

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2014 – 2016

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Štěpánka Žáková

Kvalifikace lektora dalšího vzdělávání a její utváření

Praha 2016

Vedoucí diplomové práce: Jana Trdá, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2014 - 2016

DIPLOMA THESIS

Štěpánka Žáková

Qualification of lecturers of further education and their forming

Prague 2016

The Diploma Thesis Work Supervisor: Jana Trdá, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20. února 2016

Jméno autorky Štěpánka Žáková

.....

Vlastnoruční podpis

Poděkování

Chtěla bych poděkovat Janě Trdé, Ph.D., za odborné vedení diplomové práce a za cenné rady. Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Aleně Štemberové, Mgr. Květě Hrbkové a všem dalším lektorům, za poskytnuté informace k tomuto tématu.

Anotace

Diplomová práce se zabývá kvalifikací lektora dalšího vzdělávání a tím, jak této kvalifikace může dosáhnout. Práce nejprve rozebírá obecné pojmy zabývající se pedagogikou a andragogikou, dále základní pojmy k celoživotnímu vzdělávání a učení. Poté se zaměřuje na profesi lektora a to především na charakteristiku lektora, jak lektorskou činnost může provádět, jaké má mít kompetence a vzdělávání lektorů, kde je zahrnuto standardní, profesní a lektorské vzdělávání. Na závěr práce zanalyzuje a vyhodnotí vzdělání lektorů dalšího vzdělávání od standardního až k lektorskému a zájem lektorů o zkoušku před autorizovanou osobou pomocí výzkumu, kde v rámci dotazníkového šetření budou osloveni lektoři dalšího vzdělávání.

Klíčové pojmy

Andragogika, celoživotní vzdělávání a učení, další vzdělávání, kompetence, kvalifikace, lektor, pedagogika, vzdělávání lektorské, vzdělávání profesní, vzdělávání standardní.

Annotation

The paper deals with qualification of lecturers of further education and possibilities to require such qualification. First the thesis analyses terms concerning pedagogy and andragogy, followed by terms concerning lifelong learning and teaching. Then it describes lecturer's profession and mainly his characteristics. The paper focuses on how lecturers can perform their profession, their competence, and also education of lecturers themselves, which includes standard, professional and lecturing education. In conclusion the paper analyses and evaluates education of lecturers of further education from standard until lecturing education and their interest to take an exam with authorized personnel by means of addressing lecturers of further education via questionnaire survey.

Key words

Andragogy, competence, further education, lecturer, lecturing education, lifelong learning and teaching, pedagogy, professional education, qualification, standard education.

Obsah

Úvod.....	8
Teoretická část	10
1 Vymezení pojmů, charakteristika celoživotního vzdělávání a učení.....	10
1.1 Vybrané pojmy týkající se pedagogiky a andragogiky.....	10
1.2 Celoživotní vzdělávání a učení.....	23
2 Lektor jako profese.....	33
2.1 Definice a charakteristika lektora.....	33
2.2 Podoby lektorské činnosti	35
2.3 Kompetenční model lektora	37
2.4 Vzdělávání lektorů	39
Praktická část.....	63
3 Analýza vzdělání lektorů dalšího vzdělávání.....	63
3.1 Vymezení výzkumného cíle	63
3.2 Otázky a hypotézy	63
3.3 Výzkumný vzorek	63
3.4 Výzkumná metodika.....	63
3.5 Výsledky výzkumu.....	64
3.6 Interpretace a diskuse výsledků.....	74
3.7 Závěry výzkumu.....	82
3.8 Náměty a doporučení.....	85
Závěr.....	87
Seznam použitých zdrojů.....	89
Seznam zkratk	96
Seznam grafů a tabulek	97
Seznam příloh	98
Přílohy	I

Úvod

Diplomovou práci na téma Kvalifikace lektora dalšího vzdělávání a její utváření si autorka zvolila proto, že povolání lektora je důležité pro lidi v dnešní společnosti z důvodu potřeby lidí se neustále vzdělávat a aktualizovat si své vědomosti, dovednosti apod. po celý jejich život. Také je důležité, aby lektor měl potřebnou kvalifikaci a kompetence pro další vzdělávání dospělých. Autorka se domnívá, že je toto téma aktuální z hlediska toho, že lektorskou činnost v České republice může vykonávat téměř každý, protože lektorům stačí pouze živnostenské oprávnění. Autorka také vidí aktuálnost tématu v tom, že v České republice neexistuje žádný studijní program, který by připravoval přímo lektory pro další vzdělávání a záleží tak na lektorech, jaké kurzy podstoupí a zda mají vůbec zájem o to nějaké kurzy podstupovat.

Autorka si zvolila toto téma na základě toho, protože ji zajímalo, jak by se mohla stát lektorem dalšího vzdělávání, když nyní studuje Andragogiku. V bakalářském studijním programu, když autorka psala bakalářskou práci, tak v rámci šetření navštěvovala Akademie a Univerzity třetího věku a líbilo by se jí, zde provádět lektorskou činnost. Autorku zaujalo to, že i když bude mít vysokou školu s andragogickým zaměřením, tak by jí stačilo si udělat živnostenské oprávnění a k tomu, pokud by měla zájem, si udělat rekvalifikační kurz apod., stejně jako to stačí lidem, kteří mají středoškolské a jiné vzdělání různého zaměření.

Práce si bere za cíl zanalyzovat vzdělání lektorů od standardního až k lektorskému a to, jaký mají zájem lektori o zkoušku před autorizovanou osobou. Protože jak již autorka poukazovala, tak v České republice neexistuje žádný studijní program, který by přímo připravoval na lektorskou činnost a z důvodu toho, že lektorům stačí k provádění této činnosti pouze živnostenské oprávnění, tak by ji zajímalo, kolik lektorů dále absoluuje rekvalifikační kurzy – Lektor dalšího vzdělávání a jaký mají zájem o zkoušku před autorizovanou osobou a získat tak kvalifikaci Lektor dalšího vzdělávání dle pravidel.

Diplomová práce se skládá z teoretické a praktické části. Kdy autorka teoretickou část rozdělila na hlavní dvě kapitoly. První kapitola se soustředí na obecné pojmy a pojmy zabývající se pedagogikou a andragogikou a pojmy k celoživotnímu vzdělávání a učení. Ve druhé kapitole autorka vysvětlí kdo je lektor, jak může lektor provádět svou činnost, jaké by měl mít schopnosti, co by měl lektor umět a nakonec autorka uvede vzdělávání lektorů, kde je zahrnuto standardní vzdělávání, profesní a lektorské. Praktická část diplomové práce se zabývá analýzou vzdělávání lektorů od standardního

až k lektorskému a zájem lektorů o zkoušku před autorizovanou osobou. Tato část diplomové práce rozebírá to, na základě jakého vzdělání se lektoři věnují své profesi, jaká je délka jejich praxe, jaké kurzy upřednostňují (akreditované, neakreditované apod.), k čemu by měly přispívat akreditované lektorské kurzy, zda lektoři absolvovali rekvalifikační kurz a jestli o něj mají zájem, dále zda mají zkoušku před autorizovanou osobou a zda o ní popřípadě mají zájem, dále se zabývá tím, jestli vykonávají lektorskou činnost jako zaměstnanci nebo na základě živnostenského oprávnění a jaký je jejich nejvyšší dosažené vzdělání.

Autorka při zpracování praktické části diplomové práce zvolila kvantitativní metodu formou dotazníkového šetření, kdy elektronickou formou rozeslala dotazníkové šetření náhodně vybraným lektorů a institucí, které si autorka vybrala pomocí internetových stránek. Někteří lektoři autorce poslali další kontakty na lektory, nebo oni sami poslali dalším lektorům elektronický dotazník a pře poslali ho autorce.

Při zpracování diplomové práce se autorka setkala s tím, že v publikacích, je popsána kvalifikace lektorů dalšího vzdělávání jen okrajově, tudíž měla problémy s nedostatkem pramenů pro tuto oblast. Dále zjistila, že se v mnohé literatuře, kterou autorka práce použila, často opakovaly stejné údaje. Autorka se také setkala s tím, že nenašla údaje o tom, kolik lektorů dalšího vzdělávání má rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání a kolik jich má zkoušku před autorizovanou osobou. Jediná data, která autorka vyhledala, se týkala všeobecného konání rekvalifikačních kurzů všech oborů.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vymezení pojmů, charakteristika celoživotního vzdělávání a učení

Tato kapitola se soustředí na základní pojmy v celoživotním vzdělávání. V jednotlivých podkapitolách jsou rozděleny na obecné pojmy, dále ty, které se zabývají pedagogikou a andragogikou, dále pojmy k celoživotnímu učení, kde jsou nastíněny nadnárodní instituce a dokumenty v oblasti celoživotního vzdělávání a učení.

1.1 Vybrané pojmy týkající se pedagogiky a andragogiky

Autorka zvolila pedagogické a andragogické pojmy k tomuto tématu, protože se domnívá, že andragogika jako věda souvisí s pedagogickou vědou a navzájem se prolínají. Dále proto, že andragogické a pedagogické pojmy mají k sobě velice blízko, ale liší se v tom, k jaké cílové skupině směřují.

Beneš uvádí, že pojmy andragogiky mají různý kontext použití a původ. Předmětem diskusí se tak stávají základní andragogické a pedagogické pojmy např.:

- používají pojmy, které vznikly v rámci každodenního jazyka a jsou jeho součástí (např. výchova). Naopak věda si pojmy vytváří a jednoznačně je definuje,
- převzaly pojmy z jiných věd (např. socializace),
- zabývají se věcmi, společně s jinými vědami (sociálními a humanitními), které nejsou neměnné a podléhají názorům, hodnotám, společenským zájmům a historii (např. jaká je plnohodnotná výchova občana) (2014, s. 15-16).

Pedagogika

Pedagogika je věda, která se zabývá a zkoumá jevy a procesy vzdělávání v různých oblastech života společnosti a není omezena pouze na vzdělávání ve školách a na populaci dětí a mládeže. Současná pedagogika je rozdělena do více disciplín např. srovnávací pedagogika, obecná pedagogika, didaktika, sociální pedagogika, teorie výchovy, etnopedagogika aj. Za hraniční disciplíny považuje speciální pedagogiku, ekonomii vzdělávání, pedagogickou psychologii, sociologii výchovy a další. Dále uvádí, že je pedagogika studijní obor na středních pedagogických školách, vyšších odborných školách a vysokých školách a že je pedagogika součástí studia andragogiky na vyšších odborných školách a vysokých školách (Průcha, Veteška, 2012, s. 199).

Dle Palána je pedagogika věda, která se zabývá výchovou a vzděláním v širším slova smyslu, dále se zabývá dětmi a mládeží a je studijním oborem na vysokých školách pro přípravu učitelů apod. (2002, s. 150-151).

Autorka se domnívá, že lektor dalšího vzdělávání by měl znát pedagogiku a pedagogické disciplíny, i když bude vzdělávat dospělé. Podle autorky je zejména didaktika pro lektora dalšího vzdělávání velice důležitá, protože obsahuje různé metody, postupy, cíle vyučovacího procesu atd. Lektor dalšího vzdělávání by měl didaktiku znát, aby věděl, jak má učit. Podle autorky se pedagogika a její vědní disciplíny vyučují na všech pedagogicky zaměřených studijních oborech.

Andragogika

Andragogika je vědní disciplína, která se zabývá všemi procesy a souvislostmi ve vzdělávání a učení dospělých. Objektem andragogiky je dospělý jedinec a předmětem je edukační realita dospělého. Jde v ní také o celoživotní vzdělávání a učení. Andragogika má svou teorii a praxi a vychází také z poznatků jiných věd např. pedagogika, psychologie, ekonomie, filozofie, sociologie apod. Andragogika je v České republice i na Slovensku jako akreditovaný studijní obor, stejné označení je i v jiných zemích, ale většinou se používá označení vzdělávání dospělých (Průcha, Veteška, 2012, s. 33-34).

Beneš uvádí, že je andragogika vědní a studijní obor, který je zanesený v systému věd a je celkově zaměřený na vzdělávání a učení se dospělých, na výchovu a vyučování. Andragogika je studijním oborem v programu pedagogických věd, který připravuje budoucí odborníky ohledně vzdělávání dospělých a dále je to andragogická praxe ve vzdělávání a učení se dospělých. Jsou různé pojetí andragogiky. Beneš pojímá andragogiku jako specifickou součást věd o výchově, vzdělávání a vyučování (2014, s. 11).

Dále uvádí, že pojem „andragogika“ je u nás poměrně rozšířen, v jiných zemích se většinou tento pojem neprosadil a používá se pojem další vzdělávání nebo vzdělávání dospělých. V roce 1989 v České republice zavedla tento pojem akreditační komise Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy, která potvrzuje na vysokých školách systém studijních, doktorandských a habilitačních oborů. Jejím hlavním úmyslem bylo odlišit pojmy výchova a vzdělávání dospělých (Beneš, 2014, s. 11).

Jak autorka uvedla v předchozím odstavci, že se pedagogika vyučuje na všech pedagogicky zaměřených oborech, tak andragogika se zde vyučuje pouze okrajově. Proto se autorka domnívá, že většina lektorů dalšího vzdělávání by měla mít pedagogické

znalosti, když nebudou mít znalosti andragogické, aby alespoň věděli, jak mají vést výuku. Podle autorky je pro lektora dalšího vzdělávání velkou výhodou, když vystudoval andragogický obor, protože zde získal znalosti o vzdělávání dospělých, vedení výuky, postupech atd. a dále má toto studium široký rozhled i do ostatních vědních disciplín.

Pedagog, pedagogický pracovník

Klimeš označuje pedagoga za učitele či vychovatele, pedagogického odborníka, který má vysokoškolské vzdělání (1994, s. 557).

Pedagog učí ve škole (na různých stupních a druzích školy) a patří sem i vysokoškolský učitelé, vědci, odborníci pedagogických teorií a výzkumu (Průcha, Veteška 2012, s. 194).

Učitel by měl být také profesionál ve svém oboru, měl by mít odborné znalosti na vysoké úrovni, měl by být nezávislý, měl by se řídit etickým kodexem atd. (Havlík, Kořa, 2002, s. 165).

Z andragogického hlediska lze považovat za pedagogického pracovníka odborníky, kteří vykonávají pedagogickou činnost ve vzdělávání dospělých jako např. lektor, tutor, mentor, kouč, instruktor, supervizor, konzultant, školitel a manažer vzdělávání (Průcha, Veteška, 2012, s. 198).

Podle autorky mohou být pedagogové také lektory dalšího vzdělávání, protože učitelé vyučující na středních školách aj., mohou také vzdělávat dospělé či seniory v rámci nějakých kurzů (např. počítačový kurz, kurz cizích jazyků apod.), podle jejich aprobece.

Andragog

Andragog je odborník, který se zabývá výchovou a vzděláváním dospělých, přednáší nebo vede kurz, který je určený k výchově nebo ke vzdělávání dospělých, má vysokoškolské vzdělání v oboru andragogiky, nebo je studentem v tomto oboru (Hotár, Paška, Perhács a kol., 2000, s. 40-41).

V užším pojetí můžeme profesi andragoga chápat jako odborníka, který působí v oblasti výchovy a vyučování dospělých tzn., že uskutečňuje výchovné a vzdělávací procesy ve školním i mimoškolním prostředí. V širším pojetí zahrnuje praktické činnosti a aktivity, které přesahují tradiční androdidaktický proces. Andragog by měl být vybaven andragogickými kompetencemi a má různé role např. vzdělavatel dospělých, instruktor, školitel, poradce, kouč, tutor, facilitátor, vychovatel a probační úředník aj.

Vznikají nové profese a rozšiřují se pracovní činnosti, vhodné pro odborníky s andragogickým vzděláním, kde se může andragog uplatnit. Andragog musí chápat učení dospělého jako individuální, biologický a společensko-historický proces. Z toho vyplývá, že mezi andragogické úlohy patří umožňování a udržování komunikace, která má za účel předávat a ujasňovat si osobní a společenské normy, postoje, hodnoty a cíle (Průcha, Veteška, 2012, s. 29).

Podle autorky je andragog zaměřen přímo k práci s dospělými v různých oblastech. Díky andragogickému vzdělání by měl umět kromě jiného vzdělávat, vést výuku, znát metody, vyučovací proces, postupy atd. s dospělými lidmi.

Výchova, vychovávaný

Výchova je definována podle pedagogického pojetí jako záměrný a cílevědomý proces, který působí na člověka s určitým cílem např. dosáhnout pozitivních změn v jeho chování, myšlení, jednání, názorech, postojích, hodnotách atd. Vyvinuly se různé koncepce, které usilují o zdokonalení procesů výchovy např. koncepce demokratické výchovy, která nahrazuje výchovu autoritativní. Výchova je tedy záměrné a plánované působení učitelů na žáky, studenty avšak účinnost není prokázána spolehlivě. V psychosociálním pojetí chápou výchovu jako působení osob na jiné nejen záměrně, ale také nezáměrně a to na základě životních zkušeností a prožitků. Výchova je důležitá i u dospělých např. ochrana životního prostředí, dopravní výchova, zdravý životní styl apod. (Průcha, Veteška, 2012, s. 264).

Podle Beneše je výchova záměrné, plánované a cílevědomé ovlivňování vychovávaného a jejím záměrem je změna jednání a chování s určitým cílem (normy a hodnoty). Dále je výchova v rukou vychovatele nebo profesionála, je zde vzájemné působení mezi pedagogem a vychovávaným, má obsah a předmět, pedagog postupuje dle metod a plánů (2014, s. 16).

Dále uvádí, že pedagog a vychovávaný mají různé potřeby, záměry, zkušenosti, zájmy a hodnoty. Výchova nemá vždy jistý výsledek. V pedagogice najdeme různé metody a přístupy, které by měly zaručit úspěch. Pedagogický (a andragogický) proces není pouze technologický proces, protože to, co se účastník naučí, nemusí být v souladu s pedagogickým a andragogickým záměrem (Beneš, 2014, s. 16).

Autorka vidí rozdíl ve výchovném působení pedagoga na děti popř. adolescenty a ve výchovném působení pedagoga či andragoga na dospělé. Osobnost dítěte či adolescenta se teprve utváří a můžeme ho výchovou někam směřovat. Kdy pedagog vycho-

vává dítě popř. adolescenta k tomu, aby se uměl zařadit do společnosti, uměl přejímat sociální role, byl na ně připravený atd. Zatímco u dospělého jedince je podle autorky už výchova poněkud obtížnější, kdy dospělý jedinec je již zařazen v nějaké společnosti, zastává již sociální role atd. Jelikož je výchova celoživotní proces a v životě mohou dospělého jedince potkat i nějaká úskalí, tak výchova dospělého jedince může podle autorky spočívat v znovu začlenění dospělého jedince do společnosti, převzít nové sociální role nebo se v nich zdokonalit, udržet si je atd. (např. obnova pracovních návyků, třídění odpad, zdravý životní styl apod.). Ale v obou případech jak ve výchově dětí, adolescentů nebo dospělých jde o společný cíl, a tím je záměrné a cílevědomé výchovné působení na člověka za účelem nějaké kladné změny v jeho životě.

Vzdělávání

Buckley a Caple vysvětlují tento pojem jako nějaký proces či skupinu aktivit, které se zaměřují na vyřešení, definování a analyzování širších problémů a pomohly tak jedinci si vytvořit nějaké dovednosti, znalosti, hodnoty apod. (2004, s. 5).

Dle Beneše je vzdělávání záležitostí didaktickou a o správném vedení výuky. Je to proces, který zprostředkovává znalosti, dovednosti a rozvíjí schopnosti. Vzdělávání je cílevědomý, plánovaný a institucionalizovaný proces, kde se realizují pedagogické ideály a cíle, je strukturované systematicky, obsahově, časově i věcně a většinou je vedený profesionály (2014, s. 16).

Podle autorky je vzdělávání předávání nějakých vědomostí, dovedností a znalostí odborníkem, který k tomu má potřebnou kvalifikaci a kompetence.

Vzdělávání dospělých

Jedná se o zprostředkování cílevědomé a systematické, ve kterém si dospělý osvojuje zkušenosti a poznatky. Zaměřuje se na upevňování, osvojování, zprostředkování nějakých návyků, vědomostí a dovedností, rozvíjí schopnosti a aktivity např. pracovní (Barták, 2007, s. 109).

Jde o vzdělávací proces, který zahrnuje vzdělávací aktivity dospělých jedinců v rámci formálního a neformálního vzdělávání. V poslední době se dostává do popředí vzdělávání dospělých v souvislosti s celoživotním vzděláváním/učením. Součástí vzdělávacího systému je i vzdělávání dospělých a nastávají změny ve vzdělávání dospělých i v praxi např. distanční vzdělávání (Průcha, Veteška, 2012, s. 275).

V rámci celoživotního vzdělávání a učení se prosazuje princip vzdělávací politiky ve všech zemích kvůli situaci pracovního trhu a vědeckého a kulturního rozvoje (Průcha, Walterová a Mareš, 2009, s. 370).

Podle autorky je vzdělávání dospělých předávání dovedností, vědomostí, znalostí a praktických zkušeností odborníkem, který má potřebnou kvalifikaci a kompetence.

Vzdělání, vzdělanost

Vzdělání je souhrn vědění (dovednosti, postoje, znalosti, hodnoty), které získává jedinec formálním i neformálním vzděláváním (certifikáty, diplomy, vysvědčení apod.), nelze ve skutečnosti přesně určit, z jakých zdrojů se vytváří vzdělání jako celek, roli zde hraje rodinné prostředí a utvářené vzdělání v průběhu života (sebevzdělávání, celoživotní vzdělávání/učení). Pojem vzdělanost chápou jako úroveň, která shrnuje vyspělost nějaké populace, etnika národa, profesní skupiny a vzniká kvalitním vzděláváním (Průcha, Veteška, 2012, s. 270).

Výsledkem vzdělávání je vzdělání, seberozvíjení a sebevzdělávání. Vzdělání je také vnitřní kvalita osobnosti, nedá se přenést a nemůžeme ho prodat. Vzdělaností označuje např. úroveň dosaženého vzdělání, ale je to pouze formální označení (Beneš, 2012, s. 16).

Vzdělání poskytují sociální instituce, které zahrnují normy, role, skupiny, statusy a organizace, které členům společnosti předávají dovednosti a vědomosti. Není zde shoda v oblasti cílů a metod, jsou zde spory týkající se toho, zda má vzdělání směřovat k zapojení jedince do společnosti, nebo zda je nástrojem sociální změny (Jandourek, 2001, s. 276).

