroj: vlastní zpracování

#### 5.6.5. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 5

Z Graf 5 je patrné, že 45 % respondentů průzkumu si myslí, že veřejnost možnosti podpory a financování nezná, 11 % má opačný názor a zbývajících 54 % neumí na otázku odpovědět.

Graf 5: Odpovědi na otázku č. 5

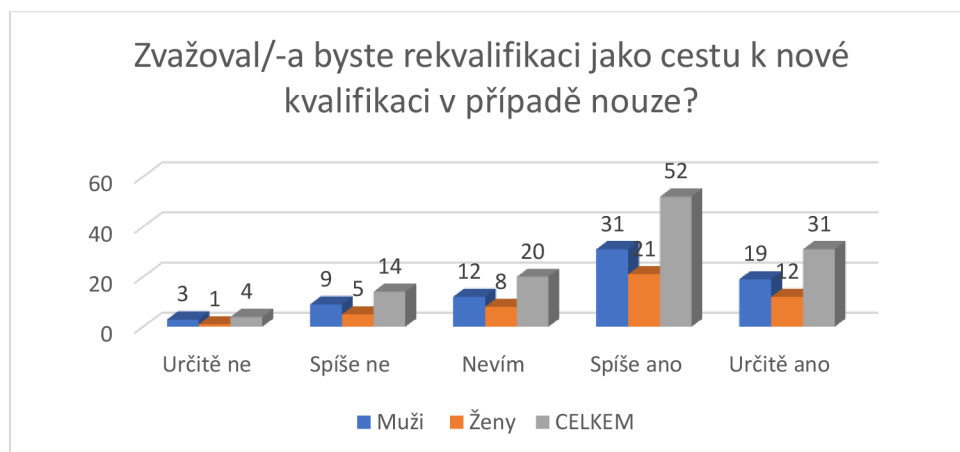


*Zdroj: vlastní zpracování*

### 5.6.6. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 6

Z Graf 6 je patrné, že 69 % respondentů si myslí, že by v nouzi rekvalifikaci k získání nové kvalifikace využili, 15 % se vyjádřilo opačně.

Graf 6: Odpovědi na otázku č. 6

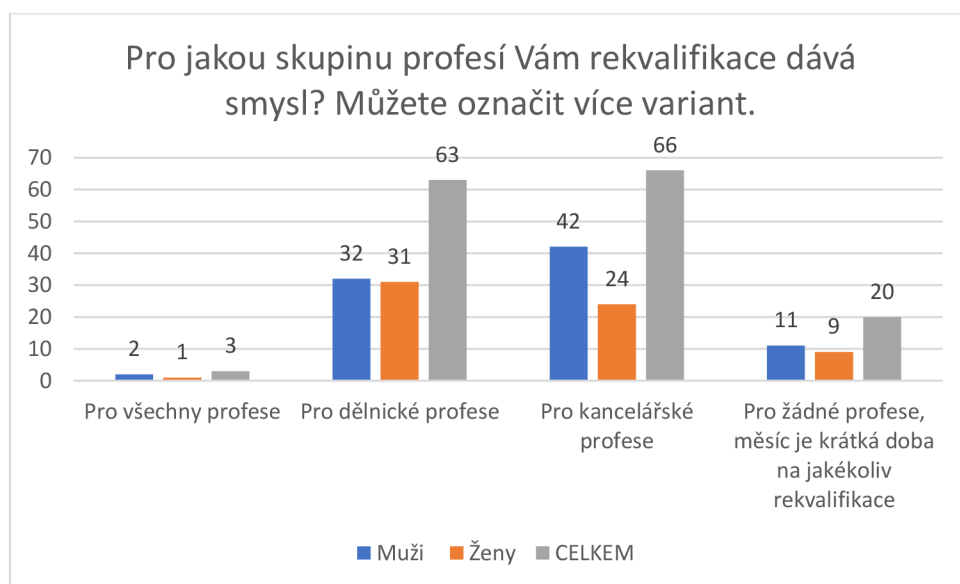


Zdroj: vlastní zpracování

### 5.6.7. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 7

Z Graf 7 vyplývá, že respondenti považují rekvalifikaci nejvhodnější pro kancelářské (55 %) a dělnické (52 %) profese.

Graf 7: Odpovědi na otázku č. 7

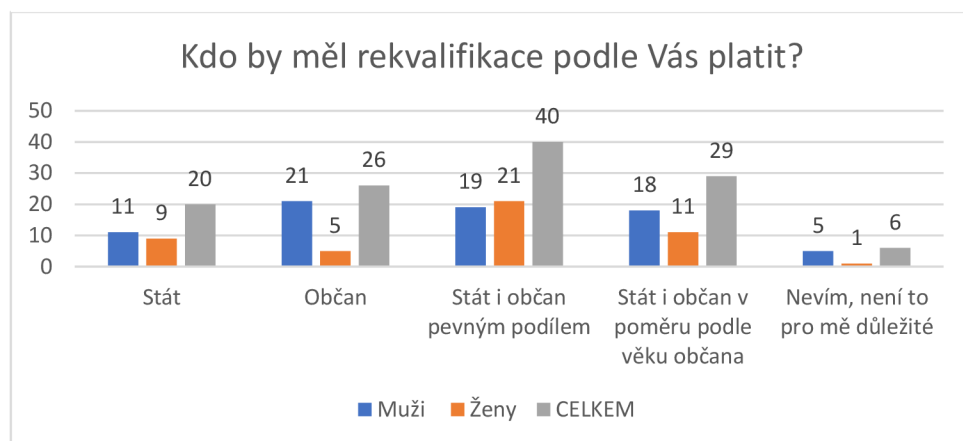


*Zdroj: vlastní zpracování*

### 5.6.8. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 8

Graf 8 uvádí, že 33 % respondentů je toho názoru, že by náklady na rekvalifikaci měl hradit stát i občan v pevném poměru. Druhým nejsilnějším názorem (24 %) byla opět oboustranná úhrada, ale s měnícím se poměrem podle věku občana (vyšší věk = menší úhrada občanem).