Hlavním cílem dnešní (moderní) společnosti je vzdělanost lidí, která je podmíněna dnešním prostředím, kde je důležité neustále prohlubovat, doplňovat, přizpůsobovat, zdokonalovat a rozvíjet vzdělanostní úroveň lidí. Vzdělávání by mělo zohledňovat aktuální potřeby a mělo by být permanentní. Organizace v dnešní společnosti si uvědomují tyto skutečnosti a začínají svou konkurenceschopnost budovat na talentu, motivaci, zručnosti a vědomostech svých zaměstnanců (Kachaňáková, Nachtmannová, Joniaková, 2008, s. 119).

Liessmann říká, že od počátku moderní společnosti se nejvíce klade důraz na vzdělání. Uvádí, že vzdělání povzbuzuje, uklidňuje a je omezené, protože se nemusí povést. Zdůrazňuje, že vzdělání by mělo probíhat na základě učení z praxe (2008, s. 37, 47).

Keller dodává, že dnešní společnost je založena na vědění a zdůrazňuje, že se mění charakter vzdělávacího systému tak, že dochází k zmasovění vysokých škol a tím se znehodnocuje vzdělání, protože např. lidé s vysokoškolským vzděláním často pracují na pozicích, které jsou určené pro nižší typ vzdělání (2012, s. 46-47).

Podle autorky je vzdělání to, co jsme se naučili ve škole (tedy nějaké dovednosti, vědomosti a znalosti) a můžeme ho využít i v praxi. Vzděláním získáváme potřebnou kvalifikaci a kompetence k výkonu nějakého povolání. Každý člověk dosáhne v životě různých druhů vzdělání, podle jeho schopností. V dnešní době se klade velký důraz na vzdělanost lidí. Lidé se musí celoživotně vzdělávat a učit, kvůli rychlému vývoji a změnám ve společnosti.

Učení

Podle Beneše se učením zabývá především psychologie, která definuje učení jako: „*relativně trvalou změnu chování, která vznikla na základě interakce s okolím nebo v reakci na nějakou situaci*“ (Beneš, 2014, s. 17), změna nesmí být vyvolána zráním organismu (pomalý pohyb v důsledku stárání), stavy organismu (únava), nebo vrozenými reakcemi (mrkáním) apod. (2014, s. 17).

Nakonečný popisuje učení jako „*vliv zkušenosti na změny psychiky, které mají adaptivní funkci, jsou to tedy takové změny, jimiž se individuum přizpůsobuje změněným životním podmínkám, respektive změněné situaci*“ (Nakonečný, 2013, s. 549). Dále uvádí, že je učení definováno zkušeností, protože to již bylo jedincem prožito a zafixovalo se to do jeho paměti (2013, s. 549).

V andragogice a pedagogice se chápe učení jako schopnost jedince měnit nebo vytvářet zvyky, chování, představy, dovednosti a schopnosti. V pedagogice jde o učení, které je odkázané na pomoc druhých a v andragogice jde o to, že by dospělý měl mít možnost o pomoc požádat nebo ne. Andragogika se snaží přenášet problémy ze života jedinců či společnosti na problémy, které mohou být řešitelné učením, ale ne všechny problémy ze života lze zvládat učením např. některé se dají odstranit právně, penězi, technologicky, mocensky apod. Pedagogika se zaměřuje na zprostředkování společenského vědění a kompetence. Andragogika může v některých oblastech zohledňovat problémy ze života jedince, andragogickým úkolem je pomáhat při učení. Učení musí mít nějaké téma, obsah a andragogika se poté zaměřuje na komunikaci, která podporuje učení a vztahy mezi učením a tématem. Andragogika má za úkol najít formy a metody, které by umožnily a podnítily učení dospělého. Volba tématu nemusí vždy být

v kompetenci andragogiky nebo toho, který se učí. Andragogická praxe využívá různých oborů např. psychologie, která se dá uplatnit při poradenství. V andragogice učení znamená, že je učení někým a něčím iniciované a je zaměřené na určitá témata a má nějaký účel (Beneš, 2014, s. 18).

Podle autorky učením získáváme dovednosti, znalosti a vědomosti. Jedinec si učením rozšiřuje své obzory a také pomocí učení umí využít potřebné znalosti, dovednosti a vědomosti v praxi. Ten kdo učí, tak by měl vědět, jak má učit. Měl by vědět jak danou problematiku předat co možná nejlépe. Protože ten kdo se učí, by měl danou problematiku pochopit a umět ji následně použít v běžném životě, pak má učení smysl.

Učení se dospělých

Beneš uvádí, že se tento pojem dostává v andragogice do popředí. Člověk nese odpovědnost za své kvalifikace a kompetence sám, žádná vzdělávací organizace za ně nezodpovídá. Jednotlivec si musí zajišťovat své učení sám, vzdělání je pouze pomocné. Dospělý člověk se učí po celý život (může i musí), ale nemůže se celý život vzdělávat. Výzkumy dokládají, že člověk získává nejvíce kompetencí mimo institucionalizované formy učení. Dnes se začíná uznávat hodnota zkušenostního, sebeřízeného, sebeurčeného učení tzv. individuálního učení a vznikla také učící se organizace a společnost (2014, s. 17).

Podle autorky je důležité, aby se lidé učili i v dospělosti, kvůli rychlému vývoji a změnám v dnešní společnosti. I když má dospělý jedinec dobré a kvalitní vzdělání, tak se musí po celý život učit a rozšiřovat si své obzory a zkušenosti. Např. úředníci se musí neustále učit nové zákony, protože často dochází k jejich změnám apod.

Kvalifikace, kompetence

Jsou různé směry vysvětlení pojmů kvalifikace a kompetence a to: kvalifikace jako souhrn kompetencí a další směr uvádí, že má kompetence širší rozsah než kvalifikace (Beneš, 2014, s. 19).

Veteška a Tureckiová definují vztah kompetence a kvalifikace tak, že kompetence je pravomoc, schopnost pro výkon nějaké činnosti (funkce), jsou to schopnosti, povahové rysy, znalosti, dovednosti, apod. a kvalifikace jsou schopnosti pro výkon určité činnosti, odborný předpoklad a je založen na kompetencích (2008, s. 39). [viz příloha B]

Podle autorky z kvalifikace vyplývají potřebné kompetence. Autorka se domnívá, že kvalifikace je nějaký výstup ze získaných dovedností, vědomostí, znalostí a schop-

ností (např. diplom, certifikát), které osobu opravňují činnost vykonávat. Kompetence jsou dovednosti, znalosti, vědomosti a schopnosti, které člověk získal pomocí kvalifikace a ty si může dále rozvíjet.

Kvalifikace, klíčové kvalifikace

Kvalifikace je formální proces uznání a hodnocení, který jedinec obdrží, pokud orgán, který je k tomu kompetentní uzná, pokud jsou dosažené učební výsledky, které odpovídají určitým standardům. Kvalifikace také souvisí s odbornou profesní přípravou a vytváří tak jedincem osvojené vědomosti, dovednosti, schopnosti, pracovní návyky, postoje atd., které jsou důležité, aby mohl jedinec získat oficiální způsobilost k výkonu určitému povolání (činnosti, funkce). Kvalifikace v sobě zahrnuje složku formální (profesní příprava, odborné vzdělání) a neformální (praktické zkušenosti – pracovní návyky, dovednosti). Kvalifikace, které jsou získané v počátečním vzdělávání, jsou dále rozvíjeny systémem dalšího profesního vzdělávání a tím jsou kvalifikace ovlivňovány sociálními partnery, kteří jsou mimo vzdělávací systém a je zde častá spolupráce při nastavování vzdělávacích a pracovních standardů, to mění způsob definování a konstruování kvalifikací. Kvalifikace jsou tedy považovány za úspěšné ukončení formálního vzdělání a odborné přípravy a tím se otevírá cesta k dalšímu odpovídajícímu stupni vzdělání nebo vstup na pracovní trh. Díky rostoucímu významu a ekonomicko-politickému důrazu na celoživotní učení se od jedinců vyžaduje po celý život neustálé aktualizování a rozšiřování kompetencí, znalostí a dovedností, tím se mění role kvalifikací. Lidé nezůstávají po celý život v jednom zaměstnání, kvůli změnám na trhu práce. Kvalifikace a kvalifikační standard je v české legislativě uveden „v zákoně č. 179/2006 Sb.“, který také zavádí Národní soustavu kvalifikací (in Průcha, Veteška, 2014, s. 167).

V evropských dokumentech se pod pojmem kvalifikace rozumí: „*formální výstup hodnocení a validace, který je získán v okamžiku, kdy příslušný orgán stanoví, že jedinec dosáhl vzdělávacích výsledků podle daných standardů*“ (Tamtéž, s. 159).

Podle autorky musí osoba nejprve dosáhnout nějakých dovedností, znalostí, vědomostí atd., aby mohla získat potřebnou kvalifikaci k výkonu určitého povolání. Tuto kvalifikaci si může člověk dále rozšířit studiem nebo kurzy, které navazují na získanou kvalifikaci, nebo může získat novou kvalifikaci.

Palán uvádí, že kvalifikace je odborná profesní příprava a tím rozumí soustavu schopností (zkušeností, návyků, dovedností a vědomostí), které jsou potřebné k získání způsobilosti a k vykonávání určitému povolání (funkci, činnosti), která je oficiálně po-

tvrzená (většinou státem uznávaná). Tendence v současné době spěje v této oblasti k získávání širších profesních základů od pouhé úzké specializace, která se získává absolvováním školy a praxí nebo přípravou na povolání a také rekvalifikačním vzděláváním nebo dalším profesním vzděláváním. Pokud se chce člověk uplatnit na trhu práce, tak mu v dnešní době nestačí běžná kvalifikace, požadují se klíčové kvalifikace nebo i druhá kvalifikace, multikvalifikovanost (kvalifikace v mnoha příbuzných profesích). Dále rozlišuje kvalifikaci subjektivní (kvalifikace pracovníka) a kvalifikaci objektivní (kvalifikace práce). Kvalifikovanost pracovníka je to, co člověk získá během života dovednosti, schopnosti, návyky, postoje, zkušenosti, klíčové kvalifikace a jejich možnost využití pro výkon nějaké činnosti, označuje se také jako neformální kvalifikace. Kvalifikace formální je příprava na výkon konkrétní profese. Kvalifikovaností práce se rozumí požadavky, které jsou kladeny na kvalifikaci pracovníka a vyplývají z charakteru, náročnosti, odbornosti práce a tempa. Soulad mezi kvalifikací pracovníků a kvalifikovanou prací zajišťuje a má za úkol podnikové vzdělávání. V pracovním procesu a v pracovních zdrojích dochází ke změnám a musí se jim neustále přizpůsobovat, pokud se jim nepřizpůsobí, objeví se na obou stranách problémy (2002, s. 107).

Autorka se domnívá, že čím více má člověk kvalifikací, tím má větší šanci se na trhu práce uplatnit nebo udržet, kvůli stále měnícím se technologiím.

Beneš chápe pojem kvalifikace, jako něco co vyjadřuje vztahy mezi jedincem a prací, z toho vyplývá vztah mezi individuálními předpoklady, které má pracovní síla a technickoorganizačními pracovními podmínkami. Kvalifikace pak může nebo nemusí odpovídat kvalifikačním nárokům pracovního místa. S příchodem nových technologií se začaly hledat kvalifikace, které by měly přímý vztah ke konkrétnímu pracovnímu místu, vznikl pojem klíčové kvalifikace (2014, s. 19).

Klíčové kvalifikace podle Mertense (1995), který je dělí na čtyři formy (in Mužík, 2004, s. 46):

- „*kvalifikace základní*“ (logické myšlení, řešení problémů, kooperovat apod.),
- „*kvalifikace horizontální*“: rozšiřování vlastního obzoru (najít si sám informace, samostatná práce např. v knihovně, použití příruček apod.),
- „*koordinační (šířkové) prvky*“: využíváme je v zaměstnání, jako praktické požadavky (bezpečnost práce, údržba nějakých zařízení apod.),
- „*faktory získávání*“: překonávání rozporů, které vyplývají z rozdílů vlastních vědomostí, vlastních vědomostí a vědomostmi jiných, mezi generacemi (práce

s počítačem, odlišnost v chápání doby, vztah a chování k opačnému pohlaví, apod.) (Mužik, 2004, s. 46).

Tyto klíčové kvalifikace ovlivnily praxi ve vzdělávání (přesahují učební plány a osnovy). Uplatnily se v oblasti rekvalifikací, fiktivních firmách apod. Uplatnění klíčových kvalifikací ve vzdělávání má dvě podoby, tvoří ji odbornost člověka a schopnost předávat znalosti (odbornost) do profesní oblasti. Vyučování (ve školách, ve vzdělávání dospělých), která má tradiční podobu nyní nestačí tj. základní učební dokumenty, které mají omezený rozsah (učební plán a osnovy). Moderní podoba vzdělávání je odlišná v tom, že připravuje jedince, který je aktivní, flexibilní a je schopný samostatně a prakticky používat nabyté dovednosti, poznatky a návyky např. učí na základě zkušeností (Tamtéž, s. 47-48).

Podle autorky by se rozšiřování kvalifikací mělo týkat všech generací (v rámci celoživotního vzdělávání), aby nedocházelo k segregaci starší populace. Záleží také na tom, zda má starší populace zájem se dále vzdělávat a rozšiřovat si tak své vědomosti, dovednosti, znalosti apod.

V zemích Evropské unie měly tyto klíčové kvalifikace a kompetence na vzdělávací politiku a její praxi kladný dopad, dále měly velký význam v oblasti celoživotního učení a vzdělávání dospělých a staly se součástí memorand a strategií (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 44).

Zařazení pracovníka na pracovní místo se vztahuje k jeho schopnostem a vědomostem, který mají všeobecný charakter (jde o intelekt, o obecné vědomosti a o profesně specifické vědomosti a schopnosti). Tyto kvalifikační předpoklady si jedinec osvojuje na základě vrozených dispozic prostřednictvím školního vzdělání a přípravy na povolání (institucionalizované) a samostudiem (mimoškolní vzdělávací aktivity) (Bedrnová, Nový, 1998, s. 69-70).

Podle autorky by mělo být všeobecně zajištěno, aby na daná pracovní místa byli umístěni lidé s odpovídající kvalifikací. V dnešní době se stále setkáváme s tím, že jsou místa obsazena nekvalifikovanými lidmi, kteří sice svou práci mohou vykonávat výborně, ale nejsou ochotni si potřebnou kvalifikaci doplnit.

Růstem kvalifikovanosti a rozvojem vzdělání lidí by mělo docházet k vytváření podmínek pro rozvoj a tím se předpokládá hmotné zabezpečení, a dále v rámci vzdělávacího systému perspektivní koncepce celého vzdělávání (Skalková, 2004, s. 75).

Kvalifikovaným subjektem je např. ten, kdo má všeobecné, odborné, andragogické vzdělání a osobnostní charakteristiku andragoga a k tomu disponuje klíčovými kompetencemi – komunikace, kooperace, řešení problémů, umět pracovat s informacemi (Palán, Langer, 2008, s. 131).

Kompetence, klíčové kompetence, sebekompetence, andragogické kompetence

Pojem kompetence zahrnuje vědomosti, dovednosti, schopnosti, ale také postoje a hodnoty a umožňují tak kompetentní výkon. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha (2001) zavedl obecné cíle vzdělávání a klíčové kompetence v rámci národního kurikula, které jsou zaměřené na rozvoj osobnosti, na výchovu aktivního demokratického občana a na vstup do pracovního života. Kompetence tedy můžeme pojmut jako schopnosti člověka, který umí jednat a rozvíjet sebe samu na základě vlastních zkušeností a to v konkrétních činnostech, úkolech či životních situacích, které jsou spojené s motivací, možnostmi a nést za ně zodpovědnost. Z psychologického hlediska jsou kompetence vlastnosti a schopnosti a jim odpovídající dovednosti a vědomosti, které umožňují jedinci úspěšně vykonávat činnost v podmínkách, které jsou nepředvídatelné, měnící se, obtížné a musí tím zastat více sociálních a pracovních pozic, více pracovních rolí (kariéra) a zdokonalovat sebe i svou činnost. Klíčovými kompetencemi se rozumí předpokládané vědomosti, dovednosti, postoje, schopnosti a hodnoty, které jsou důležité pro rozvoj osobnosti a uplatnění jedince. Jsou to cílové stavy a k jejich naplnění by mělo směřovat vzdělávání. Pojetí a obsah klíčových kompetencí vychází z hodnot, které přijímá společnost a jejich představy o tom, jaké kompetence mají přispívat ke vzdělávání, k posilování funkcí, úspěšnému a spokojenému životu člověka (Průcha, Veteška, 2012, s. 144, 149-150).

Beneš chápe pojem kompetence jako něco širšího, extrafunkcionálního od nároků určitého pracovního místa, které je odpoutané od problému kvalifikace. Uvádí, že v kompetencích se překrývají dva požadavky na nositele a to takové, že kompetence mají v reálných situacích zaručit jednání, které si vyžadují na jejich získání výcvik, opakování a použití v různých reálných situacích, ale zároveň se zprostředkování kompetencí nezaměřuje pouze na znalosti, dovednosti a schopnosti pochopení, ale také na vnitřní připravenost a použití naučené. Kompetence zahrnují také motivační stránku osobnosti, sebedůvěru, vztah ke kolektivu a k práci aj. Z psychologického hlediska

se kompetence vztahují i na emotivní/afektivní, senzomotorickou, kognitivní stránku jedince (2014, s. 19).

Podle autorky jsou kompetence vědomosti, dovednosti, znalosti a schopnosti, které člověk získal studiem a obdržel tak nějaký certifikát, diplom apod. Takto získané kompetence si může rozšiřovat např. dalším studiem – rekvalifikační kurz, praxí, samostudiem apod.

Kompetence se mohou podle Beneše dělit na odborné, metodické a sociální (tyto druhy kompetencí záleží na osobnostních kompetencích/kvalitách, jsou to tzv. sebereflektivní kompetence, které slouží jedinci):

- odborné kompetence: zaměřují se na obsahy, předměty a prostředky práce a patří k nim vzdělání (všeobecné, odborné a další odborné), kompetence získané pracovní činností, obecné odborné kompetence (jazykové znalosti, počítačové dovednosti, pracovní právo aj.), pracovní techniky a specifické znalosti,
- sociální kompetence: zaručují zvládnutí komunikačních strategií, sociálních interakcí, kooperace, konfliktů, moderace apod.,
- metodické kompetence: těmi se rozumí např. úroveň logického, abstraktního, induktivního a deduktivního myšlení, vyhledávat a zpracovávat informace, soudnost a úsudek, řešení problémů, obecné pracovní techniky, vedení projektů apod. (2014, s. 19-20).

Sebekompetence je v Benešovo pojetí schopnost, která nám pomáhá učit se, rozvíjet se podle sebe a reflektovat vlastní jednání, patří k nim i energie ze života, sebevědomí, náročnost k sobě samému, aspirace, určitý stupeň dominance atd. Jde i o profesní etiku a hodnoty člověka. Sebekompetence jsou teorie a praxe praktiků, které si sami vytvářejí (2014, s. 20).

Mezi andragogické kompetence můžeme zařadit znalosti, schopnosti a dovednosti, které jsou nezbytné pro uplatnění se v andragogické profesi např. lektor, tutor, vzdělavatel a učitel dospělých, metodik, trenér, kouč apod. Nezbytné pro tuto profesi je osvojit si normy, postoje a hodnoty, mít všeobecný přehled, znát legislativu, základy marketingu a managementu. Andragog by měl mít řadu kompetencí např. andragogické, psychosociální, odborné, metodické, manažersko-organizační a marketingové. Dále se odborníci shodují na tom, že by měl mít vysokoškolské vzdělání, praxi, osobnostní předpoklady, flexibilní a měl by mít andragogické kompetence. Kompetenční model

andragoga si sestavuje konkrétní organizace dle svých požadavků a na základě analýz pracovních činností (Průcha, Veteška, 2012, s. 31).

Autorka by mezi andragogické kompetence zařadila vzdělání a k tomu odpovídající znalosti, dovednosti, vědomosti a schopnosti, všeobecný přehled, měl by mít organizační schopnosti, umět reagovat na změny, chtít se neustále vzdělávat apod. Měl by znát formy, metody, postupy vyučovacího procesu a měl by mít osobnostní předpoklady k výkonu andragogického povolání.

1.2 Celoživotní vzdělávání a učení

Podle autorky se objevily první zmínky o celoživotním vzdělávání u Jana Amose Komenského v díle Pampaedia. Uváděl zde, že by se měli vzdělávat všichni v průběhu celého života od dětství, až po stáří.

Za zakladatele celoživotního vzdělávání může být považován ve 20. stol. Basil Yeaxlee a Eduard Lindeman, jejichž názory se dají shrnout: „*učení představuje integrální součást života, proto je i vzdělávání nikdy nekončícím procesem*“ (in Průcha, Veteška, s. 52).

Celoživotní vzdělávání a učení je „*veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů. V ideálním případě představuje nepřetržitý proces, který předpokládá komplementaritu a prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života. V současnosti zřejmá preference pojmu celoživotní učení na úkor pojmu vzdělávání je výrazem toho, že zodpovědnost na získávání a rozvíjení schopností a dovedností, znalostí a kompetencí je přenesena na jednotlivce*“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 52).

Autorka se domnívá, že lidé se začínají učit od prvního okamžiku jejich života až po jeho konec. Učení se neodehrává pouze ve škole, ale i v životě. Vždy se v životě člověka objeví něco nového, co ještě nezná, s čím se v životě nesetkal a musí se s tím seznámit a naučit se s tím pracovat.

Formy celoživotního vzdělávání/učení

Palán uvádí, že pojem „vzdělávání“ v roce 1996 nahradil pojem „učení“, aby se zdůraznila nutnost aktivního přístupu jedince. Celoživotní učení přináší změnu v pojetí celého vzdělávání, protože veškeré možnosti učení (formální, neformální a informální) chápeme jako propojený celek, který nám umožňuje přecházet mezi vzdělá-

váním a zaměstnáním a umožňuje nám tak získávat kdykoli, během našeho života kvalifikace a kompetence (2002, s. 28-29).

Podle autorky je důležité, aby bylo celoživotní vzdělávání a učení přístupné a propojené, protože díky rychlému vývoji a změnám na trhu práce je člověk nucen se celoživotně vzdělávat, doplňovat si a získávat nové kvalifikace a kompetence.

- **Formální vzdělávání/učení**

Formální vzdělání tvoří jednu část celoživotního učení, protože pro něj vytváří základy. Celoživotní učení má za úkol poskytnout člověku možnost se vzdělávat v průběhu celého života, až do výše jeho možností (zájmu, potřeb). Vzdělávání dospělých tvoří jednu z významných složek celoživotního učení, ale nelze ho s ním ztotožňovat (Palán, 2002, s. 28-29).

Plamínek uvádí, že v současné době probíhá ve všem rychlý vývoj, mění se požadavky na výkon, zdroje, naše životy a hodnoty, proto je důležité se celoživotně vzdělávat a učit, protože to, co se naučíme v rámci formálního vzdělávání, se musí aktualizovat a rozšiřovat dalšími novými poznatky (2014, s. 322).

Podle autorky tvoří formální vzdělávání a učení základ pro další vzdělávání a díky vývoji je potřeba si tyto znalosti neustále obnovovat a učit se nové. Z toho důvodu je důležité, aby bylo vzdělávání přístupné, propojené a lidé měli možnost si v rámci neformálního a informálního vzdělávání tyto poznatky doplnit, popř. se naučit něco nového.

- **Neformální a informální vzdělávání/učení**

Neformální učení probíhá mimo školu, probíhá vedle hlavního vzdělávacího systému a nevede k získání certifikátu, vzdělání může být na pracovišti, v občanské organizaci, organizace služeb, jejichž záměrem je doplnit formální systém. Neformální vzdělání se podceňuje, protože nemusí mít zpětnou vazbu na zlepšení pracovní pozice. Informální učení se odehrává v každodenním životě, nemusí probíhat v rámci záměrného učení (na rozdíl od formálního a neformálního učení), člověk ani neví, jaké vědomosti či dovednosti získal a s jeho výsledky se při získávání kvalifikace nepočítá, i když je v něm potenciál učení a mohl by být zdrojem pro inovace v metodách učení nebo vyučování. Tyto formy neformálního a informálního učení vyhovují dospělým a často si je volí, protože jsou zaměřeny individuálně a na jejich profesní potřeby. Důvodem celoživotního vzdělání nemusí jít jen o zvyšování kvalifikace, ale i o podporu dalších

profesních kompetencí např. prohlubování měkkých dovedností, komunikační dovednosti, sebejistota apod. (Šauerová, 2012, s. 158-159).

Autorka se domnívá, že za účast na neformálním vzdělávání můžeme a nemusíme obdržet certifikát. Záleží na tom, zda má daná organizace, instituce aj. udělenou akreditaci či nikoli. Podle autorky mají větší uplatnění na trhu práce ti, co obdrží za neformální vzdělávání certifikát. V rámci informálního učení žádné certifikáty neexistují, záleží na jedinci, jakou má snahu a vůli se sám vzdělávat a rozšiřovat si své znalosti, vědomosti, schopnosti atd. Podle názoru autorky, pokud jedinec dosáhne v rámci informálního vzdělání velkých úspěchů, tak to má především přínos pro něj samotného, ale může to ocenit i zaměstnavatel, protože jedinec si může rozvinout pro něco svůj talent, nebo ho v sobě objevit.

Průcha a Veteška dělí celoživotní učení (vzdělávání) do dvou etap:

- **vzdělávání počáteční:** je to v rámci celoživotního učení první etapa vzdělávání a po ní následuje další vzdělávání. Patří sem základní, střední a terciární vzdělávání. Většinou se týká o vzdělávání dětí a mládeže, ale i dospělých, pokud si doplňují formální stupeň vzdělání,
- **další vzdělávání:** je to druhá etapa v rámci celoživotního učení, po počátečním vzdělávání, která probíhá po ukončení určitého stupně školního (formálního) vzdělání, nebo když dotyčný opustí vzdělávací systém, nebo vstoupí na pracovní trh. Může se odehrávat v institucích vzdělávacího systému formálního (střední a vysoké školy) nebo neformálního (mimoškolního) vzdělávání. Zaměřuje se na širokou škálu dovedností, vědomostí a kompetencí, které jsou důležité pro uplatnění v občanském, osobním a pracovní/profesionálním životě jedince. Další vzdělávání se dělí na profesní, občanské a zájmové vzdělávání. Další vzdělávání je velice významné pro rozvoj jedince, tak i společnosti, z tohoto důvodu je uvedeno v zákoně „č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání“, tento zákon je také zdrojem, jak získat uznávané kompetence a kvalifikace (viz Národní soustava kvalifikací) (2012, s. 52, 203, 64).

Podle autorky vznikl tento zákon, aby bylo možné zaručit kvalitu dalšího vzdělávání a dosáhnout kvalifikace podle pravidel. Tento zákon stanovil i ke každé kvalifikaci potřebné kompetence, které jsou důležité pro danou profesi, a je nutné, aby je kvalifikovaná osoba znala.

Výše uvedené druhy učení musíme chápat jako celek, který nám umožňuje kdykoliv během života a jakoukoli cestou získat různé kvalifikace a kompetence. Učení je tedy proces celoživotní, ale i všeživotní (Šerák, 2009, s. 16).

Celoživotní vzdělávání/učení v České republice

Ve strategických směrech celoživotního učení v České republice a jeho rozvoje, je uvedeno, že celoživotní učení má být dostupné a má se uznávat (zahrnuje školní docházku, rodinné zkušenosti, dále pracovní apod.), má zde být zachován rovný přístup (nabídka a dostupnost vzdělávání, znevýhodnění lidé nebo nadaní, talentovaní), funkční gramotnost (přenositelnost klíčových kompetencí), sociální partnerství (spolupráce), stimulovat poptávku na trhu práce (nedokončené vzdělání, předčasný odchod z něj), kvalita a poradenství (Veteška, 2010, s. 13-14).

Koncept celoživotního vzdělávání a učení si bere za cíl, vytvořit dynamickou a konkurenceschopnou ekonomiku, která je flexibilní a tak může reagovat na nové poznatky, znalosti, inovace a na rozvoj komunikačních a informačních technologií. Aby se celoživotní učení nedotýkalo časového úseku, tak se zavedl pojem, který zahrnuje vzdělávání v životě člověka v různých aktivitách „*všeživotní učení*“. Tento pojem vedl k rozvoji dalších forem vzdělání a tím se posunul od vzdělávání institucionálního (Průcha a Veteška, 2012, s. 52-53).

Palán uvádí, že v rámci celoživotního učení jde o změny v rámci tradičního vzdělávání nebo mimo něj (chápan jako celek, který nám umožňuje přechody mezi zaměstnáním a vzděláváním), tím nám umožňuje získávat stejné kvalifikace kdykoliv v průběhu života a různými cestami. Mechanismy (řízení, financování, standardy, příprava učitelů a lektorů, kompetence apod.) by z něho měly vyplývat. Dále uvádí, že jeden z největších předpokladů, jak uspět v zaměstnání, je v rozšiřování nebo zvyšování kvalifikací v dalším vzdělávání (2007, s. 49, 53).

Podle autorky, je v dnešní společnosti důležité se celoživotně vzdělávat a učit se, protože dochází k rychlému rozvoji nových technologií a je potřeba se s nimi naučit pracovat, abychom se lépe uplatnili na trhu práce. Dále je podle autorky důležité, aby s novými technologiemi přišly do kontaktu všechny generace, lidé s postižením, matky po mateřské dovolené atd., aby nedocházelo k znevýhodnění těchto skupin a měli všichni stejné příležitosti.

Všeživotní učení je detailně popsáno v Memorandu o celoživotním učení (z roku 2000), který uvádí tři formy učení a to formální, neformální a informální. Model je sestaven podle přístupu k celoživotnímu rozvoji a vývoji ve vzdělávání, podle jejich etap

a zahrnují rozměry vertikální (v průběhu života) a horizontální (různými cestami) v celoživotním učení a jsou chápány jako celky, které jsou komplexní a propojené (Průcha, Veteška, 2012, s. 53). [viz příloha C]

Palán také dělí celoživotní učení na dvě etapy. Jedna z nich je horizontální (poplávka), ta má za úkol zajistit možnost učit se a mít přístup ke vzdělání v průběhu celého života. Druhá je vertikální (nabídka), která má za úkol možnost učit se, nabídnout a zpřístupnit vzdělávání do úrovně možností člověka (osobnostní dispozice, intelekt apod.). Schéma celoživotního učení (vzdělávání) rozděluje na vzdělávání dětí a mládeže a na vzdělávání (učení) dospělých. Dále vzdělávání probíhá buď ve škole (základní, střední, vyšší odborné, vysoké škole) nebo formou dalšího vzdělávání a tím je vzdělávání občanské (rodičovství, zdravý životní styl apod.), zájmové (umění, vzdělávání seniorů apod.) a další profesní vzdělávání, které má podobu kvalifikačního vzdělávání (zvyšování, prohlubování, získávání, udržování, obnovování kvalifikace, ale i zaškolení a zaučení), rekvalifikačního vzdělávání (specifická - cílená, nespecifická, doplňková, prohlubovací rekvalifikace, motivační kurzy, rekvalifikační stáže) a normativního školení (bezpečnost práce na pracovišti, provozování některých živností apod. - je to vzdělávání, které určuje právní norma) (2002, s. 29, 160).

Podle autorky dochází v dnešní době k velkému rozvoji v oblasti dalšího vzdělávání a objevují se nové organizace, firmy aj., které nabízejí širokou škálu vzdělávacích programů, ze kterých si zájemci o další vzdělávání mohou vybrat, co potřebují a co je zajímavé, aby si rozšířily své obzory a lépe se uplatnily na trhu práce.

V rámci dalšího vzdělávání se ve větší míře dále vzdělávají ti lidé, kteří dosáhli kvalitního formálního vzdělání a většinou mají i dobré sociální postavení. Naopak ti, kteří nedosáhli dobré úrovně v rámci formálního vzdělání a mohli by v rámci dalšího vzdělávání si rozšířit obzory, tak se dalšího učení, vzdělávání účastní jen zřídka. Ale i tak zájem o zvyšování a prohlubování kvalifikace v různých skupinách (sociálních, profesních) byl zaznamenán (Šauerová, 2012, s. 158).

Vzdělávání založené na rozvoji a osvojování si kompetencí, by mělo vést v rámci celoživotního vzdělávání a učení k odstranění rozdílů mezi vzdělanou elitou, akademiky vzdělanými v rámci formálního vzdělávání a také mezi ostatními typy formálního vzdělávání, dále by mělo vést k odstraňování diskriminace (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 35).

Vzděláváním, dalším vzděláváním nebo rekvalifikací přispíváme k inovacím, k rozvojovým programům s ohledem na budoucí potřeby např. vzdělávání zaměstnanců ve firmě (Kachaňáková, 1995, s. 62).

Nadnárodní instituce a dokumenty v oblasti celoživotního vzdělávání/učení

Na celoživotním vzdělávání se podílí vzdělávací politika a vzdělávací systém. Vzdělávání se neomezuje pouze na učení ve vzdělávacích zařízeních (vzdělávání institucionální) (Průcha, Veteška, s. 52.).

Palán uvádí, že obor celoživotního vzdělávání vznikl na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy a občanská sdružení (např. AIVD ČR – Asociace institucí vzdělávání dospělých, ČADUV – Česká asociace distančního univerzitního vzdělávání) převzala do určité míry koordinační činnost (2002, s. 44).

Průcha a Veteška uvádějí tyto nadnárodní instituce:

- UNESCO: koncept z roku 1970 „*lifelong learning*“. Dále UNESCO pořádá od roku 1949/1950 mezinárodní konferenci o vzdělávání dospělých („*CONFINTEA*“),
- Rada Evropy: koncept z roku 1972 „*education permanente*“. Komise ministrů školství Evropské Rady v roce 1982 uznala, že vzdělávání dospělých je významný faktor pro společenský a hospodářský rozvoj. Další usnesení proběhlo v roce 1988, které zavedlo v jednotlivých zemích do vzdělávacích systémů vzdělávání dospělých,
- OECD: koncept z roku 1973 „*recurrent education*“,
- EU: v roce 1992 vznikla Evropská unie Maastrichtskou smlouvou a zpracovaly se strategické plány např.: „*Zelená kniha o evropské dimenzi ve vzdělávání (1993)*“, „*Vyučování a učení: Cesta k učící se společnosti (1996)*“, „*Amstrdamská smlouva (1997)*“, která přináší koncept „*Europe of Knowlagde*“. Snaha o integraci v Evropě probíhá i v rámci vytváření evropského prostoru ve vysokoškolském vzdělávání (tzv. boloňský, kodaňský a lovaňský proces) (in Průcha, Veteška, 2012, s. 52).

Evropská unie vypracovala několik nástrojů, aby podpořila transparentnost a uznávání dovedností, znalostí a kompetencí, aby usnadnila možnost práce a studia v jiných zemí Evropské unie. Napomáhá tomu Evropský rámec kvalifikací, který

má možnost navzájem srovnávat národní systémy, rámce kvalifikací a jejich úroveň. Cílem ověřování neformálního a informálního učení je uznání znalostí, dovedností, schopností jedince, přitom se nebere ohled na to, jestli tyto znalosti apod. byly získány v rámci formálního vzdělávání, či nikoli. Ověřené výsledky jsou uznány a chápány jako výhoda k dalšímu studiu, nebo na trhu práce, kde se nadále uplatňují.¹

Podle autorky je uznávání dosaženého vzdělání i z jiných zemí v dnešní době velká výhoda, protože mnoho mladých lidí dnes cestuje a studuje v zahraničí. Uznávání kvalifikací je výhoda jak pro studenty, tak i pro zájemce, kteří chtějí vstoupit na trh práce v zahraničí.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy uvádí tyto dokumenty, týkající se dalšího vzdělávání a celoživotního učení:

- dokument „*Learning to be*“, který vydala komise UNESCO v roce 1972, a obsahoval různá doporučení pro oblast vzdělávání dospělých. Jedna z hlavních myšlenek byla, že se všichni lidé mohou po celý život vzdělávat,
- „*Světová deklaráce vzdělání pro všechny*“ byla přijata v Thajsku na světové konferenci o výchově a vzdělávání. Prohlašuje se zde, že všichni lidé, v průběhu celého života mohou mít užitek (prospěch) z toho, co vzdělání nabízí a vytváří tak základní uspokojování vzdělávacích potřeb,
- „*Učení: Dosažitelný podklad*“ tzv. „*Delorsova zpráva*“ byla vydána komisí UNESCO (1996),
- Bílá kniha EU (1996), kde se zdůrazňuje potřeba „*učící se společnosti*“. Objevuje se zde návrh na uznávání dovedností a znalostí, jako jeden z prvků celoživotního učení a pracovní mobility,
- „*Hamburská deklaráce*“ a spolu s ní vznikl dokument „*Agenda pro budoucnost*“ v roce 1997, který řeší vzdělávání dospělých a jeho vstup do 21. stol.,
- „*Memorandum o celoživotním učení*“ který se zabývá celoživotním učením a jeho budoucností. Poukazuje na dva úkoly a to na podporu aktivního občanství a zaměstnatelnosti. Dále vymezuje formální, neformální a informální učení.,

¹ *Europäische Kommission: Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen* [online]. 28.10.2015 [cit. 2015-11-6]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/skills-qualifications_de.htm.

- „*Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – tzv. Bílá kniha*“, je to projekt, který obsahuje východiska, rozvojové programy a záměry, které mají ve střednědobém horizontu pomoci vývoji vzdělávací soustavy,
- „*Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice*“ ten byl schválený v roce 2007,
- „*Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice*“ (2003), zabývá se budoucími globálními a národními výzvami, z kterých odvozuje nároky na lidské zdroje, vychází ze světové a české ekonomiky. Dále se zabývá budoucností podniků, výzkumem, technologickým vývojem, potřebami řemeslných a dělnických kvalifikací apod. Také se zabývá změnami ve vzdělávání, výcvicích a tím, jakou roli má firemní vzdělávání,
- „*Operační program Rozvoj lidských zdrojů*“ (2004-2006), jehož cílem je dosažení vysoké zaměstnanosti, která bude stabilní a bude mít kvalifikovanou pracovní sílu, integruje sociálně vyloučené skupiny obyvatel a aby byla konkurenceschopnost podniků,
- „*Strategie celoživotního učení České republiky*“ (2007).²

Novotný uvádí, že Strategie celoživotního učení České republiky posiluje význam celoživotního učení i v rámci profesního vzdělávání dospělých, kde řeší konkrétní problémy. V rámci profesního vzdělávání dospělých řeší tyto:

- „*nízká účast dospělých na formálním vzdělávání,*
- *nevyužívání potenciálu neformálního vzdělávání spojené s malým rozsahem kurzů, na kterých dospělý participují,*
- *malá funkčnost systému rekvalifikací,*
- *nízké zapojení do informálního učení,*
- *relativně nízké výdaje podniků na vzdělávání,*
- *roztržitost intervencí a problematická kontrola systému profesního vzdělávání*“ (Novotný, 2008, s. 126).

² BÁNOVEC, L. MŠMT: *Dokument o dalším vzdělávání a celoživotním učení* [online]. © 3.9.2004. Aktualiz. 13.11.2007. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>.

Autorka nahlíží na tuto problematiku takto:

- dospělí se ve větší části neúčastní formálního vzdělávání, protože jim zaměstnavatel neumožní přes týden studovat (i když se jedná např. o jeden či dva dny v týdnu) a víkendové studium v nabídce škol najdeme jen zřídka,
- v rámci neformálního vzdělávání jsou kurzy často velice drahé a účastníci si je nemohou dovolit, tak si vyberou ty nejdůležitější, které mají mít splněné a korespondují s jejich zaměstnáním,
- rekvalifikace nejsou moc funkční z hlediska uplatnění na trhu práce. Proč má dotyčný navštěvovat různé rekvalifikační kurzy, když nemá žádné zaměstnání? Autorka se domnívá, že zaměstnavatel nabídne práci ve větší míře tomu, kdo získal kvalifikaci formálním vzděláváním, než pouze rekvalifikací. O rekvalifikační kurzy je podle autorky větší zájem pokud je člověk již zaměstnaný a zaměstnavatel po něm požaduje rekvalifikaci, nebo když má dotyčný příslibené zaměstnání a podmínkou přijetí je podstoupit rekvalifikační kurz,
- informální učení není nějak podloženo a podle autorky je zde nízká motivace,
- vzdělávání v podniku je velice nákladné a málo firem si ho může dovolit, nebo do něj nechtějí příliš investovat, i když by mohla firma díky podnikovému vzdělávání více prosperovat,
- podle autorky je problém v kontrole a zasahování do profesního vzdělávání především u soukromých vzdělávacích institucí, kterým stát neudělil nebo odejmul pravomoc ověřovat výsledky dalšího vzdělávání dle zákona. Stát nad nimi a nad obsahem vzdělávacího programu nemá kontrolu a nemůže do něj nijak zasáhnout, protože i když vzdělávací instituci odejme pravomoc k ověřování výsledků dalšího vzdělávání, tak i přes to může vzdělávací instituce nadále vzdělávat.

Dále Novotný uvádí, že Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky v polovině 90. let 20. stol. zahájilo legislativní proces, který se zaměřoval na vzdělávání dospělých. Po nezdarech ukotvit zákon o vzdělávání dospělých se prvním zákonem, který se zabýval vzděláváním dospělých, stal zákon o vysokých školách (1998), který umožnil vysokým školám pořádat placené kurzy celoživotního vzdělávání. Dalším školským zákonem (2004) bylo v rámci středních a vyšších odborných škol možnost poskytnout kvalifikační studium dálkovými, distančními, večerními a kombi-

novanými formami. V oblasti dalšího vzdělávání se podle daných vyhlášek a zákonů mohou provádět jednotlivé zkoušky, odborné pomaturitní a specializované kurzy, re-kvalifikace, které vedou k certifikaci (2008, s. 127).

Poté byl schválen „*Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (zákon č. 179/2006 Sb.)*“ (in Novotný, 2008, s. 128), který:

- „*umožní zhodnotit dosažené vzdělání mimo vzdělávací soustavu transparentním a objektivním způsobem,*
- *navrhne objektivní způsob ověřování dosaženého vzdělání mimo vzdělávací systém,*
- *vytvoří účastníkům dalšího vzdělávání předpoklady pro lepší uplatnitelnost na trhu práce,*
- *nabídne zaměstnavatelům lepší přehled o skutečném obsahu získaných certifikátů,*
- *usnadní orientaci účastníků a poskytovatelů dalšího vzdělávání v nabízených kurzech,*
- *nebude příliš náročná pro státní rozpočet*“ (Novotný, 2008, s. 128).

S výše uvedeným zákonem vznikal Národní rozvojový plán 2007-2013, který byl doplněn Národní soustavou kvalifikací a Národní soustavou povolání (vznik od roku 2006). V roce 2008 je mnoho zákonů, které v České republice zakotvují profesní vzdělávání dospělých, ale neexistuje zákon, který by obecněji řešil systém vzdělávání dospělých, které souvisí s pravomocemi a jejím rozdělením, financováním a se státním rozpočtem. Tyto otázky řeší dva resorty a to Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (vzdělávání dospělých) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (rozvoj lidských zdrojů) (Tamtéž, s. 128).

Dle názoru autorky mají lektori dalšího vzdělávání možnost, díky zákonu o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, dosáhnout této kvalifikace dle pravidel. Zároveň mají státem garantované, že tuto kvalifikaci mohou vykonávat dle pravidel podle stanovených standardů a obdrží platný certifikát. Díky tomuto zákonu došlo podle autorky k tomu, že se na kvalifikaci lektora mohou klást větší nároky ze strany jeho kvalifikace. Ale i přesto stále platí, že lektorskou činnost může vykonávat kdokoliv, protože si stačí nechat vystavit živnostenské oprávnění a nikdo nekontroluje, jakou má dotýčný kvalifikaci.

2 Lektor jako profese

Tato kapitola se zabývá definováním a charakteristikou lektora, podobami lektorské činnosti, kompetenčním modelem lektora a nakonec vzděláváním lektorů, kde je zahrnuta kvalita vzdělávacích programů, certifikace atd. Závěr této kapitoly se soustředí na dělení vzdělávání lektorů, a to na standardní, profesní a lektorské s uvedením příkladů.

2.1 Definice a charakteristika lektora

Autorka práce by definovala a charakterizovala lektora jako někoho, kdo vzdělává dospělé i seniory, má dostatečné vzdělání v dané problematice (nejlépe vysokoškolské), kterou přednáší a praxi. Měl by umět vést vyučovací proces (znát metody, formy a postupy učebního procesu). Měl by mít dobré komunikativní vlastnosti, spolehlivý, kreativní, přizpůsobivý, aktivní, nápaditý, umět přenést teoretické poznatky do praxe apod. A měl by být ochoten se po celý život vzdělávat a aktualizovat si informace v daném oboru. Podle autorky by se lektor měl věnovat i publikační činnosti (např. vydání příruček, skript, knih apod.).

Lektor je někdo, kdo na základě předem domluvené zakázky, přednášky či tréninku předává praktické a teoretické dovednosti a znalosti. Zároveň by měl mít vysokoškolské vzdělání a měl by znát andragogiku a mít všeobecné znalosti a přehled z dané problematiky/problematik (Medlíková, 2010, s. 14).