Graf 8: Odpovědi na otázku č. 8

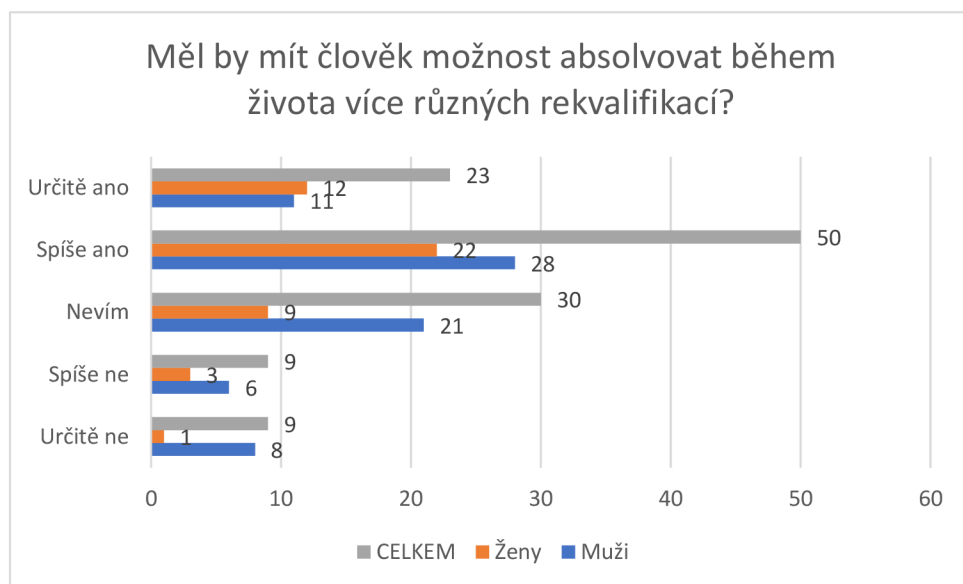


Zdroj: vlastní zpracování

### 5.6.9. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 9

Podle Graf 9 si 41 % dotazovaných myslí, že by každý člověk měl mít možnost absolvovat podle potřeby i více rekvalifikací než jednu.

Graf 9: Odpovědi na otázku č. 9

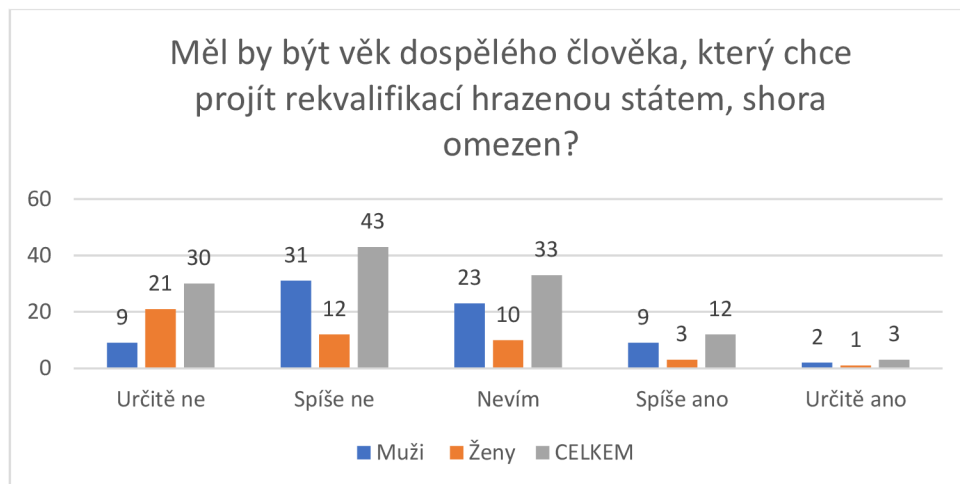


*Zdroj: vlastní zpracování*

### 5.6.10. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 10

Z Graf 10 vyplývá, že věk občana, kterému hrazení rekvalifikací stát, by podle 60 % respondentů omezen být neměl.

Graf 10: Odpovědi na otázku č. 10

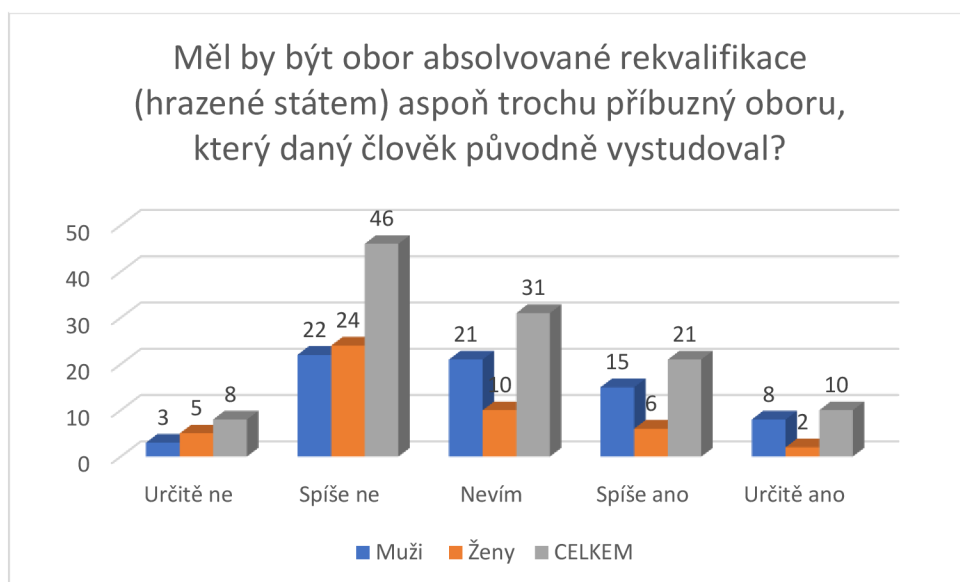


Zdroj: vlastní zpracování

### 5.6.11. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 11

Z Graf 11 vyplývá, že 55 % respondentů si myslí, že rekvalifikace občana hrazená státem nemusí být nutně v blízkosti oboru, který původně vystudoval.

Graf 11: Odpovědi na otázku č. 11



Zdroj: vlastní zpracování

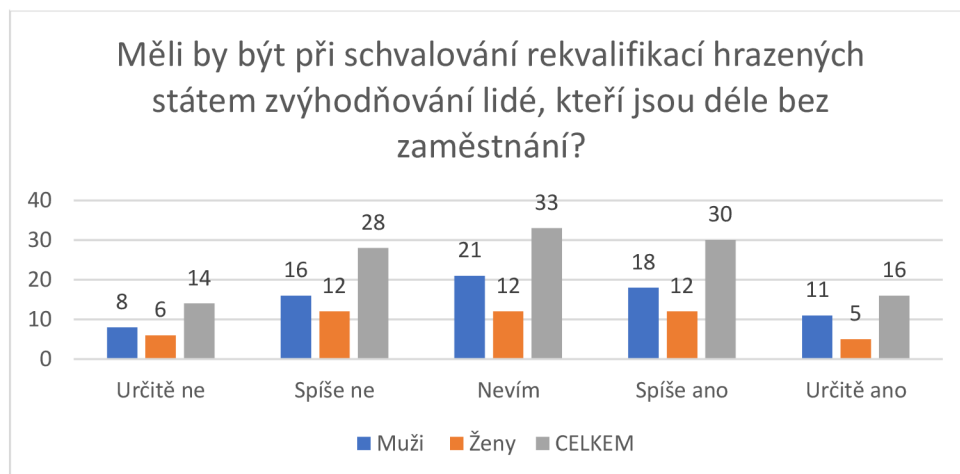




### 5.6.12. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 12

Podle Graf 12 si 38 % respondentů myslí, že rekvalifikovaní lidé, kteří jsou delší dobu bez zaměstnání, by měli být při schvalování rekvalifikace hrazené státem zvýhodňováni.