Klimeš uvádí, že je lektor učitel, který má praktické znalosti z nějakého předmětu např. cizích jazyků a učí zpravidla na vysokých školách a má vyšší vzdělání. Je to člen učitelského sboru, nebo posuzuje odborná díla apod. (1994, s. 429).

Lektor je pomocný nebo externí, univerzální učitel. Tímto termínem se označuje vzdělavatel dospělých, aby se odlišil od učitelů dětí a mládeže. Dále se tímto termínem může také označovat jako posuzovatel literárních nebo vědeckých děl (Hotár, Paška, Perhács a kol., 2000, s. 222).

Lektor vzdělává a vede dospělé v dalším vzdělávání různého odborného zaměření, usiluje o naplnění učebních cílů, stanovuje metody a formy vzdělávání, používá k tomu různé didaktické pomůcky, techniky a evaluaci. Jsou na něj kladeny kvalifikační nároky, měl by mít andragogické vzdělání v oblasti lektor/ka, nebo odborného akademického pracovníka (Průcha, Veteška, 2012, s. 162-163).

V dnešní době se lektoři se svou odborností nejvíce zaměřují na konkrétní profesi např. jazykový lektoři. Požadavky, které jsou na lektora kladeny (kvalifikace, vzdělání),

jsou popsány v profesní kvalifikaci Lektor dalšího vzdělávání, kterou najdeme v Národní soustavě kvalifikací (Tamtéž, s. 163).

Podle Bednaříkové by měl být lektor vybaven odbornou znalostí oboru, který předává, znalosti andragogiky, pedagogické mistrovství (hluboká úroveň praktických dovedností, teoretických poznatků a lektorské dovednosti – schopnosti andragogické (pedagogické), organizační, motivační schopnosti, rétorické, komunikativní, kreativní, didaktické, psychologie osobnosti apod.) (2006, s. 28).

Palán uvádí, že lektorská činnost, je v rámci vyučovacího procesu, vrchol jeho práce, když vytváří vzdělávací projekt. Lektor má splnit to, co od něj očekávají organizátoři, ale i posluchači a tím je didaktika, formulování cílů, přehled o metodách a didaktických pomůckách apod. (2003, s. 93).

Podle Mužíka je základním bodem v činnosti lektora to, jaký má didaktický přístup, který je postavený na metodách andragogiky, tzn. znalost teorie vzdělávání dospělých, vycházející z obecné pedagogiky a didaktiky. Lektor by měl respektovat to, že vzdělávání se účastní dospělí, kteří již mají utvořené názory a postoje, mají zkušenosti a mohou hodnotit praktické použití obsahu vzdělávání, mají vyšší motivaci a potřebu se-reprezentace. Je zde důležité, aby obsah vzdělávání měl praktický podklad.³

Podle autorky je důležité pro lektora dalšího vzdělávání, stejně tak jako u pedagogického pracovníka znát didaktiku. Autorka se domnívá, že je to jedna z klíčových kompetencí, kterou by měl lektor umět. Protože lektor stejně tak jako pedagog musí umět vést vyučovací proces i když se jedná o odlišné posluchače (dítě, adolescent x dospělý).

Podle Beneše, ten kdo pracuje v andragogickém povolání, musí být flexibilní a musí umět reagovat na trendy. Když začíná s andragogickým povoláním, tak nemusí vždy navazovat na předchozí studium nebo na odbornou přípravu, které má andragogický charakter. V České republice pracuje ve vzdělávání dospělých kdokoliv, důsledkem je, že se tato oblast podceňuje (nezájem, neinformovanost), ale i andragogika vytváří nejasný obraz. Těžko se sjednocuje profese pracovníků ve vzdělávání dospělých (andragog může být manažer, terapeut ale i vzdělavatel). Pokud se ti, co studují andragogiku, prosadí v tomto oboru, budou v rámci andragogických povolání vytvářet identitu komunity tohoto oboru a obraz ve společnosti. Studium tohoto oboru má široký základ

³ MUŽÍK, J., 2006. *Situace v přípravě lektorů ve vzdělávání dospělých v České republice* [online]. Studie pro CEDEFOP a NÚV, s. 18. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/materialy.php>.

a umožňuje tak adaptaci, která má za úkol vytvořit na vzdělávání a učení se dospělých komplexní pohled, který někteří pracovníci ve vzdělávání dospělých nemají (např. psychologové). Stát nějak nezasahuje do profesionalizace andragogického povolání, ve velké míře jeho význam přebírají asociace a profesní zastoupení (2014, s. 116-117).

Autorka se ve svém okolí nejčastěji setkává s lektory, kteří se lektorské činnosti věnují na základě pedagogického vzdělání a ne andragogického. Jedná se o lektory, kteří působí ve škole jako pedagogové a lektorskou činnost mají jako druhé zaměstnání a vykonávají ji na základě své aprobační např. kurzy počítačové gramotnosti pro seniory, úředníky apod.

Havlíček definuje lektora jako někoho, kdo přednáší teorii s ukázkami z praxe. Působí na různém školení, vysvětluje a seznamuje účastníky s informacemi, postupy v dané oblasti, kterou vyučuje (např. bezpečnost práce, psychologie, poradenství-finanční, mediální, atd.). V Živnostenském zákoně a v jeho přílohách je kromě jiného uvedeno, že vzdělávání a výchova není činností lektora, protože ti, co učí ve školách, upravuje Školský zákon. Lektor předává informace, které jsou někdy doplněné písemnými materiály a jsou vytvořené pouze na konkrétní problematiku, kterou přednáší. Někdy má práce lektora charakter instruktora (učí a opravuje). Hodnota jeho honoráře je určena jeho znalostmi, přednesem a výkladem. Lektor většinou nemá ve své pravomoci hodnotit, zkoušet a předávat o absolvování kurzu osvědčení. Lektor by mohl předávat osvědčení, pokud by byl akreditovaná vzdělávací instituce (nebo jiná její forma), jinak osvědčení předává vzdělávací instituce (2011, s. 5).

Podle názoru autorky patří do činnosti lektora výchova a vzdělávání a mělo by to být v Živnostenském zákoně upraveno, protože lektor vzdělává a vychovává dospělé.

2.2 Podoby lektorské činnosti

Mužík (2010) rozděluje lektorskou profesi do čtyř skupin:

- „*lektori podnikatelé*“ (s. 218): „*výkon lektorského povolání upravuje paragraf 25 živnostenského zákona a příloha nařízení vlády č. 140/2000 Sb., kterým se stanoví seznam oborů živností volných, ve znění nařízení vlády č. 492/2004 Sb. a nařízení vlády č. 100/2005 Sb., (s účinností od 1. dubna 2005)*“ (in Mužík, 2010, s. 218). Lektorská činnost se považuje za „volnou“ živnost (podléhá jí ohlašovací povinnost) a nemusí se pro její provozování prokazovat odborné a jiné způsobilosti, protože to živnostenský zákon nevyžaduje, stačí splnit všeobecné

podmínky. Z tohoto vyplývá, že se jedná o více povolání, které může být lektorskou činností. Lektorská činnost v rámci volných živností se dělí na kategorie: „výuka cizích jazyků, výuka v oblasti umění a společenského tance, pořádání odborných kurzů a jiných vzdělávacích akcí včetně lektorské činnosti, výuka obsluhy (řízené) technických zařízení, mimoškolní výchova a vzdělávání“ (s. 219). V roce 2005 mělo živnost na lektorskou činnost 148 000 lidí,

- „lektori zaměstnanci“ (s. 219): pracují ve vzdělávacích institucích, které se zaměřují na vzdělávání dospělých (např. jazykové školy, instituce pro vzdělání a výcvik, centra pro manažery apod.). Jsou to vzdělávací instituce (střední, větší), které mají vlastní lektory, kterým poskytují logistickou a metodickou podporu a pečují o jejich rozvoj, tím se odlišují od vzdělávacích agentur (najímají si externí lektory). Dále mohou lektori zaměstnanci působit v oblasti služeb - podnikové sféře (např. pojišťovnictví, bankovníctví apod., zaměřují se na zaškolení nových zaměstnanců, výcvik klíčových profesí, inovace apod.), v obchodě, hotelnictví a v poslední řadě lektori v podnikové a nadpodnikové úrovni,
- „manažeři a specialisté jako lektori“ (s. 220): působí v převážné míře ve sféře podnikové, jejich profesní náplní je vzdělávací činnost, prováděná především interním způsobem. Mužik uvádí, že ze statistických údajů, které se věnují dalšímu profesnímu vzdělávání, je v České republice cca 433 000 interních lektorů,
- „lektori dobrovolníci v neziskové sféře“ (s. 220): jedná se o pracovníky a odborníky, kteří vykonávají lektorskou činnost (např. v sociálních službách, sportu, kultuře, v zájmových činnostech), zaměřují se na aktivizaci, informace a osvětu a cílem je poskytnout veřejnosti přehled o daných institucích, získat nové zájemce a podpořit tuto oblast. V této oblasti se lektori vzdělávají a zdokonalují sami. Mužik uvádí, že v roce 2006 u nás bylo cca 30 000 lektorů v neziskové sféře (s. 218-220).

Autorka spatřuje problém v tom, že pokud může být zahrnuta profese lektora do volné živnosti, kde lektor nemusí prokazovat své odborné dovednosti apod. a stačí mu splnit pouze určité náležitosti, tak jak dokáže lektor, jako jedinec svou kvalitu? Lektor může absolvovat různé rekvalifikace a školení, kde může obdržet certifikát, ale zůstává zde otázka, že pokud to nebude mít od někoho nařízené (v tomto případě např. od státu), tak ho nic nenutí tyto kurzy podstupovat. Autorka se domnívá, že rekvalifikační kurzy aj., budou více absolvovat firmy se svými zaměstnanci, aby zvýšili renomé firmy

a kvalitu svých zaměstnanců a mohli na základě certifikátů a potvrzení prokázat svou a zaměstnanců kvalitu.

Havlíček uvádí, že vzdělávací instituce dalšího vzdělávání, mohou zaměstnat lektory, pro přednášení nějaké problematiky a mohou i provést přezkoušení a hodnotit, poté vydat osvědčení o účasti na kurzu, nebo o splnění podmínek (např. bezpečnost práce, aj.). Na vzdělání a kvalifikaci si podmínky klade vzdělávací instituce (2011, s. 5-6).

Mužík (2010) uvádí, že registraci lektorů, kteří působí v povolených vzdělávacích programech, zajišťuje v rámci akreditačního řízení, příslušný orgán ve státní správě např. Akreditační komise, která posuzuje: „*odborné předpoklady lektorů pro vzdělávání pedagogických pracovníků (zákon č. 563/5004 Sb.), vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se v paragrafu 1 uvádí, že žádost o akreditaci obsahuje mj. údaje o odbornosti, kvalifikaci, odbornou a pedagogickou praxi lektorů pro výuku jednotlivých předmětů. Také normy, jako jsou zákon č.312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, zákon č. 96/2004, o celoživotním vzdělávání nelékařských pracovníků, a zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zavádí akreditaci vzdělávacích programů pro dané systémy celoživotního vzdělávání s důrazem na posuzování úrovně lektorů*“ (in Mužík, 2010, s. 222).

Lektoři mohou být i zkušební komisaři, odborný dozor nebo inspektoři. Jejich práce je daná zvláštními předpisy, nařízeními a zákony. V této podobě mohou na základě zákonů, předpisů provádět kontroly, ale mohou také školit zaměstnance, nebo pokud má někdo zájem o získání nějakého osvědčení o činnosti (např. potápěči, myslivci apod.) (Havlíček, 2011, s. 6).

Podle autorky mohou lektorskou činnost provádět i osoby, které nemají přímo andragogické či pedagogické vzdělání, ale umí nějakou činnost (např. se touto činností živilí profesionálně), kterou chtějí předávat dál (např. lektor tance).

2.3 Kompetenční model lektora

Podle autorky vyplývají kompetence lektora z jeho kvalifikace. Pokud lektor nemá základy z pedagogiky nebo andragogiky, kde by se mohl naučit teorii učebního procesu, tak by si měl dodělat rekvalifikační kurz, popř. zkoušku před autorizovanou osobou, aby získal všechny potřebné kompetence k výkonu tohoto povolání.

Kompetenční vzdělávání má za cíl naučit jedince, který se učí, zvládat úkoly a situace, které má nebo bude řešit a aby byl samostatný ohledně dosahování cílů, ať už osobních či společenských (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 33).

Charakteristika lektora podle „Společného evropského rámce učitelských kompetencí a kvalifikací“ (Mužík, 2010, s. 221):

- lektor by měl umět pracovat s ostatními lidmi, podporovat potenciál učícího a pomoci mu při rozvíjení, měl by se umět sebezprezentovat a mít zdravé sebevědomí, mít dobré vztahy s kolegy,
- měl by umět pracovat s technologiemi, informacemi a znalostmi (široké znalosti ve vyučované oblasti, umět informace získávat, reflektovat, analyzovat, použít vhodné technologie, naučit pracovat s informacemi, které předává apod.),
- lektor by se měl zapojit do dění místní komunity a tím přispět k rozvíjení společnosti, měl by mít znalosti z oblasti sociální soudržnosti (kohezi) a jejího opaku (exkluzi) (2010, s. 221).

Autorka se domnívá, že mezi kompetence lektora dalšího vzdělávání by mělo patřit především vzdělání, měl by být kvalifikovaný, měl by znát metody, postupy, formy apod. vyučovacího procesu, měl by mít všeobecný přehled, znalosti z praxe, umět komunikovat, organizovat, měl by být flexibilní, umět reagovat atd.

Požadavky a znalosti, ze kterých by měla vycházet dílčí kvalifikace lektor:

- znalost sociologie, psychologie a andragogiky,
- dovednosti organizační, umět řídit čas a orientovat se na výsledky,
- adekvátně využívat metody, znát je, umět je zvolit a použít je vhodně,
- schopnosti komunikační a hodnotit výsledky,
- ovládání technologií.⁴

Podle autorky, mimo jiné, se musí lektor neustále vzdělávat a doplňovat si informace ohledně nových technologií, protože ty se neustále mění a jejich vývoj jde rychle dopředu.

⁴ *Koncepce dalšího vzdělávání: Kvalita dalšího vzdělávání* [online]. s. 26 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Kvalita_DV_Analyticko_koncepcni_studie.pdf.

Kompetence lektora dalšího vzdělávání, které by měl umět při sestavování vzdělávacího procesu a tím se ověřují jeho andragogické dovednosti:

- sestavit vzdělávací kurz (obsah a strukturu) na základě vzdělávacích cílů, včetně kompetencí,
- rozpracovat si obsah kurzu i s použitím didaktických pomůcek a výukových metod,
- zmapovat si pro koho bude lektor přednášet (charakteristika účastníků, kompetence),
- přednes učiva, interakce, příklady, didaktické pomůcky,
- vyhodnocení práce se skupinou,
- diskuse (vyvolat ji a řídit),
- zadat a vyhodnotit práce účastníků,
- vyhodnotit vzdělávací proces, jeho účinnost, zda byly dosaženy cíle a kompetence (Bezděková, 2011, s. 4).

Při přípravě lektora na vyučovací proces je důležitá jeho profesní příprava a dále příprava na výuku. Lektor může s touto činností začít i v mladém věku. Za nejlepší věk lektorů se považuje rozmezí mezi 35 až 50 rokem života (Hroník, 2007, s. 162).

Podle názoru autorky je důležité, aby lektor dalšího vzdělávání uměl sestavit vzdělávací proces podle výše uvedených bodů a také aby uměl zaujmout pozornost posluchačů (např. dát vzdělávacímu procesu nějaký náboj, udělat ho něčím zajímavým apod.). Lektor by měl uvádět příklady z praxe, osobní zkušenosti (které získává délkou své praxe). Také by měl dát možnost posluchačům, aby se také vyjádřili k danému tématu svou osobní zkušeností a praxí, protože u dospělých posluchačů je velký předpoklad, že by také mohli mít mnoho zkušeností. Toto předávání zkušeností si navzájem, obohacuje jak lektora, tak posluchače.

2.4 Vzdělávání lektorů

Od devadesátých let se značně posunul tržní vývoj (nabídka a poptávka) v oblasti vzdělávání dospělých, bylo těžké prosadit jednu strategii, která by směřovala na dlouhodobé potřeby v oblasti vzdělávání a na požadavky systému v oblasti vzdělávání dospělých. Pozitivem bylo, že nabídka vzdělávacích aktivit byla rozmanitá, pohotová, pružná apod. a byly jak krátkodobé, tak i náročnější s mezinárodním uznáním. Mělo to

i ze strany nabídky svá negativa, kdy vzdělávání bylo nekoordinované, neodpovědné z hlediska podnikání a špatná kvalita. Ze strany poptávky vznikly nové vzdělávací instituce, rozvíjela se soustava pro vzdělávání dospělých a vznikl tlak na certifikace ohledně získané kvalifikace, kterou určují evropské standardy. Stinné stránky poptávky byly neúplné identifikace vzdělávacích potřeb, neměly dostatečnou vazbu v oblasti měnících se kvalifikačních požadavků, nedostatek finančních prostředků apod. Nabídka vzdělávání dospělých se tvoří pomocí průzkumu, které provádějí vzdělávací instituce. Největším problémem je kvalita vzdělávacího programu, kde nemáme žádnou záruku, výjimku tvoří rekvalifikační kurzy, ale pouze do určité míry, protože ani zde není uplatňované nezávislé ověřování dosaženého výsledku, ale některé instituce toto ověření provádějí. V oblasti nabídky dalšího vzdělávání došlo k určitým změnám a to, že se začaly udělovat certifikace, nebo osvědčení. Trhu se přizpůsobily i vzdělávací instituce pro dospělé a i školy. Ze vzdělávání dospělých se stal nový podnikatelský záměr a díky chybějící legislativě se to odrazilo i na kvalitě, obsahu a hodnotě nabízených služeb. Vzniklo mnoho soukromých vzdělávacích firem, školy se tohoto podnikání účastnily omezeně a to zejména v oblasti rekvalifikačního vzdělávání (Palán, Rýznar, 2000, s. 17-18, 20).

Autorka by dodala, že již došlo ve vzdělávání dospělých k určitým změnám, kde díky Národní soustavě kvalifikací vznikly autorizující orgány a osoby, které zaručují kvalitu a obsah vzdělávacích kurzů. Ne všechny vzdělávací organizace, instituce aj. pořádající vzdělávací kurzy jsou autorizované (akreditované). Podle autorky díky tomuto zavedení, již došlo k odlišení v kvalitě vzdělávacích kurzů.

Podle Průchy se často ve vzdělávací politice a v teorii pedagogických věd používá pojem kvalita a efektivnost, tyto pojmy se navzájem překrývají. Kvalitu vysvětluje dvěma způsoby a uvádí, že nejčastěji můžeme kvalitou vzdělávání a vzdělávacích procesů, institucí nebo soustavy označit nějakou žádoucí úroveň jejich fungování a požadavky, kterými se řídí (vzdělávací standardy) a ty mohou být posléze měřeny a hodnoceny. Efektivností se rozumí to, jaký mělo vzdělání účel, hodnoty, jak bylo užitečné atd. (1996, s. 26-27, 30).

Důvody pro zajištění a zvyšování kvality jsou v dalším vzdělávání důležité proto, že další vzdělávání se stává zbožím, které má specifický charakter a podléhá mechanismům z hlediska uplatnění na trhu práce. Dále v oblasti profesního vzdělávání se od státu nezvyšuje finanční podpora (spadá pod záležitost zaměstnavatele a pracujícího). Ze strany státu a profesních zastoupení se na vzdělávací instituce a jejich zaměstnance zvyšuje nárok na akreditace a certifikáty. Pokud se rozvíjí poradenské a informační sys-

témy, tak roste propustnost pracovního trhu. Roste náročnost a informovanost účastníků nebo institucí v oblasti dalšího vzdělávání a očekávají tak služby, které si zaplatili (Beneš, 2014, s. 164).

Podle názoru autorky, je důležité zajistit kvalitu v dalším vzdělávání, kvůli uplatnění na trhu práce. Problém spatřuje autorka v tom, že pokud stát finančně podporuje pouze omezeně další vzdělávání a ve větší míře si ho platí sami účastníci nebo zaměstnavatelé, tak je to pro ně velice nákladné a vzdělávají se pouze v tom, co je nezbytně nutné k jejich profesi. Dále není divu, že chtějí být účastníci dalšího vzdělávání informováni o kvalitě vzdělávací instituce a požadují ji, když vzdělávací kurzy nepatří mezi levné záležitosti.

Dále Beneš uvádí, že kvalitu vzdělávání nám může zajistit výukový a učební proces a dále plánování vzdělávání (organizace). Hodnocení vzdělávání se tradičně dělo ze strany účastníků (spokojenost účastníků, výkon lektora) a účastníků vzdělávání (jaké získali dovednosti a znalosti), dnes je nutné přenést dovednosti a znalosti také do praxe, aby je účastník vzdělávacího procesu uměl použít. (2014, s. 164-165).

Autorka se domnívá, že by měl lektor svou výuku směřovat i do oblasti praxe a mít v ní zkušenosti, aby je uměl předat účastníkům vzdělávacího kurzu. Dále by se měl účastníků kurzu optat, zda mohou přispět také svým názorem nebo poznatkem z jejich praxe, protože se jedná o dospělé lidi, u kterých se předpokládá, že už nějakou praxi za sebou mají.

V dnešní době by kvalita ve vzdělávání dospělých měla být součástí kultury podniku, protože by se měla vytvořit kooperace všech, kdo se zúčastní vzdělávání (pracovníci, nadřízení, personální a vzdělávací oddělení apod.) za účelem sjednocení organizace, vzdělávací práce a personálního rozvoje. Přenést z vedení kontrolu kvality, směrem k zúčastněným, protože pracovníci jsou pověřeni vzděláváním dospělých (rozvíjení organizace, střetávání práce a učení, kvalifikace, personální zdroje) (Beneš, 2014, s. 165).

Podle autorky by podniky měly více dbát na kvalitní vzdělávání u svých zaměstnanců, protože tím se zvyšuje i prosperita jejich firmy, i když jsou vzdělávací kurzy nákladné, ale podle autorky se jedná o vratnou investici. Podle názoru autorky by se zájemci o vzdělávací kurz měli zajímat jak o kvalitu vzdělávací organizace, tak o kvalitu lektorů.