Graf 12: Odpovědi na otázku č. 12

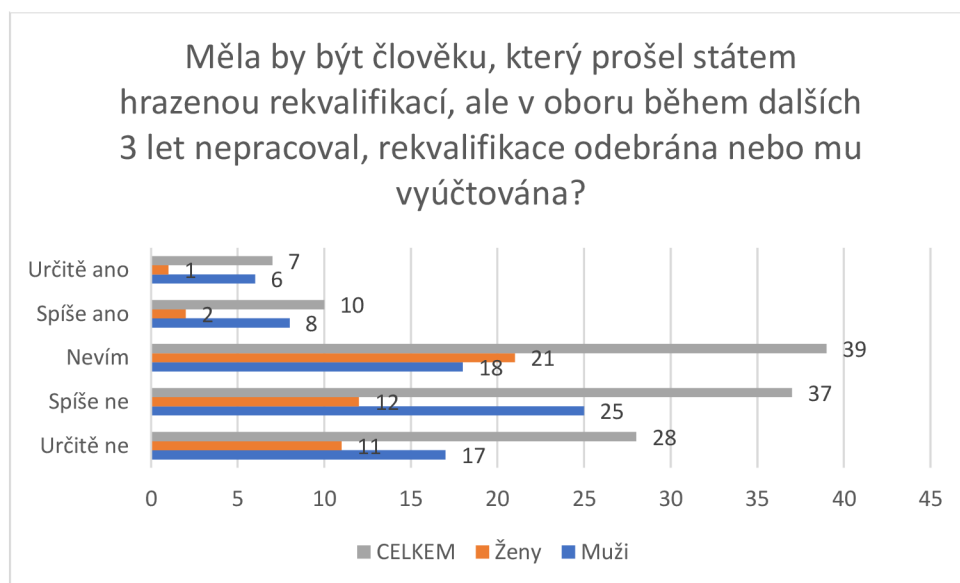


Zdroj: vlastní zpracování

### 5.6.13. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 13

Dle Graf 13 si 54 % respondentů myslí, že lidé, kteří do 3 let po státem placené rekvalifikaci nenajdou místo v daném oboru, by neměli náklady na rekvalifikaci platit a její platnost by jim měla zůstat dál.

Graf 13: Odpovědi na otázku č. 13

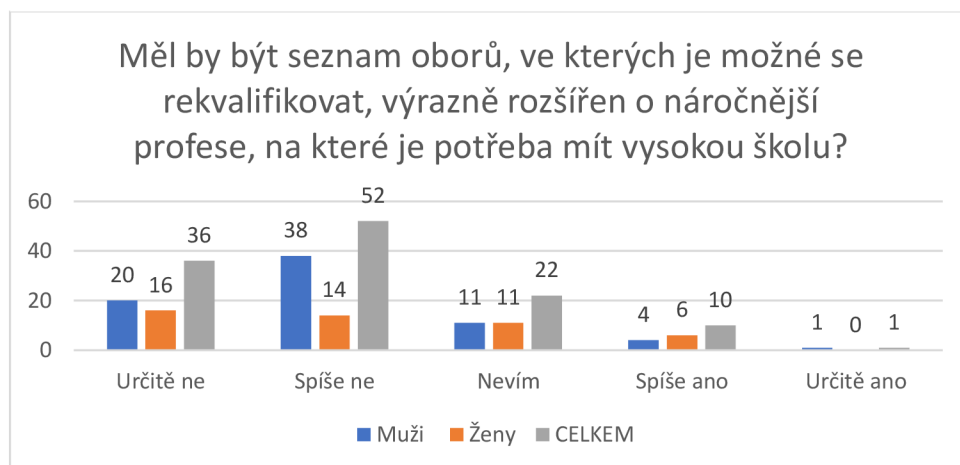


*Zdroj: vlastní zpracování*

#### 5.6.14. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 14

Dle Graf 14 si 73 % respondentů myslí, že získat vzdělání pro náročnější profese by nemělo být možné prostřednictvím rekvalifikace.

Graf 14: Odpovědi na otázku č. 14

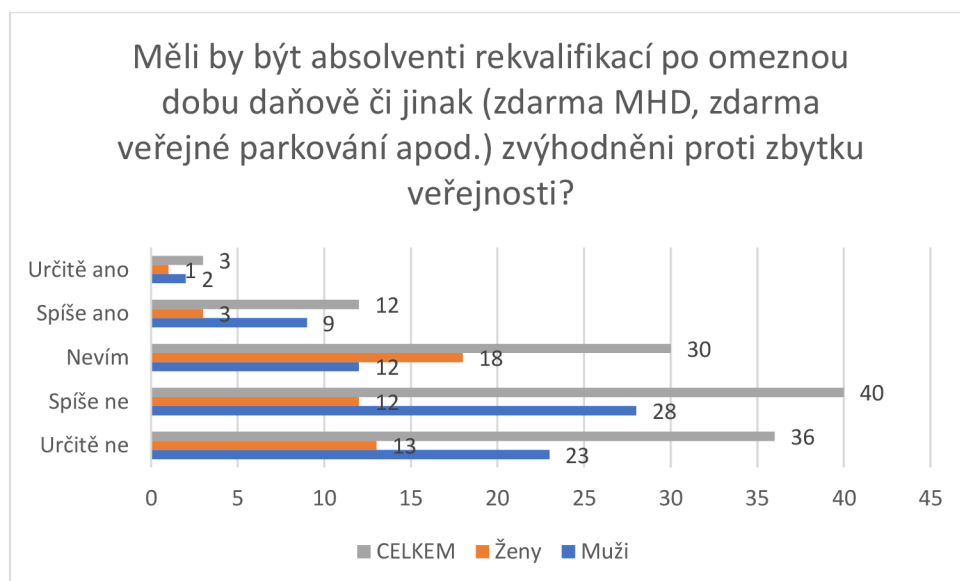


Zdroj: vlastní zpracování

#### 5.6.15. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 15

Z Graf 15 vyplývá, že 63 % respondentů si myslí, že by absolventi rekvalifikace neměli být dále v životě proti běžným občanům zvýhodňováni.