Požadavky na kvalifikaci lektora dalšího vzdělávání

Česká republika neměla přesně stanovené kvalifikační požadavky na lektora v oblasti zájmové a profesní aj., proto by pro lektory mohly platit stejné požadavky a předpoklady jako pro pedagogické pracovníky (zákon č. 563/2004 Sb.), z toho vyplývá, že pro výkon lektorské činnosti (kvalifikace lektora) by měla být pedagogická příprava, praxe a odbornost (Mužík, 2010, s. 221-222).

Učitelé se musí nadále vzdělávat, protože to vede k jejich profesnímu růstu a rozvíjejí si tak své kompetence. Další vzdělávání probíhá buď v kurzech se všeobecným zaměřením, které prohlubují znalosti, nebo v kurzech, které jsou specializované a odpovídají potřebám pro jednotlivé profese. Další vzdělávání učitelů je proces, který je systematický, nepřetržitý a je koordinovaný a trvá po celou dobu pracovní dráhy učitele. Další vzdělávání pedagogických pracovníků se odehrává buď na vysokých školách, v zařízeních dalšího vzdělávání, které jsou akreditované. Dále samostudiem, které upravuje zákon o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, v tomto zákoně je uvedena vyhláška, která určuje druhy dalšího vzdělávání učitelů a těmi jsou kvalifikační předpoklady (doplňující studium), další kvalifikační předpoklady (pro vedoucí pracovníky, pro poradce apod.), prohlubování odborné kvalifikace (průběžně se vzdělávat a mít aktuální informace). Můžeme zde uvést klady v oblasti rozsáhlé nabídky programů pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, mezi zápory patří, že se moc nepropojují tyto programy s kariérním systémem učitelů, nabídka vzdělávacích programů je nepřehledná, chybí statistická šetření pro oblast vzdělávacích potřeb atd. (Mužík, 2012, s. 154-155, 156-157, 160).

Autorka se domnívá, že i když je nyní stanovený kvalifikační standard pro lektory dalšího vzdělávání, tak by se měli lektori i nadále vzdělávat, stejně tak jako pedagogové. Dále by měli mít kromě jiného i znalosti z andragogiky. Podle autorky je problém v tom, že může lektorskou činnost vykonávat kdokoliv. Lektor by měl mít vysokoškolské vzdělání, musí v nějakém zaměření vynikat, věnovat se mu a rozšiřovat si neustále vědomosti (vzdělávat se). Dále si může a nemusí dodělat rekvalifikační kurz, popř. zkoušku před autorizovanou osobou, aby uměl vést vyučovací proces.

Beneš uvádí, že „*analýza kvalifikačních nároků na andragoga ukazuje, že žádná vzdělávací instituce není schopna zajistit přípravu „univerzálního“ lektora*“ (Beneš, 2014, s. 125). Z toho důvodu vlastně žádný andragog neexistuje, ve vzdělávání dospělých jsou jen různá povolání a tak není nutné, aby každý, kdo pracuje v této oblasti, byl kvalifikovaný andragog. Ve většině případů stačí doplňující vzdělání. I ten,

kdo studoval andragogiku, se musí nadále vzdělávat a kvalifikovat. Další andragogické kvalifikace nám zajistí síť vzdělávacích institucí, které se zabývají dalším, rozšiřujícím a specializovaným vzděláváním, nejedná se tedy o jednu instituci nebo program. V poslední řadě, zde hraje velkou roli i sebevzdělávání, které je zajištěno svazy, asociacemi, profesním zastoupením, jednotlivými vzdělávacími i komerčními zařízeními a školami (převážně vysoké školy). Také zde hrají roli akreditace, certifikace a ze strany státu a andragogické obce o stanovení profesních standardů (2014, s. 125).

Normy a certifikace nepřinesly výsledky, protože jsou drahé a malé instituce si je nemohou dovolit. Pokud by na trhu zůstaly pouze ty instituce, které jsou certifikované, tak ztratí rozlišovací hodnotu a vedla by tak k soukromému vzdělávání a znehodnotila by myšlenku. Rozhodujícím se stává, že normy a certifikace se nevztahují na obsah a průběh vzdělávacího procesu, ale na formální podmínky (slouží tedy ve vzdělávání k organizaci, aby se ve vzdělání něco nezanedbalo) (Beneš, 2014, s. 165).

Dochází k postupnému rozvíjení certifikátů pro lektory (k určitým specifickým účelům) např. standard kvalifikace lektorů (výuka cizích jazyků), Asociace institucí pro vzdělávání dospělých (AIVD): lektorské kurzy (na konci obdrží certifikát, který má za úkol posílit pozici lektora), Asociace trenérů a konzultantů managementu (ATKM): osvědčení, které ověřuje úroveň lektora. Ověřování lektorů na další profesní způsobilosti probíhají nepřímou a to v procesu, kdy instituce, které vzdělávají, žádají o udělení certifikace pro rekvalifikace Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, nebo pokud chtějí získat standard kvality v oblasti vzdělávání, zařazují se do systému např. IES, QFOR, ISO, Camentin.⁵

Podle autorky mezi hlavní certifikáty lektorů patří rekvalifikační kurzy Lektor dalšího vzdělávání a zkouška před autorizovanou osobou. Další kurzy, kterých se lektoři účastní, tak záleží na lektorově odborném zaměření a také na požadavcích zaměstnavatele nebo pokud provádí lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění, tak na požadavcích trhu práce.

Lektoři používají různé druhy certifikátů, které prokazují to, že absolvovali kurz zaměřený na andragogické dovednosti. Asociace a profesní sdružení si ohledně způsobilosti lektora vytvářejí vlastní požadavky. Dále jsou na trhu oborové a firemní certifikační procesy, které prokazují kompetence lektorů, ale nejsou legislativně ukotveny, proto

⁵ MUŽÍK, J., 2006. *Situace v přípravě lektorů ve vzdělávání dospělých v České republice* [online]. Studie pro CEDEFOP a NÚV, s. 18-19. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/materialy.php>.

žádný z certifikátů ohledně lektorství není ten hlavní a uznávaný. Proto byl přijat „zákon č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání“⁶ (aby bylo možné provádět zkoušky z této dílčí kvalifikace podle pravidel), jehož nástrojem je Národní soustava kvalifikací a tento zákon popsal kvalifikační požadavky, které jsou důležité pro vykonávání lektora dalšího vzdělávání, došlo i legislativnímu ukotvení a vzniklo tak vytvoření profesní kvalifikace – Lektor dalšího vzdělávání. Toto začlenění má mnoho výhod a to např. nevytvářel se nový finančně náročný systém, registrace v Národní soustavě kvalifikací, má celostátní platnost, tuto kvalifikaci mohou získat všichni, kteří mají zájem a složí zkoušku, certifikační orgán (autorizující osoba) může být fyzická i právnická osoba, která splní podmínky k získání autorizace.⁷

S přijetím zákona o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání se vyloučila ze živnostenského zákona činnost autorizovaných osob, protože je to činnost osob, které jsou samostatně výdělečně činné, nebo se jedná o předmět podnikání osob právnických (Novotný, 2012, s. 86).

Na základě potřeb vzdělávacích institucí dalšího vzdělávání a jejich účastníků se definovala dílčí kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání, protože vzdělávací instituce ve větší míře považují za nevyhovující to, že lektorskou činnost provádí téměř každý (jedná se o instituce, které nabízejí kvalitní služby pro kvalitní lektorskou práci) (Bezděková, 2011, s. 4).

Podle názoru autorky zůstává nadále problém, i s přijetím nového zákona, kterým chtěli dosáhnout toho, že lektorskou činnost nebude vykonávat každý, protože to podle autorky není i nadále pod kontrolou. Aby docílili toho, že tomu tak nebude, museli by ještě schválit to, že každý lektor musí mít certifikát a zkoušku před autorizovanou osobou, jinak by nemohli lektoři tuto činnost provádět.

Zkouška na dílčí kvalifikaci Lektor dalšího vzdělávání, nebude mít za úkol ověřovat odborné dovednosti, ale lektorské, protože by muselo být vytvořeno několik dílčích kvalifikací lektora dalšího vzdělávání (tolik, kolik je kvalifikací), ale i tak je odbornost zahrnuta do zkoušky, aby mohl lektor na příkladu výuky ukázat své dovednosti (Beneš, 2014, s. 4).

⁶ Kvalita institucí a lektorů dalšího vzdělávání: Kvalita lektorské práce. In: KOFROŇOVÁ, O. (ed.), 2013. *Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Koncepční studie*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, s. 26. ISBN: 978-80-7481-000-8. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/KONCEPT/publikace/koncepce.pdf>.

⁷ Kvalita institucí a lektorů dalšího vzdělávání: Kvalita lektorské práce. In: KOFROŇOVÁ, O. (ed.), 2013. *Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Koncepční studie*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, s. 27. ISBN: 978-80-7481-000-8. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/KONCEPT/publikace/koncepce.pdf>.

Dále se autorka práce domnívá, že by lektori měli skládat i zkoušky z jejich odborného zaměření, vždyť i v ostatních oborech se ověřují odborné znalosti. Jak potom mohou instituce nebo sám lektor zaručit svou kvalitu, že má lektor znalosti z daného oboru, který přednáší.

Vznikl Koncept, který definuje standard lektorské činnosti a určuje tak kvalitu dalšího vzdělávání. Tento koncept obsahuje minimální požadavky na další vzdělávání pro lektorskou činnost, na které se podílejí školy, univerzity, neziskové organizace a komerční vzdělávací instituce. Dále se tak doplní do Národní soustavy kvalifikací další kvalifikace, o kterou je zájem na trhu práce a má široké uplatnění. Několik vzdělávacích institucí projevilo zájem o tuto dílčí kvalifikaci a chtějí být autorizovanou osobou, také by chtěli do těchto vzdělávacích institucí přijmout lektory, kteří mají tuto kvalifikaci (Bezděková, 2011, s. 4).

V Národní soustavě kvalifikací můžeme již najít kvalifikační a hodnotící standard pro typovou pozici - Lektor dalšího vzdělávání (kód: 75-001-T), který je platný od 01. 02. 2013. Autorizujícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Jsou zde uvedené i autorizované osoby a uznatelnost kompetencí. Autorizovaná osoba vydá účastníkovi osvědčení o uznání určité profesní kvalifikace a tento dokument má celostátní platnost.⁸

Mužík ve své knize uvádí, že „Kartotéku typových pozic“, v níž je uvedena pozice lektora dalšího vzdělávání, založilo ji Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a je součástí integrovaného systému typových pozic. Kartotéka typových pozic obsahuje informace o typových pozicích a povolání, popis jednotlivých pozic, pracovní činnosti, charakter práce a předmět, pracovní podmínky a prostředky, kvalifikační, osobní a zdravotní požadavky, dále průměrný výdělek apod. V oblasti výchovy a vzdělávání najdeme profesi lektora, kde se jeho povolání člení na tři kategorie:

- „lektor specialista“: požaduje se studijní program magisterský,
- „odborný lektor“: požaduje se vzdělání vyšší odborné nebo bakalářské,
- „lektor“: požaduje střední vzdělání s maturitní zkouškou (Mužík, 2010, s. 222).

Autorka by do výše uvedených kategorií zařadila ještě jednu kategorii lektorů a to např. lektor mistr, který má vyšší vzdělání než magisterské. Podle autorky ti, co mají vyšší vzdělání, než magisterské zaručuje to, že dotyčný je ve svém oboru dooprav-

⁸ *Národní soustava kvalifikací: Lektor dalšího vzdělávání* [online]. © 2006-2014 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: http://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-581-Lektor_dalsiho_vzdelavani/kvalifikacni-standard.

dy úspěšný, zajímá se o daný obor do hloubky a věnuje se vědecké a výzkumné činnosti.

Profesionalizace v rámci andragogického povolání probíhá více způsoby:

- např. u odborných lektorů: dostal se ke vzdělávání dospělých většinou náhodou a doplňuje si tak potřebné psychologické, didaktické a metodické kvalifikace,
- vzdělavatel má jiné než andragogické vzdělání, které je mu podobné a pro výkon andragogického povolání stačí (psycholog, učitel), může si doplnit kvalifikace, které mu chybí,
- vzdělavatel, který absolvoval jiný studijní obor, nebo jinak odborně zaměřený, si doplnil a rozšířil vzdělání studiem v délce cca dva roky,
- získání kvalifikace při studiu andragogiky (Beneš, 2014, s. 119).

Vzdělávání lektorů nemůžeme dělit na přípravu počáteční a na další vzdělávání, proto když si vybíráme lektory, tak posuzujeme to, jaké mají profesní kompetence (vedení výuky a komunikace).⁹

V některých oborech na vzdělání lektora nezáleží. Důvodem najmutí lektora jsou jeho odborné znalosti, informace, zkušenosti, metodiky, postupy a talent na vysvětlení dané problematiky (Havlíček, 2011, s. 5).

Podle autorky by nemělo záležet na vzdělání lektora pouze tehdy, pokud by se jednalo o lektora, který přednáší danou problematiku na vysokých školách a jeho kvalitu určuje množství jeho titulů, většinou se věnují i publikační a vědecké činnosti. Autorka se domnívá, že v jiných případech by na vzdělání lektora mělo záležet.

Pro vykonávání činnosti lektora není v rámci formálního vzdělávacího systému, žádná příprava, která by na tuto činnost připravovala přímo, proto je tato činnost v České republice prováděna formou volné živnosti. Co se týká praxe, tak pro lektory nebyly dosud uplatňované požadavky, ani kritéria, která by hodnotila jejich kvalitu.¹⁰

Autorka vidí problém v tom, že lektorskou činnost může provádět prakticky kdokoli, kdo má na toto povolání povahu. Autorka se domnívá, že všeobecnou kvalitu lektora určuje délka jeho praxe v oboru, reference, vzdělání v oboru, který přednáší a až na

⁹ MUŽÍK, J., 2006. *Situace v přípravě lektorů ve vzdělávání dospělých v České republice* [online]. Studie pro CEDEFOP a NÚV, s. 18. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/materialy.php>.

¹⁰ Kvalita institucí a lektorů dalšího vzdělávání: Kvalita lektorské práce. In: KOFROŇOVÁ, O. (ed.), 2013. *Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Koncepční studie*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, s. 26. ISBN: 978-80-7481-000-8. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/KONCEPT/publikace/koncepce.pdf>.

dalším místě jsou podstoupené certifikáty a kurzy, které nejsou povinné, pokud je nemají někým nařízené. Pokud má lektor mnohaletou praxi a působí tak v tomto oboru více let a je o něj zájem, tak se autorka domnívá, že to svědčí o nějakém talentu či mistrovství v oboru, ve kterém působí.

Autorka práce v následujícím textu rozdělila vzdělávání lektorů na tři oblasti a to na, vzdělávání standardní, profesní a lektorské, které dále přiblíží.

Vzdělávání standardní

Autorka se domnívá, že lektori dalšího vzdělávání se mohou na tuto činnost připravit v rámci standardního vzdělávání a to především na půdě vysokých škol, které nabízejí studijní programy Vzdělávání dospělých nebo Andragogiku (viz následující text). Tyto studijní programy sice nepřipravují přímo lektory dalšího vzdělávání, ale v rámci těchto studijních programů se posluchači naučí podle autorky to, co by lektor dalšího vzdělávání měl znát při vedení vyučovacího procesu a poté by se měl nadále vzdělávat.

Školy, které nabízejí vzdělávání střední a vyšší, mohou také toto vzdělávání poskytovat dospělým v rámci formálního či neformálního vzdělávání a to buď uceleným studiem, nebo dílčí zkouškou. Využívá ji asi 20% škol, zbylá procenta škol pronajímají jejich prostory pro vzdělávání dospělých (jedná se především o základní a střední školy), v oblasti vzdělávání dospělých na odborných školách se přibližně věnuje asi 40%, které jsou profesně orientované (Novotný, 2008, s. 130).

Graf Českého statistického úřadu nám znázorňuje, že nejvíce se účastní formálního vzdělávání lidé v mladém věku a čím jsou lidé starší, tak se znatelně formálního vzdělávání neúčastní.¹¹ [viz příloha D]

Podle autorky je dnešní společnost vedená k tomu, aby se co nejdéle vzdělávala a dosáhla, co nejvyššího stupně vzdělání. Autorka se domnívá, že ti, co se účastní formálního vzdělávání ve vyšším věku (25 let a výš – pracující, nemají již status studenta), tak studují proto, že po nich zaměstnavatel požaduje vyšší stupeň vzdělání a nestačí mu rekvalifikace apod. Dále se autorka domnívá, že dalším důvodem neúčasti ve formálním vzdělávání starších lidí je to, že je to pro ně časově, fyzicky a i psychicky náročné, protože mají často rodinu, k tomu zaměstnání a už nestíhají plnit studijní povinnosti.

¹¹ *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013, s. 22 [cit. 2015-10-23]. Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313.pdf/3b3fda80-d409-4adc-a79d-4f9613511f2d?version=1.0>.

Bednaříková uvádí, že profesionální pracovníci v oblasti vzdělávání dospělých se na území České republiky vzdělávají na vysokých školách v magisterských studijních programech v oboru Andragogika a to na Karlově univerzitě v Praze – Katedra andragogiky a personálního řízení na filozofické fakultě, dále na Univerzitě Palackého v Olomouci – Katedra sociologie a andragogiky na filozofické fakultě. Toto vzdělání nabízí i soukromá univerzita Jana Amose Komenského v Praze, na akreditovaném studijním oboru Vzdělávání dospělých (2006, s. 26).

Na Karlově Univerzitě v Praze, na Filozofické fakultě – Katedra andragogiky a personálního řízení se studium andragogiky nabízí v programu bakalářském (denní a kombinované studium), magisterském studijním programu (pouze denní forma), dále i v doktorandském studijním programu v obou specializacích (andragogika a řízení lidských zdrojů) a to buď denní formou, nebo kombinovanou (Vacínová, 2011, s. 16).

Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta – Katedra sociologie a andragogiky nabízí studium andragogiky se sociologií v bakalářském programu a navazujícím magisterském, dále je nabízen i doktorandský studijní program (obor Andragogiky, Sociologie) a to denní i kombinovanou formou (Vacínová, 2011, s. 16).

Masarykova univerzita Brno, Filozofická fakulta, při Ústavu pedagogických věd nabízí jednooborové studium andragogiky, v navazujícím magisterském programu, v denní formě. Studium je zaměřeno na výzkum a evaluaci, didaktiku vzdělávání dospělých, řízení vzdělávání a na celoživotní poradenství (Vacínová, 2011, s. 16).

Univerzita v Ostravě, při Pedagogické fakultě – Katedra pedagogiky a andragogiky nabízí kombinované studium andragogiky v bakalářském programu (Vacínová, 2011, s. 16).

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, při Ústavu pedagogických věd, Fakulta humanitních studií nabízí studijní bakalářský obor andragogiky v kombinované formě, která směřuje do oblasti řízení lidských zdrojů v neziskové sféře (Vacínová, 2011, s. 17).

A dále na soukromé Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze – Katedra andragogiky a manažerských studií, která nabízí studium andragogiky v prezenční a kombinované formě na bakalářském programu vzdělávání dospělých a na navazujícím magisterském programu andragogika a specializují se na řízení nebo vzdělávání dospělých. Dále je zde také nabízen doktorandský studijní program andragogiky, formou prezenční i kombinované (Vacínová, 2011, s. 17).

Příprava andragoga na vysokých školách:

- jsou dodržovány standardy sociálních věd (psychologie, sociologie, věda o výchově apod.), ale nejsou profesními vědami a nezvyšují tak k výkonu povolání profesní a praktickou přípravu,
- vysoké školy mají za úkol vytvářet vědění, (Plamínek v této souvislosti uvádí, že je důležité projít kvalitním vzděláváním a proto je důležité podporovat vysokoškolsky vzdělanou populaci a podporovat potenciál populace, protože vzdělání vede k samostatnému a nezávislému myšlení (in Plamínek, 2014, s. 53)),
- andragogické studium je multidisciplinární (andragogové nemají pevnou profesní identitu, např. jako mají právníci či lékaři),
- studium andragogiky probíhá většinou na malých katedrách, protože jsou závislé na jejím personálním obsazení (záleží na specializaci akademických pracovníků, protože na nich záleží, co se bude v daném oboru učit, např. když chybí specialista na marketing, tak není zahrnut do vyučovaných předmětů apod.),
- do andragogického studia na vysoké škole nelze zahrnout všechna andragogická povolání, proto je důležité, aby byl vytvořený systém dalšího vzdělávání (certifikace a akreditace). Jedná se především např. o manažerské dovednosti, vedení lidí, sociálně-psychologické kompetence apod., každý andragog je uplatněn jinak, specializované vzdělávací instituce, které se zaměřují na zprostředkování praktických dovedností a výcvik (Beneš, 2014, s. 119-120).

Podle názoru autorky je studium andragogiky velice široce zaměřeno a student se musí po absolvování tohoto studia dále vzdělávat v oboru (specializaci), který ho zaujal, má k němu vztah a to tak, že podstoupí různé kurzy, rekvalifikace, zkoušku před autorizovanou osobou atd. Toto studium podle autorky tvoří základy i pro lektory dalšího vzdělávání.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy uvádí, že v roce 2014 probíhalo vzdělávání ve 26 veřejných školách (308 428 studentů), 44 soukromých (39 461 studentů) a ve dvou státních. Jsou zde zahrnuti studenti z prezenční, distanční a kombinované formy studia. Počet absolventů je na veřejných a soukromých vysokých školách 88 146. V rámci celoživotního vzdělávání jsou programy, které směřují k rozšíření či k získání

pedagogické kvalifikace, nebo programy ostatní (univerzity třetího věku, akreditované vzdělávací kurzy – mohou být uznané jako řádné studium a dále rekvalifikační kurzy).¹²

Dále uvádí, že v roce 2012 se nejvíce uchazečů vysokých škol hlásilo na obory týkající se ekonomických věd a nauk (26,8%), humanitní a společenské vědy a nauky (26,2%), technické vědy a nauky (24,5%), pedagogika a sociální péče (21,9%).¹³

Autorka by chtěla dále shrnout situaci, kdy ve školství v České republice není žádný studijní program, který by připravoval pouze lektory, tudíž nelze podstoupit standardní vzdělávání přímo pro lektory. Jediným studijním programem je obor Andragogika, kde probíhá široce zaměřené studium, které zasahuje do více odborných témat, zabývá se vzděláváním dospělých atd., ale nepřipravuje přímo pro profesi - Lektor další vzdělávání. Ti, co se chtějí věnovat lektorské činnosti, tak si nechají pro tuto činnost vystavit živnost a mohou se dále vzdělávat, nebo jsou jako zaměstnanci a absolvují různé rekvalifikační kurzy apod. Na vysokých školách mohou ti, co se chtějí věnovat lektorské činnosti, absolvovat v rámci celoživotního vzdělávání rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání, kde je zároveň i možnost absolvovat zkoušku před autorizovanou osobou a dosáhnout tak profesní kvalifikace dle pravidel.