Graf 15: Odpovědi na otázku č. 15

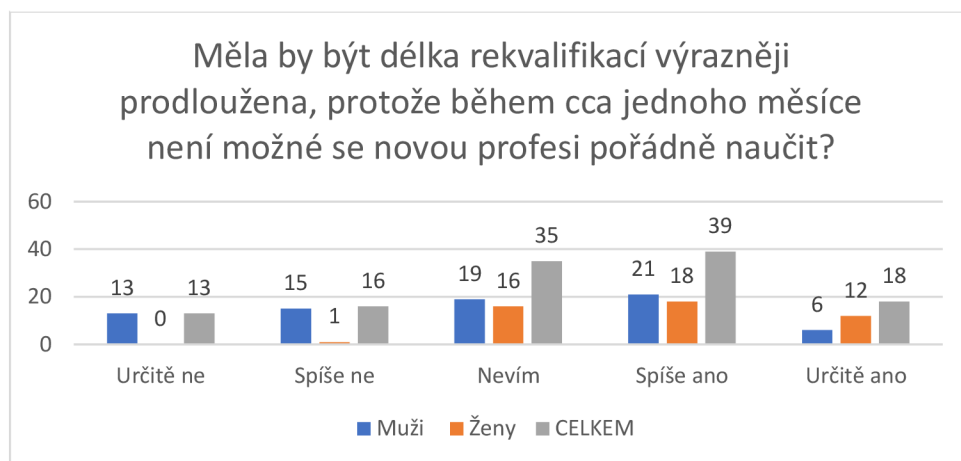


*Zdroj: vlastní zpracování*

### 5.6.16. Vyhodnocení odpovědi na otázku č. 16

Z Graf 16 vyplývá, že 47 % respondentů si myslí, že by rekvalifikace měly být delší než cca 1 měsíc, protože během tak krátké doby není možné se novému oboru naučit. Opačný názor mělo 24 % respondentů.

Graf 16: Odpovědi na otázku č. 16



Zdroj: vlastní zpracování

## 6. Diskuse a vyhodnocení hypotéz

Výsledky kvantitativního průzkumu žádné výrazné překvapení nepřinesly. Veřejnost nepovažuje rekvalifikace za špatnou možnost získání nové kvalifikace pro člověka, který se z nějakého důvodu nemůže uplatnit ve své původní profesi. Na druhé straně se ukázalo, že si veřejnost myslí, že délka rekvalifikace v rádu nižších jednotek týdnů není zcela adekvátní tomu, aby se kdokoli v tak krátkém čase naučil novou profesi do takové míry, aby se jí mohl profesionálně živit jako jiné lidé, kteří věnovali přípravě na své povolání nepoměrně déle času i energie.

Výstupy z kvantitativního šetření budou použity pro vyhodnocení hypotéz.

### *Hypotéza č.1:*

Pro vyhodnocení pravdivosti hypotézy byly použity odpovědi na otázku č. 5, podle kterých si 45 % respondentů průzkumu myslí, že veřejnost možnosti podpory a financování rekvalifikací nezná. Tímto výsledkem byla pravdivost první hypotézy **vyvrácena**.

### *Hypotéza č. 2:*

Pro vyhodnocení pravdivosti hypotézy byly použity odpovědi na otázku č. 4, podle kterých má osobní zkušenost s rekvalifikací 10 % respondentů. Tímto výsledkem byla pravdivost hypotézy **potvrzena**.

### *Hypotéza č. 3:*

Pro vyhodnocení pravdivosti hypotézy byly použity odpovědi na otázku č. 6, podle kterých si 69 % respondentů myslí, že by v nouzi rekvalifikaci k získání nové kvalifikace využili. Tímto výsledkem byla pravdivost hypotézy **potvrzena**.

### **Hypotéza č. 1:**

Pokud hypotéza předpokládá, že většina veřejnosti zná možnosti podpory a financování rekvalifikací a výsledky ukazují, že si 45 % respondentů myslí, že veřejnost tyto možnosti nezná, potom lze říci, že hypotéza byla vyvrácena. To znamená, že nepředpokládaná menšina (méně než 50 %) veřejnosti má povědomí o podpoře rekvalifikací. Ve výkladu bychom měli zdůraznit, že více než polovina veřejnosti není s těmito možnostmi seznámena.

### **Hypotéza č. 2:**

Jestliže byla hypotéza, že pouze malý podíl respondentů má osobní zkušenost s rekvalifikací, potvrzení toho, že 10 % respondentů má takovou zkušenost, by znamenalo, že hypotéza byla potvrzena. Jinými slovy, relativně nízké procento respondentů skutečně prošlo procesem rekvalifikace, což odpovídá předpokladu hypotézy.

### **Hypotéza č. 3:**

Pokud hypotéza tvrdí, že většina lidí by v nouzi využila rekvalifikaci, a 69 % respondentů uvedlo, že by v takovém případě rekvalifikaci využili, hypotéza je potvrzena. To ukazuje, že většina respondentů považuje rekvalifikaci za užitečnou možnost v případě potřeby změny kariéry nebo získání nové kvalifikace.

Je nezbytné výsledky interpretovat v kontextu konkrétního znění hypotéz a údajů z průzkumu. Dále je třeba zvážit, zda jsou data reprezentativní a jaké jsou potenciální důsledky těchto zjištění pro oblast rekvalifikace a trh práce.

## 7. Závěr

Význam podpory poradenství a rozvoje profesního vzdělávání se v posledních letech stále zvyšuje. Tento trend je poháněn několika faktory. Prvním je prodlužující se délka života, což vede k většímu počtu lidí aktivních na pracovním trhu, neboť ne všichni ukončují svou kariéru ve chvíli dosažení důchodového věku. Druhým faktorem je konzumně orientovaný životní styl, který část populace nutí, často kvůli hypotékám a dalším finančním závazkům, pracovat a generovat příjem déle, než bylo obvyklé u předešlých generací.

Další důležitou motivací je obava z budoucích problémů v důchodovém systému v důsledku stárnutí populace, což znamená, že se snižuje počet lidí v produktivním věku, zatímco roste počet seniorů čerpajících důchod, a to často po delší dobu, než bylo dříve obvyklé. Rovněž rychlý rozvoj moderních technologií omezuje starší generace, které nebyly během svého vzdělávání seznámeny s novými přístroji a technologiemi a nyní, chtějí-li uspět na současném trhu práce, potřebují osvojit nové kompetence. Jednou z možností, jak toho dosáhnout, jsou rekvalifikace. Alternativním řešením může být využití služeb kariéreního poradenství, obor, který se v poslední době rozvíjí a prosperuje právě díky zmíněným trendům.

Změny, o nichž se zde hovoří, nemají krátkodobý charakter. Je možné předpokládat, že se budou v budoucnu spíše zintenzivňovat. Tato práce se zaměřila na podporu poradenství, rekvalifikace a změny na trhu práce.

V neposlední řadě je nutné zdůraznit neustálou potřebu shromažďování dat z trhu práce, vzdělávacích institucí či demografických údajů. Tyto údaje jsou nezbytné pro správné nastavení politik právě v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání.

V teoretické části byla pomocí literární rešerše mapována problematika poradenství v profesním vzdělávání, definován tento pojem, popsány možnosti vzdělávání a současné trendy v poradenství a rekvalifikaci.

V práci byly rovněž prezentovány inovační projekty vzdělávání dospělých a možnosti podpory při změně profesní dráhy. V praktické části byl proveden jak kvantitativní, tak kvalitativní výzkum. Kvalitativní výzkum zkoumal zkušenosti firem a osob po rekvalifikaci, zatímco kvantitativní část odhalila úroveň znalostí veřejnosti o možnostech rekvalifikace. Výsledky výzkumu posloužily k ověření hypotéz definovaných v úvodu (dvě hypotézy byly potvrzeny, jedna byla vyvrácena).

Stanovené cíle práce byly splněny.





## Seznam literatury

ASOCIACE INSTITUCÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ČR. *Vzdělávání k pestřejšímu životu*. [cit. 2022-12-01]. Dostupné online z <https://www.aivd.cz/soubor-doc646/>

ASOCIACE INSTITUCÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ČR. *Zapojení v projektech*. [cit. 2022-12-01]. Dostupné online z <https://www.aivd.cz/cz/projekty/>

BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Metodika vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Jihlava: VŠPJ-ICV, 2007.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vzdělávání dospělých v České republice. Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*. 2018. Dostupné online z <https://www.czso.cz/documents/10180/76208655/23005318.pdf/9fe2d063-88e8-4205-b643-eac62bb481af?version=1.6>

ČIHÁKOVÁ, HANA. *Teoretická studie proces a metody uznávání výsledku předchozího učení v ČR*. Orbis Scholae. 2010. roč. č. 1, ISSN 1802-4637.

ČT24. *Po sedmi letech stoupá zájem o rekvalifikační kurzy, lidé hledají stabilnější práci*. 2021. Dostupné online z <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3341888-po-sedmi-letech-stoupa-zajem-o-rekvalifikacni-kurzy-lide-hledaji-stabilnejsi-praci>

DŮM ZAHRANIČÍ SPOLUPRÁCE. *Průvodce mezinárodním vzděláváním*. [cit. 2022a-12-01]. Dostupné online z <https://www.dzs.cz>

DŮM ZAHRANIČÍ SPOLUPRÁCE. *Projekty a granty*. [cit. 2022b-12-01]. Dostupné online z <https://www.dzs.cz/program/fondy-ehp/projekty-granty>

EUROPEAN ASSOCIATION FOR THE EDUCATION OF ADULTS. *Manifest pro vzdělávání dospělých ve 21. století. Síla a radost*. Vzdělávání. 2019. Dostupné online z [https://eaea.org/wp-content/uploads/2020/01/eaea\\_manifesto\\_czech\\_091019.pdf](https://eaea.org/wp-content/uploads/2020/01/eaea_manifesto_czech_091019.pdf)

FREIBERGOVÁ, Z. *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých*. Liberec. 2007. [cit. 2022-11-10]. Dostupné online z <http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf>

FREIBERGOVÁ, Z. Kariérové e-poradenství a online nástroje. 2021. Dostupné online z <https://vaseprofese.cz/wp-content/uploads/2022/02/Karierove-e-poradenstvi-2021.pdf>

GRECMANOVÁ, H., HOLOUŠOVÁ, D., URBANOVSKÁ, E. *Obecná pedagogika I*. Olomouc: HANEX, 2002. ISBN 80-85783-20-7.

HAJEROVÁ-MÜLLEROVÁ, L. *Vzdělávání dospělých*. 2016. Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN: 978-80-87839-70-6

HARTL, P. Poradenství. V O. Matoušek, 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.

KHK ZK, 2019. *Rozsah a formy spolupráce škol se zaměstnavateli* [online]. [cit. 10. 11. 2022]. Dostupné online z <https://www.monitorozk.cz/zamestnatelnost-mladych/rozsah-a-formy-spoluprace-skol-se-zamestnavateli>

KNOTOVÁ, D. *Neformální zájmové vzdělávání dospělých ve volném čase*. In Sborník prací filozofické fakulty brněnské univerzity, 2006.

MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 2012. Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-738-4.

NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČESKÉ REPUBLIKY. *Národní soustava kvalifikací*. [cit. 2022-12-01]. Dostupné online z <https://www.narodnikvalifikace.cz>

OECD, 2004. *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. ISBN-92-64-10564-6.

OECD. *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing, 2014, [online] [cit. 10. 11. 2022]. Dostupné online z <https://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>.

PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003. 186 s. ISBN 80-86723-03-8.

RÝDL, K. *Vliv socioekonomického vývoje společnosti na pojetí kvality školy v ČR*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, 1. vyd.

SVOBODOVÁ, D. *Profesní poradenství*. Praha: 2015. Grada Publishing, a.s.

ŠULÁKOVÁ, L., BARTŮŇKOVÁ, R., HŮLE, D. (2012). *Metodika programu – kariérní poradenství*. Praha: Člověk v tísni.

TURNER, B., DRAKE, B. *Best video conferencing software in 2020*. 2020. Dostupné online z <https://www.techradar.com/best/best-video-conferencing-software>

TVRDÁ, K., CZEKAJ, P., *Kariérové poradenství a propojování trhu práce a středních škol*. Projekt Odborné, kariérové a polytechnické vzdělávání (OKAP), [cit. 2022-11-10]. reg. č. CZ.02.3.68/0.0/0.0/16\_034/0008507.

ÚŘAD PRÁCE. *Rekvalifikace*. [cit. 2022-12-01]. Dostupné online z <https://www.uradprace.cz/documents/37855/698885/rekvalifikace.pdf/fa258b70-9f3f-6087-cd13-4ca0a3fb4988>

VENABLE, M. A. *Using Technology to Deliver Career Development Services: Supporting Today's Students in Higher Education*. 2010. [cit. 2022-11-10]. Dostupné online z <https://onlinelibrary.wiley.com>

WATTS, A., FRETWELL, D. 2004. *Public Policies for Career Development Policy Strategies for Designing Career Information and Guidance Systems in Middle Income and Transition Economies*. Washington, DC: World Bank. Working paper vol. 1, no. 28598.