Vzdělávání profesní

Do profesního vzdělávání by autorka zahrнула vzdělávání, které v tomto případě připravuje přímo lektory dalšího vzdělávání.

Novotný uvádí, že pojem profesní vzdělávání dospělých se dá také nahradit pojmy další profesní vzdělávání, další odborné vzdělávání, kvalifikační vzdělávání dospělých apod. (2008, s. 114).

Do profesního vzdělávání zařazujeme celkovou přípravu, která se týká povolání a to přípravu školní a dále přípravu na povolání (zaměstnání) tzn. veškeré formy v oblasti vzdělávání dospělých, která je i součástí dalšího profesního vzdělávání, do něj zařazujeme jakékoliv vzdělávání v průběhu pracovního života (Bartoňková, 2010, s. 16).

Do dalšího profesního vzdělávání můžeme zařadit vzdělávání odborné, kvalifikační, rekvalifikační, zaškolování, nebo také podnikové vzdělávání apod., jsou to tedy

¹² *Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 2014* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2015, s. 102 [cit. 2015-10-23]. ISBN 978-80-87601-31-0. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/36121?highlightWords=VZ_2014_public.pdf.

¹³ *Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 2012* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2013, s. 118 [cit. 2015-10-23]. ISBN 978-80-87601-17-4. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/32885?highlightWords=VZ_2012_public.pdf.

různé vzdělávací aktivity, které jsou zaměřeny odborně, profesně a na praktický cíl (Šerák, 2009, s. 20).

Mužík uvádí tyto typy dalšího profesního vzdělávání: vzdělávání na základě zákonů (např. úředníci, pracovníci ve zdravotnictví, sociální pracovníci a učitelé), vzdělávání rekvalifikační, školení pracovníků, celoživotní vzdělávání na středních školách, vyšších odborných a vysokých školách, vzdělávání podnikové, vzdělávání zájmové a ostatní (2012, s. 97).

Průcha a Veteška vysvětlují pojem profesního vzdělávání takto: „*je součástí dalšího vzdělávání a zahrnuje všechny formy profesního vzdělávání a odborné přípravy v rámci počátečního, formálního vzdělávání a všechny formy vzdělávání dospělých spojené s výkonem povolání či zaměstnání. Cílem je rozvíjet postoje, znalosti a schopnosti, požadované pro výkon určitého povolání. Na profesním vzdělávání se podílejí střední odborná učiliště, střední školy, vyšší odborné školy, vysoké školy atd. Absolvent získá podle zákona tzv. úplnou profesní kvalifikaci. Profesní vzdělávání realizují vzdělávací instituce, profesní sdružení, ale i sami podniky*“ (2012, s. 208-209).

Podle autorky by lektori dalšího vzdělávání bez ohledu na to, jaké mají vzdělání, měli podstoupit rekvalifikační kurzy popř. zkoušku před autorizovanou osobou aj., aby měli k výkonu této činnosti nějaké potvrzení a také vědomosti, které se týkají vedení vyučovacího procesu. Protože i když mají lektori vystudovaný původně obor Vzdělávání dospělých nebo Andragogiku, tak i přesto nejsou lektory dalšího vzdělávání, mají pouze všeobecné znalosti a zaměření. Autorka se domnívá, že profesní vzdělávání by mělo být pro lektory dalšího vzdělávání klíčové.

V roce 2008 bylo cca 3 000 firem, agentur a vzdělávacích institucí, ale některé se označily jako poradenské nebo konzultační, ale nikoli za vzdělávací a dále některé jsou akreditované u Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, a některé akreditované nejsou a ani nechtějí, protože to pro ně není klíčové. Dalším problémem je, že tyto zmíněné instituce, agentury, firmy apod. mají malou a omezenou nabídku v oblasti služeb např. 45 % z uvedených nabízí na nejvýš pět kurzů. Z toho důvodu mají problém zvládnout podpůrnou činnost např. analýzu vzdělávacích potřeb, identifikovat vzdělávací potřeby, dále servis informační a poradenský, zajistit akreditaci apod. (Novotný, 2008, s. 130).

Podle názoru autorky by se lektori dalšího vzdělávání měli vzdělávat na akreditovaných vzdělávacích programech, protože akreditované kurzy mají zajistit kvalitu kurzu (např. obsah kurzu bude takový, jaký by měl být a bude mít vše, co má splňovat apod.).

Z grafu Českého statistického úřadu je patrné, že záleží na tom, jaké mají lidé nejvyšší dosažené vzdělání a podle toho se dále vzdělávají. Dále tento graf znázorňuje i to, že zaměstnanci se dále vzdělávají častěji, než podnikatelé.¹⁴ [viz příloha E]

Podle autorky, se zaměstnanci dále vzdělávají častěji, protože je na ně kladen tlak ze strany jejich zaměstnavatele a chtějí si udržet pracovní místo. Zatímco podnikatelé se mohou dále vzdělávat ze své vůle, jinak se vzdělávat nemusejí, protože na ně žádný zaměstnavatel netlačí. Jediné, kdo může podnikatelům nařídít další vzdělávání je stát, pokud vydá nějaký nový zákon apod. Dále si autorka myslí, že v neformálním vzdělávání u zaměstnanců převládá školení apod. na pracovišti a u podnikatelů to jsou nějaké kurzy, soukromé lekce apod. Autorka se domnívá, že účast v neformálním vzdělávání podle věku bude taková, že nejvíce se touto formou budou vzdělávat lidé ve věkovém rozmezí 26 – 50 let a s postupujícím věkem bude zájem o tuto formu vzdělávání ubývat, na rozdíl od informálního vzdělávání.

Rekvalifikační vzdělávání

Pojem rekvalifikace vysvětluje Průcha a Veteška jako: „*změnu dosavadní kvalifikace získáním nové nebo rozšířením stávající kvalifikace. Rekvalifikační vzdělávání nejčastěji využívají nezaměstnaní, ale není neobvyklé, že rekvalifikační vzdělávací programy absolvují i zaměstnanci, kteří si chtějí doplnit či rozšířit stávající kvalifikaci*“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 216).

Podle autorky je rekvalifikační kurz pro lektory dalšího vzdělávání důležitý, protože to jedna z cest jak se stát lektorem a mít k výkonu této činnosti potvrzení.

Pojem rekvalifikační vzdělávání vysvětlují Průcha a Veteška takto: „*je to nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, která je součástí státní politiky zaměstnanosti. Spadá do oblasti dalšího vzdělávání. Rekvalifikační vzdělávání nabízejí na základě akreditace různé subjekty, např. školy, vzdělávací instituce, občanská a profesní sdružení. Absolvent obdrží po složení zkoušky osvědčení o absolvování rekvalifikačního vzdělávacího programu s uvedením počtu hodin a oprávnění k výkonu konkrétní pracovní činnosti*“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 216-217).

Rekvalifikační vzdělávání můžeme dělit na:

- rekvalifikaci specifickou: kdy se jedná o změnu původní kvalifikace a zaměřuje se na nové teoretické a praktické dovednosti,

¹⁴ *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013, s. 57 [cit. 2015-10-23]. Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313.pdf/3b3fda80-d409-4adc-a79d-4f9613511f2d?version=1.0>.

- rekvalifikace nespécifická: jedná se o zvýšení uplatitelnosti na trhu práce (např. u absolventů škol),
- motivační programy: zaměřují se na přípravu k absolvování rekvalifikačního programu,
- programy poradenské: především se jedná o přípravu a pomoc osobám se zdravotním postižením, nebo starších osob apod., aby se uplatnili na trhu práce,
- normativní: jedná se o vzdělávání (rekvalifikační, kvalifikační), které je dané normou, vyhláškou, zákonem apod. (Palán, Langer, 2008, s. 97-98).

Autorka by podle uvedeného výčtu druhů rekvalifikačních kurzů zařadila rekvalifikační kurz - Lektor dalšího vzdělávání do specifické rekvalifikace.

Když se u rekvalifikace určuje obsah a rozsah, tak se vychází z toho, jakou má dotyčný kvalifikaci, ze zdravotního stavu a z toho jaké má zkušenosti a schopnosti. V oblasti dalšího profesního vzdělávání se získávají nové dovednosti a to jak praktické, tak teoretické. Když se účastník zařazuje do rekvalifikace, tak se vychází z toho, jakou má kvalifikaci, aby se zachovala zásada efektivnosti v rekvalifikaci (Mužík, 2012, s. 163, 164).

Autorka vyhledala údaje o tom, jaké dovednosti by měl účastník rekvalifikačního kurzu získat, hodinovou dotaci kurzů, cenu apod. [viz vybrané příklady rekvalifikačních kurzů, s. 54]

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy uděluje akreditace pouze těm, kteří připravují rekvalifikačními kurzy jedince na výkon konkrétní činnosti, nebo k získání konkrétních dovedností např. jsou to vzdělávací programy k získání úplné kvalifikace, k získání konkrétní pracovní dovednosti, ty které vedou k dílčí kvalifikaci podle Národní soustavy kvalifikací, dále ty, které vedou k závěrečné zkoušce podle zvláštních předpisů a nespécifické rekvalifikační kurzy (počítačová gramotnost) apod. (Mužík, 2012, s. 164).

Podle autorky si lektoři vybírají akreditované lektorské kurzy, pokud se jedná o rekvalifikaci. Autorka se domnívá, že ti, co upřednostňují akreditované lektorské kurzy, tak se zaměřují na to, aby měli státem garantovanou kvalitu absolvovaného kurzu a neplatili si kurz, který nebude kvalitní, protože kurzy nepatří mezi levné záležitosti. Ti co jim nezáleží na tom, zda je kurz akreditovaný či nikoli, tak se autorka domnívá, že si lektoři vybírají kurzy, podle témat, která se jim líbí a hodí se jim k jejich profesi

a akreditovaný kurz je nenabízí, tak si zkontrolují u realizátorů neakreditovaných vzdělávacích kurzů to, jaký má kurz či organizace reference a podle toho se rozhodují.

Všeobecné údaje o akreditovaných a neakreditovaných kurzech:

Podle údajů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v roce 2012 Akreditační komise posuzovala 1 983 vzdělávací rekvalifikačních programů (akreditaci udělila 1 836 a 147 neudělila).¹⁵ V roce 2013 Akreditační komise posuzovala 1 729 rekvalifikačních vzdělávacích programů (akreditováno 1 672 a zamítnuto jich bylo 57).¹⁶ V roce 2014 bylo posuzováno 1 703 programů (1 604 akreditováno a 99 zamítnuto).¹⁷

V roce 2013 se odehrálo 15 152 neakreditovaných kurzů (je to 4,5 krát víc, než akreditovaných kurzů (bylo jich 3 370), které byly realizovány. V roce 2012 se odehrálo neakreditovaných kurzů 14 796.¹⁸

Neakreditovaných vzdělávacích programů se v roce 2013 účastnilo 152 658 osob, úspěšně jich kurz ukončilo 147 795, úspěšnost byla 96,81%. Vyšší úspěšnost absolvování kurzů bylo v roce 2012 a to 97,59% (zúčastněných bylo 162 282 a z toho 158 366 bylo absolventů). Průměrný počet účastníků na jeden kurz bylo 10 osob (o jednoho méně než v roce 2012). V roce 2013 bylo na jeden obor 226 osob (o 13 méně než v roce 2012).¹⁹

V roce 2013 se akreditovaných rekvalifikačních kurzů zúčastnilo celkem 33 718 účastníků. S porovnáním počtu realizovaných kurzů se jich v roce 2013 odehrávalo více, než v roce 2012 (v roce 2012 bylo 24 610 účastníků). V roce 2013 rekvalifikační kurz úspěšně ukončilo 31 676 účastníků, úspěšnost rekvalifikačního kurzu byla v procentech uvedena jako 93,94%, bylo to o 1,89% více, než v roce 2012. Průměrný počet účastníků v každém vzdělávacím programu bylo více než 24 a v průměru 23 účastníků kurz úspěšně absolvovalo (v roce 2012 na každém vzdělávacím programu

¹⁵ *Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 2012* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2013, s. 20 [cit. 2015-10-23]. ISBN 978-80-87601-17-4. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/32885?highlightWords=VZ_2012_public.pdf.

¹⁶ *Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 2013* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2014, s. 28 [cit. 2015-10-23]. ISBN 978-80-87601-21-1. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/33944?highlightWords=VZ_2013_public.pdf.

¹⁷ *Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 2014* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2015, s. 35 [cit. 2015-10-23]. ISBN 978-80-87601-31-0. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/36121?highlightWords=VZ_2014_public.pdf.

¹⁸ *Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, © 30. 6. 2014. s. 42 [cit. 2015-10-23]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013](http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření%20akreditovaných%20a%20neakreditovaných%20vzdělávacích%20programů%20za%20rok%202013).

¹⁹ *Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, © 30. 6. 2014. s. 49 [cit. 2015-10-23]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013](http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření%20akreditovaných%20a%20neakreditovaných%20vzdělávacích%20programů%20za%20rok%202013).

bylo cca 20 účastníků a úspěšně ho absolvovalo cca 18 účastníků). V roce 2013 a i v roce 2012 se průměrně zúčastnilo a úspěšně absolvovalo jeden vzdělávací kurz cca 6 účastníků.²⁰

Podle autorky z výše uvedených údajů vyplývá, že se lidé všeobecně více účastní neakreditovaných vzdělávacích programů, než akreditovaných rekvalifikačních kurzů. Autorka se domnívá, že u kurzů, které jsou velice důležité pro danou oblast profese, tak si účastníci vybírají akreditované rekvalifikační kurzy a pokud jde o doplňující vzdělání k dané profesi, tak volí i neakreditované vzdělávací programy. Podle autorky je mnoho oblastí, ve kterých si daný jedinec může dále vzdělávat a doplňovat si tak své kompetence, proto může volit i neakreditované vzdělávací programy, ale měl by si ověřit hodnocení organizace či instituce, která vzdělávací kurz nabízí.

Vybrané příklady rekvalifikačních kurzů, které jsou akreditované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky:

- Jednou z největších profesních asociací je **Asociace institucí pro vzdělávání dospělých (AIVD)**, (vznikla v roce 1990): jejím cílem je prosazovat do vzdělávacích institucí kvalitu (shromažďuje odborníky v oblasti, spolupracuje se státními orgány a subjekty, zavádí legislativní aj. opatření, organizuje odborné akce, vydává publikace apod.).²¹

Této instituci udělilo v roce 2013 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky „*autorizaci pro profesní kvalifikaci Lektor dalšího vzdělávání, protože splnila všechny podmínky (stanovené zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) a stala se tak autorizovanou osobou se 3 autorizovanými zástupci*“.²²

Profesionální lektor: kurz na rozvoj lektorských dovedností, který je orientován na přípravu získání profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání. Cílovou skupinou jsou pedagogové, kteří vzdělávají dospělé, lektori dalšího vzdělávání, zájemci o provádění lektorské činnosti a pro ty, kteří chtějí získat kvalifikaci Lektor dalšího vzdělávání, podle Národní soustavy kvalifikací. Cílem kurzu je připravit lektory pro výkon profese,

²⁰ Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, © 30. 6. 2014. s.33-34 [cit. 2015-10-23]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013](http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření%20akreditovaných%20a%20neakreditovaných%20vzdělávacích%20programů%20za%20rok%202013).

²¹ Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: o asociaci [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/o-nas>.

²² Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: Profesní kvalifikace „Lektor dalšího vzdělávání“ [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/msmt-udelilo-aivd-cr-autorizaci-pro-profesni-kvalifikaci-%E2%80%9ELektor-dalsiho-vzdelavani%E2%80%9C>.

zvýšit kvalitu lektorské práce, rozšířit znalosti a dovednosti lektorů apod. Kurz se zabývá těmito tématy: příprava lektora na výuku, komunikace a prezentace, práce se skupinou, metodika, interaktivita, hodnocení vzdělávání, práce a příprava se studijním materiálem. Kurz trvá 160 hodin, je složen z prezenčního a distančního studia. Závěrečná zkouška trvá 8 hodin před zkušební komisí, která má tři členy (jmenuje je Asociace institucí vzdělávání dospělých České republiky). Uchazeč získá osvědčení a poté může složit zkoušku z profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání. Cena kurzu je 18 000 Kč.²³

- Středisko vzdělávání s.r.o.:

Lektor dalšího vzdělávání: podmínkou přijetí je středoškolské vzdělání s maturitou, délka kurzu je 100 hodin, cena rekvalifikačního kurzu je 13 990 Kč včetně získání Osvědčení profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání.²⁴

- ACZ, spol. s.r.o.:

Lektor dalšího vzdělávání: podmínkou přijetí je ukončené středoškolské vzdělání a postačí i výuční list, délka kurzu je 120 hodin, cena rekvalifikačního kurzu je 11 900 Kč. Kurz má účastníky připravit na zkoušku z profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání.²⁵

Celoživotní vzdělávání na půdě vysokých škol např.:

- Institut celoživotního vzdělávání Mendelova univerzita Brno:

Lektor dalšího vzdělávání: podmínkou je středoškolské vzdělání s maturitou, délka kurzu je 141 hodin, cena rekvalifikačního kurzu je 12 000 Kč. Poté má možnost složit zkoušku z profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání.²⁶

- Univerzita Jana Amose Komenského Praha, s.r.o.

Lektor dalšího vzdělávání: jedním z předpokladů je středoškolské vzdělání s maturitou, prezenční forma studia, je ukončena zkouškou před autorizovanou osobou podle

²³ Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: *Profesionální lektor* [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/profesionalni-lektor>.

²⁴ Středisko vzdělávání s.r.o.: *Rekvalifikační kurzy: Pedagogika, lektorství* [online]. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.vsostrava.com/kurz/lektor-dalsiho-vzdelavani>.

²⁵ ACZ Vzdělávací centrum: *Rekvalifikace Lektor* [online]. © 2007-2013 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.acz-kurzy.cz/rekvalifikacni-kurzy/rekvalifikace-lektor>.

²⁶ Institut celoživotního vzdělávání. *Mendelova univerzita Brno: Rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání* [online]. © 2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://icv.mendelu.cz/26056n-lektor-dalsiho-vzdelavani-rekvalifikacni-kurz>.

Národního kvalifikačního standardu, na konci obdrží Osvědčení o získání profesní kvalifikace, kurz má 100 hodin a cena kurzu je 22 000 Kč.²⁷

Podle autorky z výše uvedených příkladů vyplývá, že cena rekvalifikačních kurzů je poměrně vysoká. Autorka se domnívá, že pokud se bude jednat o lektora, který vystudoval obor Vzdělávání dospělých, Andragogický obor nebo v oboru s pedagogickým zaměřením, tak rekvalifikační kurz podstupovat nebude, pokud to nebude mít nařízené od svého zaměstnavatele, protože studium těchto oborů se zaměřuje i na vedení vyučovacího procesu apod.

Kvalifikační vzdělání

Průcha a Veteška uvádějí: „*kvalifikační vzdělání se řeší v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), kdy v paragrafu 227 je charakterizován osobní rozvoj zaměstnanců, který zahrnuje zejména:*

- *zaškolení a zaučení,*
- *odbornou praxi absolventů škol,*
- *prohlubování kvalifikace*
- *zvyšování kvalifikace“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 159).*

Dále Průcha a Veteška vysvětlují pojmy prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace:

- *Prohlubování kvalifikace vysvětlují jako: „formu vzdělávání, která je založena na průběžném doplňování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a jež umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnanec je podle zákoníku práce povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval u jiné právnické nebo fyzické osoby. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace sám podílet“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 209).*

²⁷ Univerzita Jana Amose Komenského Praha: Lektor dalšího vzdělávání [online]. © 2007-2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.ujak.cz/studium/celozivotni-vzdelavani/rekvalifikacni-kurzy/lektor-dalsiho-vzdelavani/>.

- Zvyšování kvalifikace vysvětlují takto: „*jedná se o změnu hodnoty kvalifikace. Zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace se rozumí studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zaměstnavatel je podle zákoníku práce oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance a může zaměstnance motivovat pracovními úlevami*“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 285).

Podle názoru autorky, je pro lektora dalšího vzdělávání důležité, aby prohluboval a příp. zvyšoval svou kvalifikaci, protože to má vliv na jeho uplatnění na trhu práce. Autorka se domnívá, že pokud by se jednalo o lektora, který má vystudovaný obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku nebo má pedagogické vzdělání, tak si svou kvalifikaci pouze prohlubuje. Pokud se jedná o osobu, která nemá toto vzdělání, tak by mělo být v jeho zájmu si svou kvalifikaci zvýšit a i prohlubovat.

Všeobecné údaje o tom, kolik rekvalifikačních kurzů vede k profesní kvalifikaci:

Rekvalifikačních vzdělávacích programů bylo v roce 2013 celkem nabízeno 3 497, z toho 551 programů směřovalo k profesní kvalifikaci a realizovalo se jich 257. V rámci těchto programů se uskutečnilo 689 kurzů a zúčastnilo se jich 5 486 účastníků, z toho úspěšných absolventů bylo 5 070 osob. Zbývající programy (2 946 programů) byly jen rekvalifikační (realizovalo se jich 1 136), proběhlo 4 439 kurzů, účastníků bylo 28 232 a úspěšně ho dokončilo 26 606 osob.²⁸

V roce 2014 uvedlo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, že byly schválené nové profesní kvalifikace (celkem 107) a jejich celkový počet je 679. Zvýšil se počet autorizovaných osob ze 769 na 957 (o 188), vzrostl počet autorizací o 351 na 3 461. Vzrostl počet zkoušek z profesní kvalifikace (bylo jich více jak 22 000). Od roku 2009 až do roku 2014 stoupl počet zkoušek na 111 175.²⁹

Podle autorky všeobecně roste zájem lidí o zkoušku z profesní kvalifikace, protože získají tuto kvalifikaci podle pravidel a mají větší uplatnění na trhu práce.

²⁸ Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, © 30. 6. 2014. s. 36 [cit. 2015-10-23]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013](http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření%20akreditovaných%20a%20neakreditovaných%20vzdělávacích%20programů%20za%20rok%202013).

²⁹ Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 2014 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2015, s. 27 [cit. 2015-10-23]. ISBN 978-80-87601-31-0. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/36121?highlightWords=VZ_2014_public.pdf.