## Seznam obrázků

Obrázek 1 Celoživotní vzdělávání .....	14
Obrázek 2 Typologie e-online kariérového poradenství .....	25

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Profesní vzdělávání .....	16
Tabulka 2 Přehled vzdělávání dospělých .....	17

## Seznam grafů

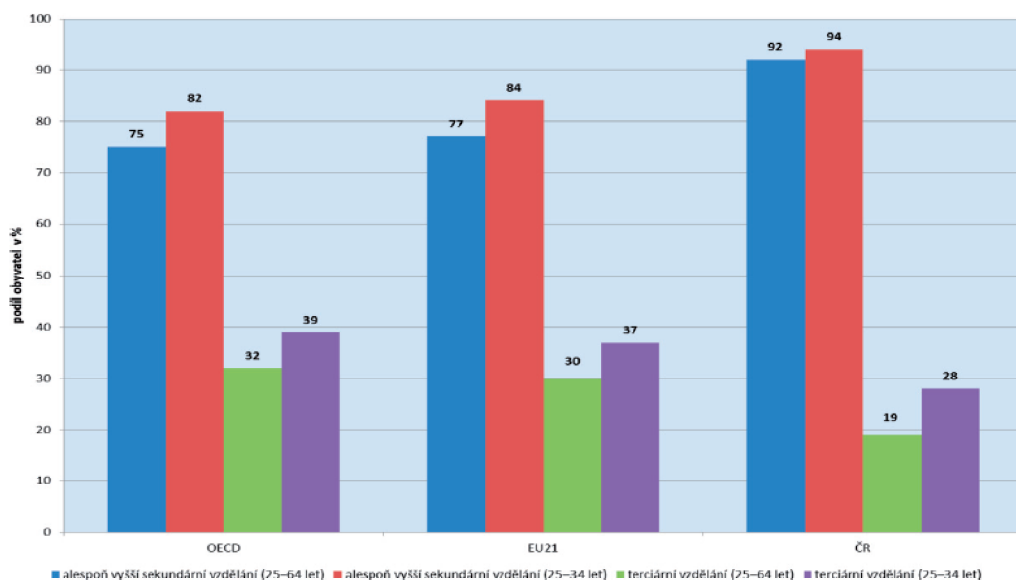
Graf 1: Odpovědi na otázku č. 1.....	38
Graf 2: Odpovědi na otázku č. 2.....	39
Graf 3: Odpovědi na otázku č. 3.....	40
Graf 4: Odpovědi na otázku č. 4.....	41
Graf 5: Odpovědi na otázku č. 5.....	41
Graf 6: Odpovědi na otázku č. 6.....	43
Graf 7: Odpovědi na otázku č. 7.....	43
Graf 8: Odpovědi na otázku č. 8.....	45
Graf 9: Odpovědi na otázku č. 9.....	45
Graf 10: Odpovědi na otázku č. 10 .....	47
Graf 11: Odpovědi na otázku č. 11 .....	47
Graf 12: Odpovědi na otázku č. 12 .....	49
Graf 13: Odpovědi na otázku č. 13 .....	49
Graf 14: Odpovědi na otázku č. 14 .....	51
Graf 15: Odpovědi na otázku č. 15 .....	51
Graf 16: Odpovědi na otázku č. 16 .....	53

## Seznam příloh

Příloha 1: Účast dospělých na neformálním vzdělání v letech 2007 – 2016 .....	64
Příloha 2: Podíly obyvatel podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	64
Příloha 3: Struktura neformálního vzdělávání (ČSÚ, 2018) .....	65
Příloha 4: Účast v neformálním vzdělávání podle věkových skupin .....	66
Příloha 5: Účast na neformálním vzdělávání podle věku a pohlaví .....	67
Příloha 6: Neformální vzdělávání podle oborů a počtu aktivit (ČSÚ 2018).....	67
Příloha 7: Neformální vzdělávání podle počtu strávených hodin (ČSÚ, 2018).....	69
Příloha 8: Důvody účasti v pracovně orientovaných aktivitách neformálního vzdělávání (18 - 69 let).....	70
Příloha 9: Počty zvolených rekvalifikací v prvních pololetích 2014 – 2021 .....	70