Vybrané příklady zkoušek z profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání, které jsou akreditované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky:

- Asociace institucí vzdělávání dospělých (AIVD):

Profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání: uchazeč musí splnit pro získání této profesní kvalifikace všechny kompetence, které jsou uvedené v Hodnotícím standardu. Cena kurzu je 6 000 Kč.³⁰

- Alkion centrum, s.r.o.:

Kvalifikační zkouška – Lektor dalšího vzdělávání: cena kurzu je 4 900 Kč. Kurzu se účastnilo a úspěšně ukončilo od roku 2013 – 2015 celkem 20 osob.³¹

- Grafia, s.r.o.:

Lektor: (zaměření na vzdělávání dospělých, 100 hodin teoretické výuky), cena kurzu je 4 750 Kč. Podmínkou přijetí je ukončené středoškolské vzdělání (maturitní, výuční list).³²

- Vzdělávací centrum a Dluhová poradna, Bc. Lucie Kopecká:

Lektor dalšího vzdělávání: cena kurzu je 2 900 Kč.³³

Celoživotní vzdělávání na půdě vysokých škol např.:

- Institut celoživotního vzdělávání Mendelova univerzita Brno:

Přípravný kurz na autorizovanou zkoušku Lektor dalšího vzdělávání: pro všechny, kdo chtějí být odborně připraveni na autorizovanou zkoušku Lektor dalšího vzdělávání, délka kurzu je 32 hodin, cena je 3 500 Kč.³⁴

Autorizovaná zkouška pro profesní kvalifikaci Lektor dalšího vzdělávání: absolvent získá osvědčení, cena kurzu je 4 900 Kč.³⁵

³⁰ Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. *Profesní kvalifikace „Lektor dalšího vzdělávání“: pokyny ke zkoušce* [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: http://www.aivd.cz/sites/default/files/pokyny_ke_zkousce_ldv_new.pdf.

³¹ Alkion centrum: *Kvalifikační zkouška – Lektor dalšího vzdělávání* [online]. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.alkion.cz/index.php/kvalifikani-zkouky>.

³² Grafia: *Lektor* [online]. © 2012 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://grafia-plzen.net>.

³³ *Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání: Podrobné informace o akci* [online]. 9.7.2014 © 1999-2010. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.eu-dat.cz>.

³⁴ Institut celoživotního vzdělávání. *Mendelova univerzita Brno: Přípravný kurz pro autorizovanou zkoušku Lektor dalšího vzdělávání* [online]. © 2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://icv.mendelu.cz/26057n-pripravny-kurz-pro-zkousku-pk-lektor-dalsiho-vzdelavani>.

³⁵ Institut celoživotního vzdělávání. *Mendelova univerzita Brno: Autorizovaná zkouška pro profesní kvalifikaci Lektor dalšího vzdělávání* [online]. © 2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://icv.mendelu.cz/26058n-autorizovana-zkouska-pro-pk-lektor-dalsiho-vzdelavani>.

- Univerzita Jana Amose Komenského Praha, s.r.o.:

Zkouška před autorizovanou osobou: předpokladem je středoškolské vzdělání s maturitou, na konci obdrží absolvent Osvědčení o získání profesní kvalifikace, cena kurzu je 7 000 Kč.³⁶

Vzdělávání lektorské

Autorka by do lektorského vzdělávání zahrnula především sebevzdělávání a kurzy, které prohlubují jeho kvalifikaci a kompetence. Když si lektor prohlubuje svou kvalifikaci a kompetence, tak získá většinou osvědčení o absolvování daného kurzu na rozdíl od sebevzdělávání.

Do oblasti informálního vzdělávání, zahrnujeme sebevzdělávání, které označuje jednu z forem vzdělávání, kde si jedinec stanoví, jakého chce dosáhnout cíle (je to důležité), vybere si sám materiál, ze kterého se bude učit, dále si zvolí metody, techniky, sám se motivuje, kontroluje průběh a zhodnotí si sám kvalitu jeho učení. Tato forma vzdělávání je závislá na osobnosti daného jedince (zkušenosti, stáří, motivace apod.), dále je důležité si vytvořit vyhovující podmínky k učení. Za další formy vzdělávání v této oblasti bychom mohli označit vzdělávání distanční, autoregulaci učení, samostudium apod. (Průcha, Veteška, 2014, s. 246).

V oblasti informálního vzdělávání patří mezi významné sebevzdělávání, kdy jedinec nemá možnost si naučené znalosti nějak ověřit, jako je tomu např. u formálního či neformálního vzdělávání. Do sebevzdělávání nezahrnujeme např. běžnou četbu novin, jde zde o činnost, která je záměrná, cílevědomá a aktivní, při které získáváme nové poznatky.³⁷

Sebevzdělávat se můžeme na základě literatury (učebnice, knihy, noviny, časopisy apod.), masovými komunikačními prostředky (televize, rádio), neliterární formou (diapozitivy, videi apod.), trenažéry (nácvik dovedností jako např. motorické a senzomotorické) a elektronickými médii (teletext, VD ROM apod.) (Mužík, 2005, s. 112-113).

Autorka spatřuje problém v tom, že sebevzdělávání jedince se nijak neověřuje a záleží na vůli a zájmu jedince, zda se bude sebevzdělávat či nikoli. Podle autorky

³⁶ Univerzita Jana Amose Komenského Praha: Zkouška před autorizovanou osobou [online]. © 2007-2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.ujak.cz/studium/celozivotni-vzdelavani/zkouska-pred-autorizovanou-osobou/>.

³⁷ Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013, s. 150 [cit. 2015-10-23]. Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313.pdf/3b3fda80-d409-4adc-a79d-4f9613511f2d?version=1.0>.

by se měl lektor sebevzdělávat, protože znalosti dosažené sebevzděláváním může použít ve výuce a bude umět popř. reagovat na danou aktuální problematiku. Lektor by podle autorky měl vědět vždy aktuální informace minimálně v oboru, který přednáší.

Pokud se podíváme na graf Českého statistického úřadu, který nám znázorňuje účast v informálním vzdělávání dle nejvyššího dosaženého vzdělání a podle počtu aktivit, kde na první pohled vidíme, že čím nižší vzdělání, tím nižší účast v informálním učení. Můžeme zde vidět, že nejvíce se informálního učení zúčastňují vysokoškolsky vzdělaní lidé a mají i více jak jednu aktivitu. Na druhém místě se umístili lidé se středoškolským vzděláním, dále pak s výučním listem a v poslední řadě se základním vzděláním. Z grafu vyplývá, že účast v informálním vzdělávání není moc vysoká.³⁸ [viz příloha F]

Autorka se domnívá, že v oblasti informálního vzdělávání z hlediska věku, příliš neklesá účast ve vzdělávání ve stáří, např. ve srovnání s neformálním vzděláváním (protože senioři stále více navštěvují Univerzity a Akademie třetího věku). Dále podle názoru autorky nemá vliv na sebevzdělávání jedince jeho úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání, protože záleží na vůli a zájmu jedince se dále vzdělávat a rozšiřovat si tak své znalosti jak v dané oblasti, o kterou se zajímá, tak všeobecně podle jiných zájmů (např. vědomosti z historie).

Vybrané příklady kurzů pro lektory:

- Asociace institucí vzdělávání dospělých (AIVD):

Rozvoj osobnostních lektorských kompetencí a Využití náročnějších aktivizačních metod: tyto kurzy se uskutečnily na základě projektu Podpora inovačních přístupů v dalším vzdělávání, projekt se týkal Středočeského kraje.³⁹

Využití náročnějších aktivizačních metod: tento kurz je určen pro lektory a trenéry, je zdarma a je určen pouze pro Středočeský kraj, na konci kurzu obdrží účastník Osvědčení o absolvování tohoto kurzu.⁴⁰

Kooperace – podpora dalšího profesního vzdělávání: workshop je určen lektorům, vzdělavatelům dospělých atd., je zdarma.⁴¹

³⁸ *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013, s. 152 [cit. 2015-10-23]. Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313.pdf/3b3fda80-d409-4adc-a79d-4f9613511f2d?version=1.0>.

³⁹ *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: Podpora inovačních přístupů v DV* [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/inovacedv>.

⁴⁰ *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: Využití náročnějších aktivizačních metod* [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/vyuziti-narocnejsich-aktivizacnich-metod>.

- Národní ústav odborného vzdělávání:

Pořádá kurzy na prohlubování profesních kompetencí a jeden z kurzů se zaměřuje na základy vzdělávání dospělých - na lektorské dovednosti. Všech kurzů se zúčastní 11 050 pedagogů a z toho 3 250 se zúčastní kurzu lektorských dovedností a předpokládá se, že 80% účastníků získá certifikát lektora.⁴²

Podle autorky prohlubování kvalifikace, kompetencí a sebevzdělávání by měli podstupovat všichni lektori bez ohledu na jejich nejvyšší dosažené vzdělání.

⁴¹ *Andromedia: Kooperace – podpora dalšího profesního vzdělávání* [online]. © 14.9.2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://andromedia.cz/kooperace-%E2%80%93-podpora-dalsiho-profesniho-vzdelavani>.

⁴² *Národní ústav odborného vzdělávání: Prohlubování profesních kompetencí* [online]. © 2008 [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/univ2k/prohlubovani-profesnich-kompetenci>.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 Analýza vzdělání lektorů dalšího vzdělávání

3.1 Vymezení výzkumného cíle

Hlavním cílem výzkumu bude analýza vzdělání lektorů od standardního až k lektorskému a jejich zájem o zkoušku před autorizovanou osobou.

3.2 Otázky a hypotézy

Otázky

Otázka č. 1: Co převažuje u lektorů, když opomeneme jejich vzdělání?

Otázka (vedlejší): Jaké vzdělání u lektorů převažuje?

Otázka č. 2: K čemu by měly přispívat akreditované lektorské kurzy?

Hypotézy

Hypotéza č. 1: U většiny lektorů převažuje především praxe.

Hypotéza (vedlejší): U většiny lektorů převažuje především neformální vzdělání.

Hypotéza č. 2: Akreditované lektorské kurzy by měly u většiny lektorů přispívat k lepšímu uplatnění na trhu práce.

3.3 Výzkumný vzorek

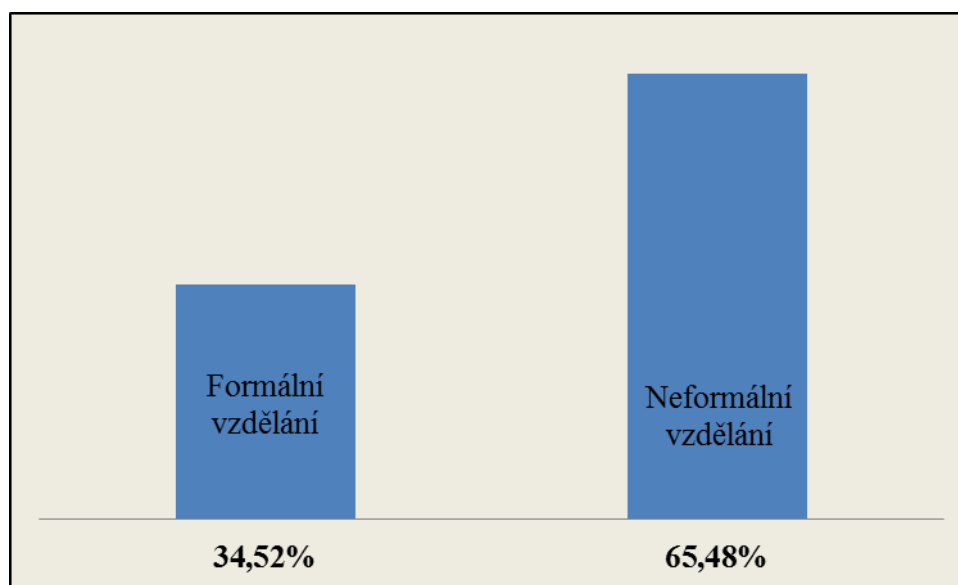
Výzkumným vzorkem byli náhodně vybraní lektori dalšího vzdělávání, u kterých autorka zjišťovala údaje o tom, jak dosáhli kvalifikace - Lektor dalšího vzdělávání.

3.4 Výzkumná metodika

Autorka volila kvantitativní metodu formou dotazníkového šetření. Autorka připravila 100 dotazníků a vrátilo se jich celkem 84. Autorka elektronickou formou oslovila několik náhodně vybraných lektorů, které našla na internetových stránkách organizací, kde působili a rozeslala jim elektronické dotazníky. Vybraní lektori na principu tzv. „sněhové koule“ rozeslali elektronické dotazníky dál, nebo poslali autorce práce kontakt na další lektory, kteří byli dále elektronicky osloveni. Autorka volila pouze dotazníkové šetření na základě velkého množství respondentů, pro lepší přehlednost údajů a proto, že oslovení respondenti byli ze všech koutů České republiky a bylo by časově a organizačně náročné provést i jinou formu výzkumné metody.

3.5 Výsledky výzkumu

Graf 1: Na základě jakého vzdělání se věnujete lektorské činnosti?



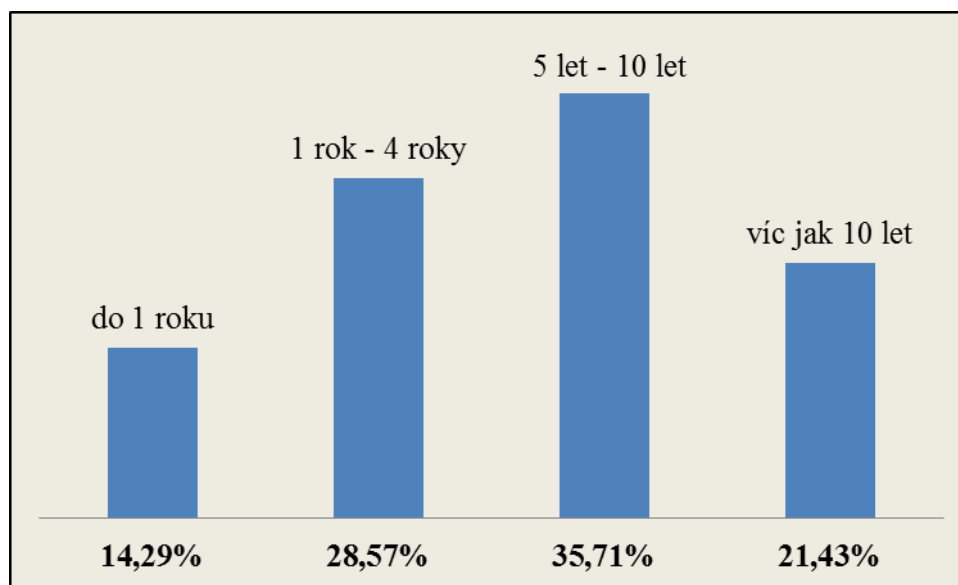
Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z grafu je názorné, že lektoři se nejčastěji lektorské činnosti věnují na základě neformálního vzdělání a to 55 (65,48%) oslovených lektorů a lektorů s formálním vzděláním 29 (34,52%). Výzkum dále ukázal, že lektoři, kteří vykonávají činnost lektora na základě neformálního vzdělání, tak jsou ve větším zastoupení s nejvyšším dosaženým vzděláním vyšším odborným a středním s maturitní zkouškou, dále ti co mají vysokoškolské vzdělání tak i přesto ještě mají dodělané rekvalifikační kurzy popř. zkoušku před autorizovanou osobou, ale vysokoškolsky vzdělaní byli v menším zastoupení. Ti lektoři, kteří uvedli, že se lektorské činnosti věnují na základě formálního vzdělání, byli vysokoškolsky vzdělaní, tak ve větší míře neměli rekvalifikační kurz, ani zkoušku před autorizovanou osobou, ale někteří uvedli, že to mají v plánu. Lektoři, kterým bylo nad 50 let a 60 let a výš, se neplánují dále vzdělávat a lektorské činnosti se ve větší míře věnovali na základě formálního vzdělání.

Podle názoru autorky se lektoři věnují této činnosti nejčastěji na základě neformálního vzdělání, protože v rámci formálního vzdělání neexistuje žádný studijní obor, který by připravoval přímo lektory dalšího vzdělávání. V rámci formálního vzdělání jsou studijní obory, které jsou všeobecně zaměřené a to obor Vzdělávání dospělých a Andragogika. Z těchto oborů se může stát člověk kromě jiných i lektorem dalšího vzdělávání, ale nepřipravuje je přímo. Podle autorky i v rámci studia pedagogických oborů by se člověk mohl stát lektorem dalšího vzdělávání, protože zde má předmět pedagogiky, didaktiku atd. a připravuje se na to, že bude umět vzdělávat. Dále se autorka

práce domnívá, že ti lektori, kteří mají vystudovaný obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku nebo pedagogický obor, tak ve větší míře neabsolvují rekvalifikační kurzy popř. zkoušku před autorizovanou osobou, protože jsou tyto kurzy finančně náročné a díky studiu na těchto oborech získali znalosti andragogické, pedagogické, didaktické aj., které jsou obsahem rekvalifikačních kurzů popř. zkoušky před autorizovanou osobou. Pokud se jedná o vysokoškolské vzdělání v jiných oborech, které nejsou zaměřené andragogickým či pedagogickým směrem, tak se autorka domnívá, že je důležité, aby si takto vzdělaní lektori dodělali rekvalifikační kurz popř. zkoušku před autorizovanou osobou, aby věděli, jak mají vést vyučovací proces aj. Toto by mělo podle autorky platit i pro lektory s vyšším odborným vzděláním, středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou atd. Ti lektori, kteří uvedli, že jim je nad 50 let a 60 let a výš, si podle autorky nechtějí dodělat rekvalifikační kurzy, popř. zkoušku před autorizovanou osobou, protože mají za sebou mnohaletou praxi v oboru a také kvůli jejich věku, kdy se předpokládá, že už půjdou za nedlouho do penze, je to zbytečné a dále se autorka domnívá, že zde hraje roli i vysoká cena kurzů.

Graf 2: Kolik let pracujete jako lektor?



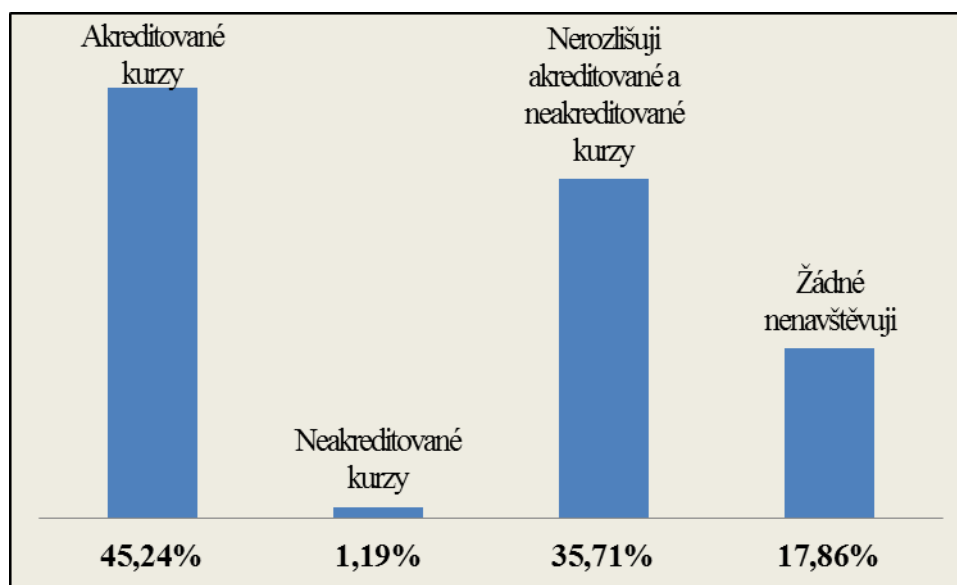
Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z výsledků tohoto grafu je patrné, že u lektorů je důležitá jejich praxe. Graf nám znázorňuje, že lektorskou činností se nejvíce lektorů zabývá 5 - 10 let a to 30 lektorů (35,71%), dále pak 1 - 4 roky celkem 24 lektorů (28,57%), víc jak 10 let v počtu 18 lektorů (21,43%) a v poslední řadě do 1 roku uvedlo 12 lektorů (14,29%) z celkového počtu 84 lektorů. Výsledky mohou být také ovlivněné věkem oslovených lektorů, kdy nejvíce jich bylo náhodně osloveno ve věkové kategorii nad 30 až nad 40 let (téměř

ve srovnatelné míře), dále nad 50 let, poté do 30 let a nejméně jich bylo náhodně osloveno nad 60 let. Ti, co se věnují lektorské činnosti 5 - 10 let byli ve větším zastoupení ve věkové kategorii nad 40 let. Na druhém místě se umístili lektoři s praxí 1 – 4 roky, nejčastěji ve věkové kategorii nad 30 let. Třetí místo obsadila délka praxe nad 10 let a tuto odpověď volili nejčastěji lektoři ve věkové kategorii nad 50 let a 60 let a výš. Praxi do 1 roku nejčastěji uváděli lektoři ve věkové kategorii do 30 let.

Podle autorky je u lektorů důležitá délka jejich praxe, protože by měli přednášet daná témata i s praktickými poznatky, aby posluchači uměli nové poznatky přenést i do praxe a lépe daná témata pochopili. Podle autorky jsou výsledky výzkumu ovlivněné věkem respondentů, protože je zřejmé, že lektoři do 30 let nebudou mít tak velkou praxi v oboru, jako lektoři s věkem nad 50 let, nebo 60 let a výš.

Graf 3: Jakým lektorským kurzům dáváte přednost?



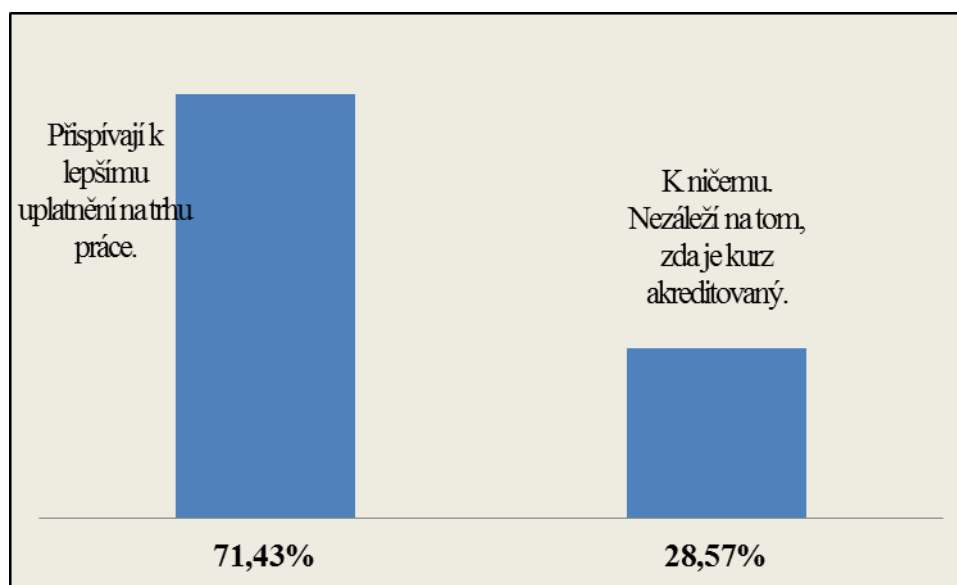
Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z celkového počtu lektorů (84) nejčastěji upřednostňují akreditované lektorské kurzy - 38 (45,24%) lektorů a někteří nerozlišují, zda se jedná o akreditované či neakreditované kurzy - 30 (35,71%) lektorů. Ostatní lektoři uvedli, že žádné vzdělávací kurzy nenavštěvují - 15 (17,86%) lektorů, nejvíce tuto odpověď volili lektoři ve věku nad 50 let a 60 let a výš, dále se tato odpověď objevovala u vysokoškolsky vzdělaných, nebo u lektorů s živnostenským oprávněním. Jeden lektor uvedl, že navštěvuje pouze neakreditované kurzy (1,19%). Akreditované lektorské kurzy upřednostňovali nejvíce lektoři zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou a střední odbornou školou s maturitou. Nejčastěji nerozlišovali akreditované a neakreditované kurzy lektoři, kteří

vykonávají lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění nebo vysokoškolsky vzdělání, protože jim jde o téma kurzu, nebo reference apod.