## Přílohy

*Příloha 1: Účast dospělých na neformálním vzdělání v letech 2007 – 2016*



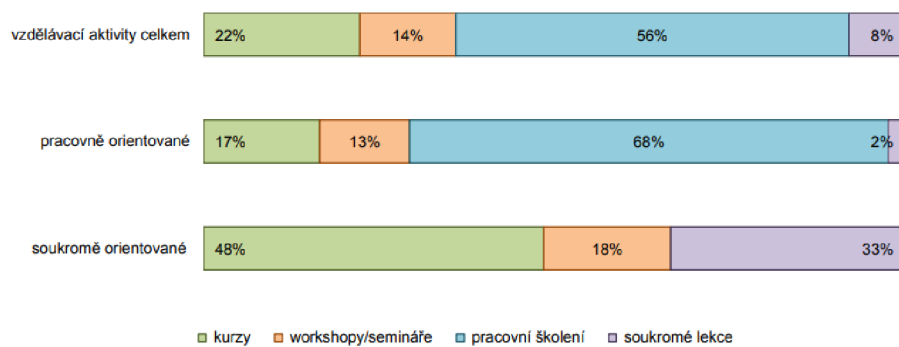
*Zdroj: AES in ČSÚ (2018)*

*Příloha 2: Podíly obyvatel podle nejvyššího dosaženého vzdělání*

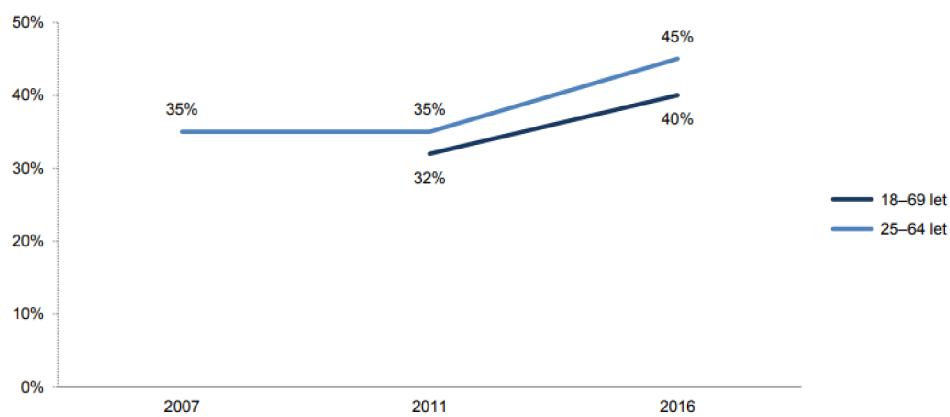
*Zdroj: OECD (2014)*



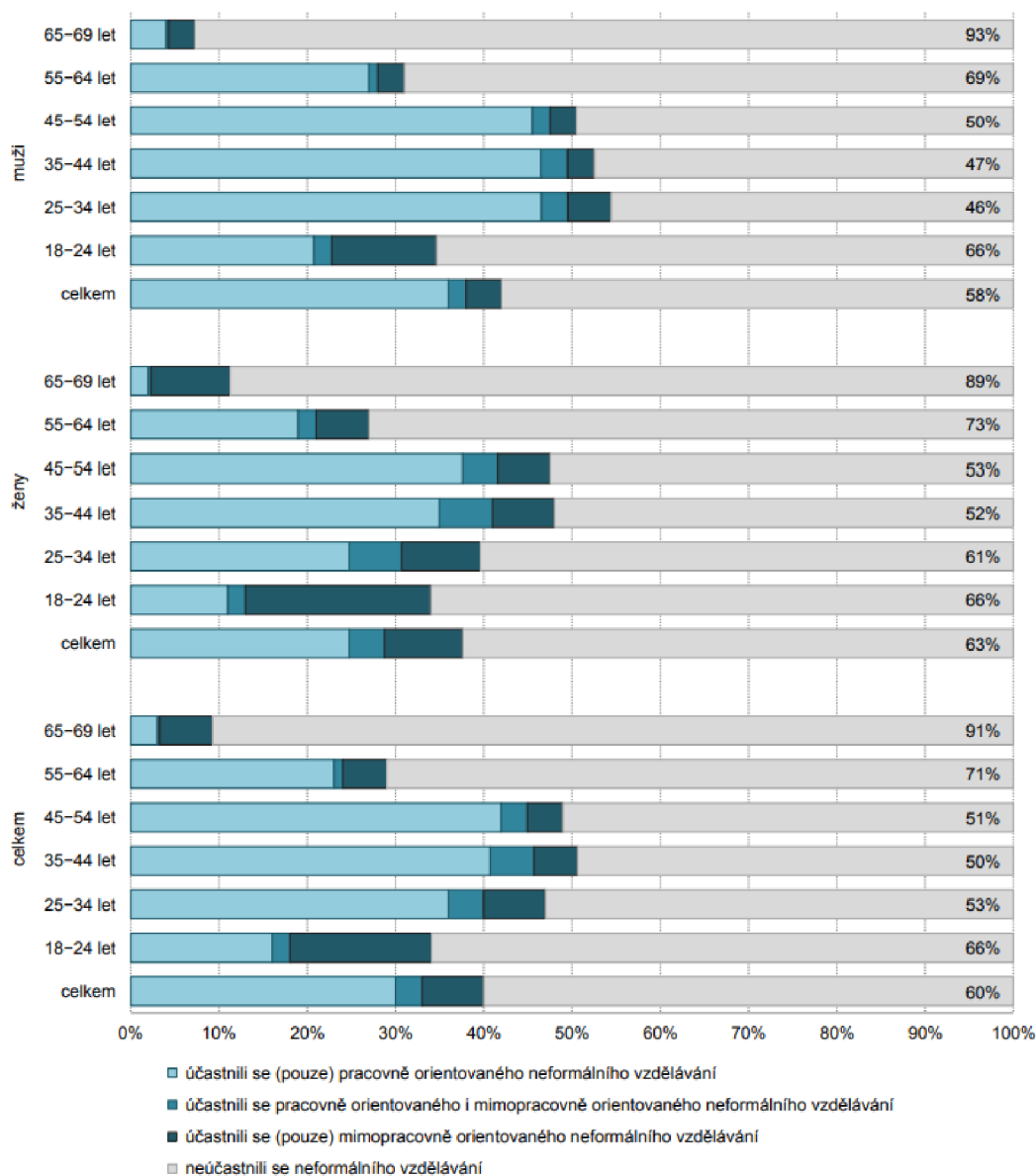
*Příloha 3: Struktura neformálního vzdělávání (ČSÚ, 2018)*



Zdroj: (ČSÚ, 2018)

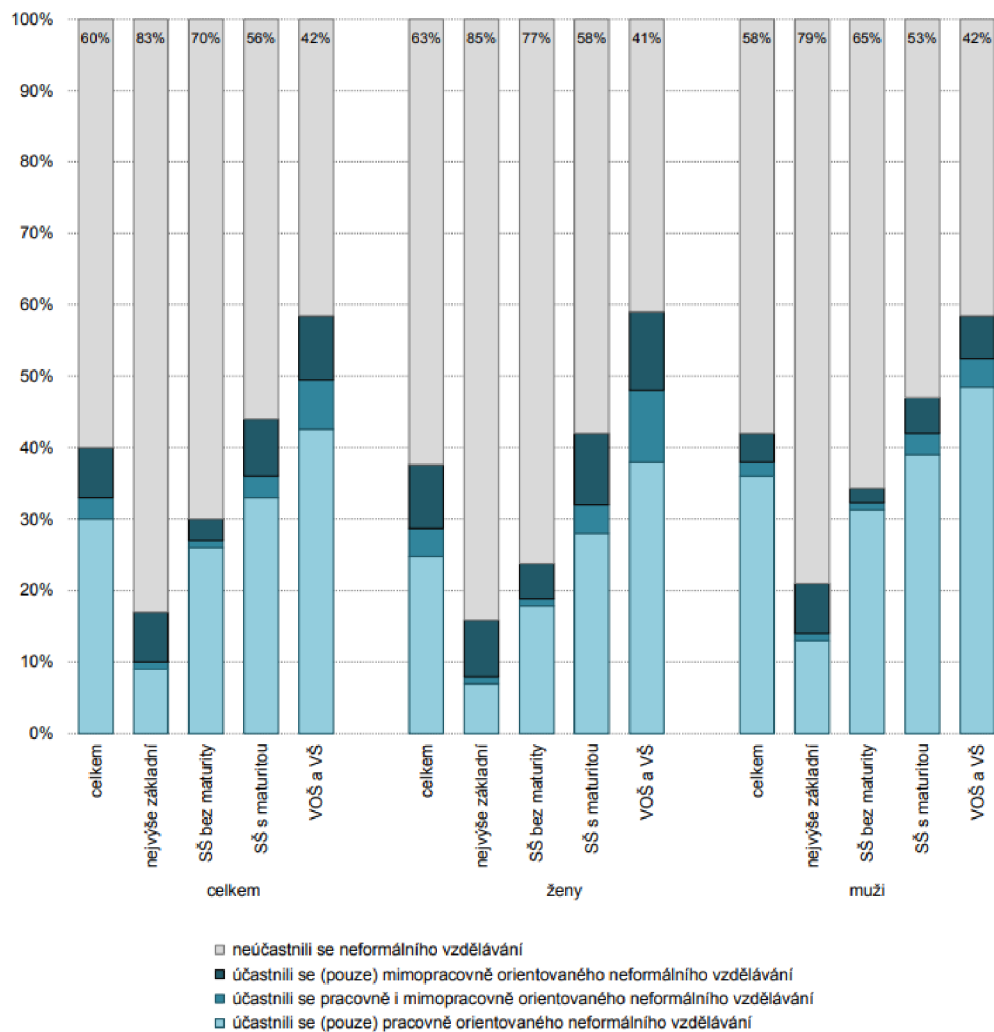


Příloha 4: Účast v neformálním vzdělávání podle věkových skupin



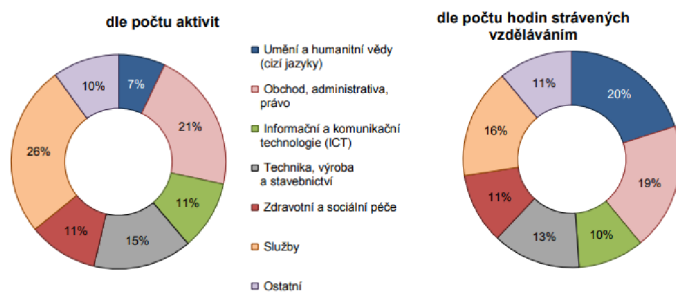
Zdroj: (ČSÚ, 2018)

*Příloha 5: Účast na neformálním vzdělávání podle věku a pohlaví*



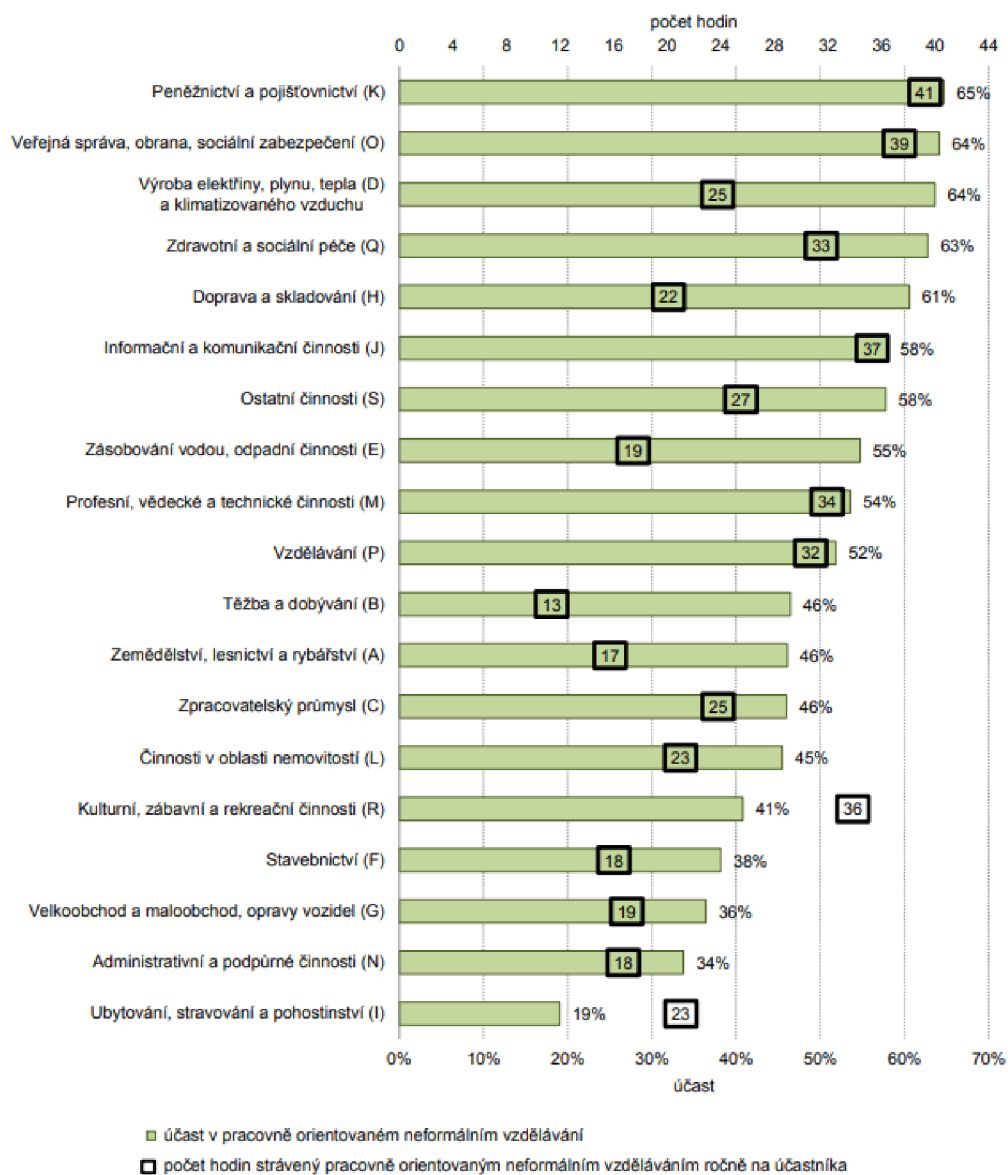
Zdroj: ČSÚ (2018)

*Příloha 6: Neformální vzdělávání podle oborů a počtu aktivit (ČSÚ 2018)*



*Zdroj: ČSÚ (2018)*

Příloha 7: Neformální vzdělávání podle počtu strávených hodin (ČSÚ, 2018)



Zdroj: ČSÚ (2018)

*Příloha 8: Důvody účasti v pracovně orientovaných aktivitách neformálního vzdělávání (18 - 69 let)*

důvody účasti v pracovně orientovaném neformálním vzdělávání	pracovně orientované aktivity				
	celkem	dle ekonomického postavení			
		pracující	z pracujících		nezaměstnaní
			zaměstnaní	podnikatelé	
vykonávat lépe svou práci	62	63	61	79	40
účast byla vyžadována zaměstnavatelem	61	62	68	16	46
prohloubit znalosti/dovednosti v oblasti, která mě zajímá	30	29	27	51	26
přizpůsobit se organiz. a/či technolog. změnám v práci	26	27	27	23	10
musel/a jsem se účastnit kvůli zákonným požadavkům	24	24	24	22	19
zlepšit kariérní vyhlídky	22	22	22	21	32
snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání	22	22	24	11	8
získat znalosti/dovednosti užitečné v každodenním životě	20	20	19	27	27
získat certifikát	18	18	17	29	27
zlepšit vyhlídky na získání nebo změnu práce	8	7	7	5	40
potkat nové lidi, pro zábavu	5	5	4	8	17
začít své vlastní podnikání	1	1	1	3	3
dělat lépe dobrovolnickou práci	1	1	1	1	3
zdravotní důvody	<1	<1	<1	<1	<1
žádný z výše uvedených důvodů	<1	<1	<1	<1	<1

Zdroj: (ČSÚ, 2018)

*Příloha 9: Počty zvolených rekvalifikací v prvních pololetích 2014 – 2021*



Zdroj: ČT24, 2021)