Podle názoru autorky navštěvují nejčastěji akreditované lektorské kurzy zaměstnanci, protože mají nařízené od svého zaměstnavatele se jich účastnit, aby jako instituce či organizace měla certifikované zaměstnance a zvýšila si tak postavení na trhu práce (může to být jeden ze znaků kvality organizace či instituce). Lektoři vykonávající svou činnost na základě živnostenského oprávnění a vysokoškolsky vzdělání, nejčastěji označili, že nerozlišují akreditované a neakreditované vzdělávací kurzy. U těchto lektorů se autorka domnívá, že již absolvovali potřebné akreditované kurzy a nyní si doplňují a prohlubují své kompetence a kvalifikaci, tak tyto kurzy nerozlišují a informují se o tom, jaké má daná organizace či instituce reference atd. Dále někteří lektoři volili, že nenavštěvují žádné lektorské kurzy. U nich se autorka domnívá, že to mohla ovlivnit délka praxe lektorů, nejvyšší dosažené vzdělání, nebo již všechny kurzy, které je zajímaly, vyčerpaly atd.

Graf 4: K čemu by měly přispívat akreditované lektorské kurzy?

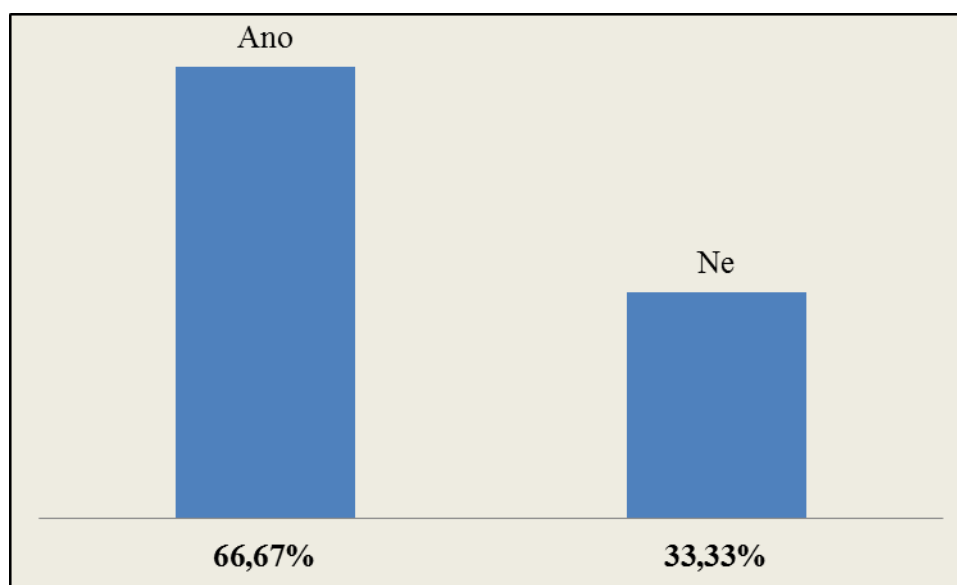


Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Většina lektorů (z 84 lektorů) uvádí, že akreditované lektorské kurzy přispívají k lepšímu uplatnění na trhu práce – 60 (71,43%) lektorů a 24 (28,57%) lektorů uvedlo, že akreditované lektorské kurzy k ničemu nepřispívají, že jim na tom nezáleží. Lektoři, kteří uvedli, že akreditované lektorské kurzy k ničemu nepřispívají, že jim nezáleží na tom, zda je kurz akreditovaný, tak se v tomto případě jednalo o lektory vykonávající lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění a o ty, kterým jde o téma kurzu nebo o reference apod.

Podle autorky by měly akreditované lektorské kurzy přispívat k lepšímu uplatnění na trhu práce, protože lektor se může prokázat nějakými certifikáty a osvědčeními. Podle autorky k akreditovaným lektorským kurzům přihlížejí většinou zaměstnavatelé a vybírají je i svým zaměstnancům. Autorka se domnívá, že u lektorů, kterým nezáleží na tom, zda je kurz akreditovaný či nikoli, protože k ničemu nepřispívají a vybírají si kurzy podle tématu nebo referencí. Může to být proto, že lektor má již potřebnou kvalifikaci, kterou získal na akreditovaném kurzu a nyní se vzdělává dál podle svého zájmu a již mu na akreditaci nezáleží, protože je pro něj důležité se dále vzdělávat.

Graf 5: Absolvovali jste rekvalifikační kurz - Lektor dalšího vzdělávání?



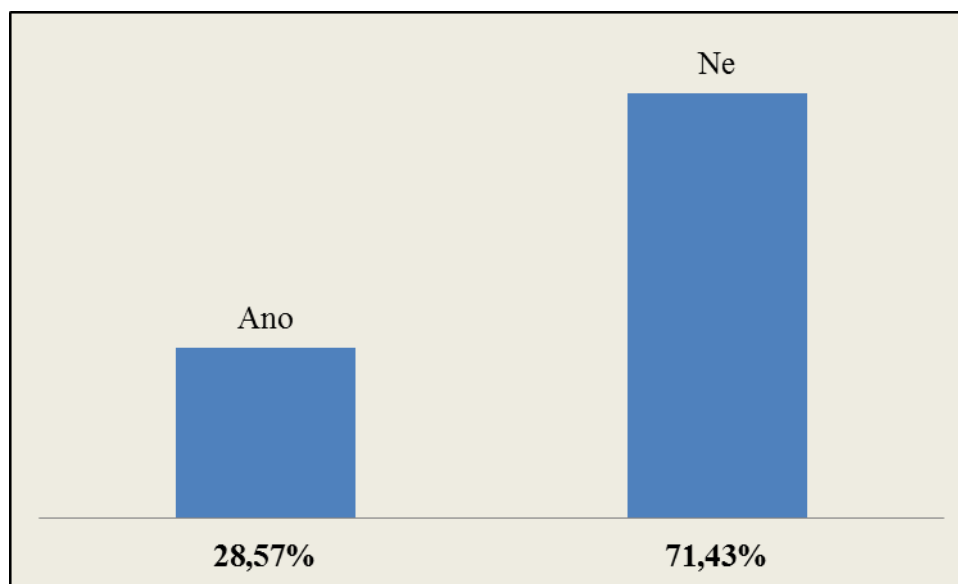
Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání absolvovalo 56 (66,67%) oslovených lektorů a 28 (33,33%) lektorů se ho neúčastnilo. Výzkum ukázal, že ti, co absolvovali rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání byli ve větší míře zaměstnanci. Dále z výzkumu vyplynulo, že ti, co nemají rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání, tak to byli lektoři převážně vyššího věku a to od 50 let a 60 let a výš, také u lektorů, kteří vykonávají lektorskou činnost na základě formálního vzdělání a u lektorů s živnostenským oprávněním. V následujícím grafu je znázorněno, kolik lektorů bude mít zájem si rekvalifikační kurz dodělat.

Autorka se domnívá, že rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání absolvují častěji lektoři, kteří nestudovali v oboru Vzdělávání dospělých, Andragogiky nebo v pedagogicky zaměřených oborech. Podle autorky ti, co studovali ve zmíněných oborech, nepovažují za důležité si rekvalifikační kurz udělat. Lektoři, kteří vykonávají tuto činnost na základě živnostenského oprávnění, podle autorky nic nenutí si dodělat rekva-

lifikační kurz. Dále se autorka domnívá, že zaměstnanci si rekvalifikační kurzy dodělávají častěji, protože to po nich může vyžadovat zaměstnavatel. Podle názoru autorky je rekvalifikační kurz finančně náročný, tak pokud není po lektorech vyžadovaný nebo o něj sami nemají zájem, tak ho nepodstupují.

Graf 6: Uvažujete o absolvování rekvalifikačního kurzu - Lektor dalšího vzdělávání?



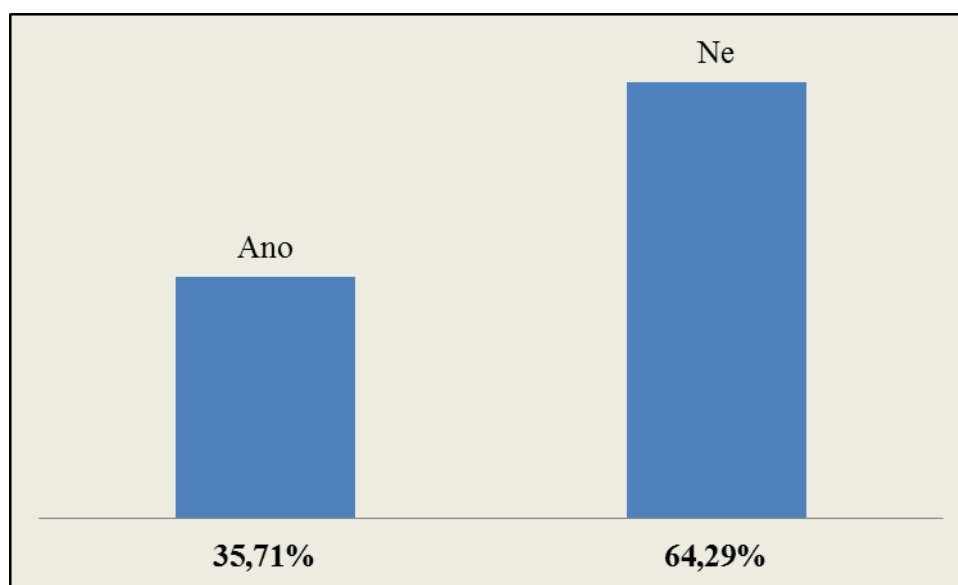
Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

O absolvování rekvalifikačního kurzu – Lektor dalšího vzdělávání uvažuje 8 lektorů (28,57%), kteří v předchozím grafu uvedli, že neabsolvovali rekvalifikační kurz, bylo jich celkem 28 z 84 lektorů. Dále se autorka ptala na to, kdy začnou s absolvováním rekvalifikačního kurzu a nejčastější odpověď byla, že začnou v dohledné době (2 lektori) a dále pak ve stejném zastoupení lektori uváděli, že v budoucnu, v časovém horizontu 5 let, v časovém horizontu 2 let, do 2 let, do 1 roku a neví kdy. Zbývajících 20 lektorů (71,43%) uvedlo, že ho absolvovat nebudou. Z výzkumu dále vyplynulo, že ti, co mají zájem si rekvalifikační kurz dodělat, tak měli malou praxi v oboru a mají v plánu si kvůli lektorské činnosti dodělat rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání. Většina těch, co uvedla, že nemají zájem si rekvalifikační kurz dodělat, tak byli ve věku nad 50 let a 60 let a výš, a dále ti lektori, kteří vykonávali lektorskou činnost na základě formálního vzdělání a měli vysokoškolské vzdělání.

Z výzkumu vyplynulo, že je zájem o rekvalifikační kurzy ze strany lektorů. Autorka se domnívá, že zájem o dodělání si rekvalifikačního kurzu pro lektory s menší praxí je proto, aby měli čím prokazovat, že jsou lektory přes jejich malou praxi. Dále

podle autorky nemají zájem si dodělat rekvalifikační kurz lektoři s vysokoškolským vzděláním, protože mohli vystudovat obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku nebo pedagogicky zaměřený obor, jelikož toto studium zahrnuje znalosti pedagogiky popř. andragogiky, didaktiky atd. a v rámci tohoto studia mají již znalosti, jak vést výuku apod. Lektoři ve věku nad 50 let a 60 let a výš nemají podle autorky zájem si dodělat rekvalifikační kurz, protože mají bohatou praxi v oboru a za tu dobu se naučili vést vyučovací proces.

Graf 7: Máte složenou zkoušku před autorizovanou osobou pro profesní kvalifikaci - Lektor dalšího vzdělávání?



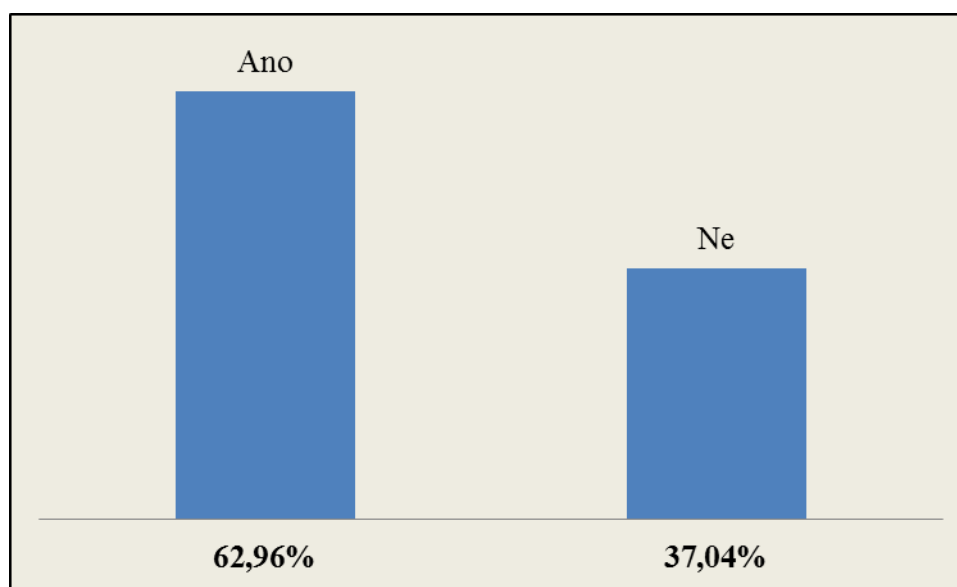
Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z výzkumu vyplynulo, že zkoušku před autorizovanou osobou pro profesní kvalifikaci – Lektor dalšího vzdělávání absolvovalo 30 lektorů (35,71%) a 54 lektorů (64,29%) se jí neúčastnilo, z celkového počtu 84 lektorů. Z výzkumu dále vyplynulo, že zkoušku před autorizovanou osobou chtějí ve větší míře absolvovat ti, co již mají rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání, nebo se ho chystají absolvovat. Autorka se také při vyhodnocení dotazníků setkala s tím, že respondenti neměli zájem tuto zkoušku absolvovat, ale většinou se jednalo o respondenty nad 50 let a 60 let a výš, nebo ty, co vykonávají tuto činnost na základě formálního vzdělání a neměli rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání. Následující graf nám znázorní, kolik lektorů bude mít, nebo má zájem si zkoušku před autorizovanou osobou udělat.

Autorka se domnívá, že o zkoušku před autorizovanou osobou mají zájem ti, lektoři, kteří podstoupili rekvalifikační kurz, z toho důvodu, aby získali kvalifikaci podle pravidel. Dále se autorka domnívá, že to po nich bude požadovat zaměstnavatel,

aby mohl prokázat, že má zaměstnané lektory s touto zkouškou. Podle autorky o tuto zkoušku nemají zájem ti, co vykonávají lektorskou činnost na základě formálního vzdělání, protože nevidí důvod tuto zkoušku absolvovat a dále se také jedná o finančně náročný kurz. U lektorů nad 50 let a 60 let a výš, považuje autorka tuto zkoušku za zbytečnou, protože je finančně náročná a lektori většinou mají v tomto věku bohatou lektorskou praxi.

Graf 8: Uvažujete o složení zkoušky před autorizovanou osobou - Lektor dalšího vzdělávání?

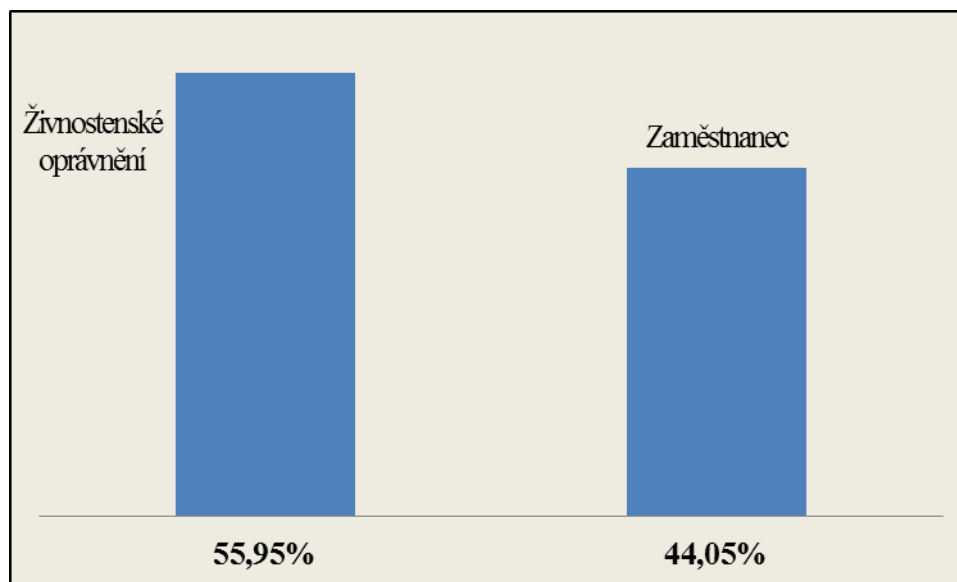


Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z výzkumu vyplynulo, že o složení zkoušky před autorizovanou osobou uvažuje 34 (62,96%) lektorů, kteří v předchozí otázce uvedli, že tuto zkoušku neabsolvovali, bylo jich 54 z celkového počtu 84 oslovených lektorů. Dále se autorka ptala těchto lektorů na to, kdy mají v plánu tuto zkoušku absolvovat a nejčastější odpověď byla: v budoucnu (5 lektorů), v časovém horizontu 2 let (5 lektorů) a do 1 roku (5 lektorů). Dále uváděli: v časovém horizontu 5 let (4 lektori), v časovém horizontu 3 let (4 lektori), v dohledné době (4 lektori) a další 4 lektori uvedli, že neví, kdy zkoušku podstoupí. Zbylí 3 lektori uvedli, že zkoušku podstoupí výhledově. Zbývajících 20 lektorů uvedlo, že nemají zájem o zkoušku před autorizovanou osobou. Lektori, kteří uvedli, že nemají vůbec zájem o zkoušku před autorizovanou osobou, tak byli vysokoškolsky vzdělání a většinou se jednalo o lektory vykonávající tuto činnost na základě živnostenského oprávnění, nebo lektory ve věkové kategorii nad 50 let a 60 let a výš, dále také o lektory, kteří neměli zájem ani o rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání.

Podle autorky z výzkumu vyplynulo, že zájem o zkoušku před autorizovanou osobou roste, protože lektori mají zájem si tuto zkoušku dodělat. Autorka se domnívá, že lektori vykonávající tuto činnost na základě živnostenského oprávnění nemají takový zájem si tuto zkoušku dodělat, protože to po nich nikdo nepožaduje a záleží pouze na nich. Dále podle autorky tuto zkoušku nepovažují za důležitou lektori, kteří se věnují této činnosti na základě formálního vzdělání, protože u nich autorka předpokládá, že absolvovali studijní obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku, nebo pedagogicky zaměřený obor. Lektori ve věku nad 50 let a 60 let a výš nemají podle autorky zájem si tuto zkoušku dodělat, protože to považují za zbytečné kvůli tomu, že již mají v tomto oboru víceletou praxi.

Graf 9: Lektorskou činnost vykonáváte na základě:



Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z výzkumu vyplynulo, že 47 (55,95%) lektorů z 84, vykonávají lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění a 37 lektorů z 84 vykonávají lektorskou činnost jako zaměstnanci. Dále výzkum také ukázal to, že ti lektori, co vykonávají lektorskou činnost jako zaměstnanci, měli ve větší míře splněný rekvalifikační kurz - Lektor dalšího vzdělávání a někteří i zkoušku před autorizovanou osobou.

Autorka se domnívá, že většina lektorů dalšího vzdělávání, pokud vykonávají tuto činnost jako zaměstnanci, tak na ně zaměstnavatel klade větší nároky ohledně dalšího vzdělávání, proto mají ve větší míře rekvalifikační kurz a zájem o zkoušku před autorizovanou osobou, pokud už ji dříve neabsolvovali. Podle autorky u lektorů, kteří vykonávají lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění, tak nejsou nuceni podstoupit rekvalifikační kurz ani zkoušku před autorizovanou osobou a záleží pouze

na nich, zda mají zájem si je dodělat. Podle názoru autorky by rekvalifikační kurz a zkouška před autorizovanou osobou měla být povinná bez rozdílu výkonu lektorské činnosti (zaměstnanec či s živnostenským oprávněním). Výjimku by autorka udělala u těch, kteří vystudovali obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku nebo pedagogicky zaměřený obor. U nich by autorka nechala účast na rekvalifikačním kurzu a u zkoušky před autorizovanou osobou jako dobrovolnou, protože mají již znalosti andragogiky či pedagogiky, didaktiky atd. a na těchto oborech se učili, jak mají vzdělávat.

Tabulka 1: Základní údaje o lektorech

		Celkem	Celkem v %
Pohlaví	Muž	39	46,43%
	Žena	45	53,57%
Věk	do 30 let	9	10,71%
	nad 30 let	27	32,14%
	nad 40 let	26	30,95%
	nad 50 let	15	17,86%
	60 let a výš	7	8,33%
Vzdělání	Vysokoškolské	39	46,43%
	Vyšší odborné	14	16,67%
	Střední škola s maturitou	19	22,62%
	Střední odborná škola s maturitou	12	14,29%
	Střední odborné učiliště	0	0,00%

Zdroj: autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Ze základních údajů vyplynulo, že lektorské činnosti se častěji věnují ženy (45 z 84 lektorů), než muži (39 z 84 lektorů). Lektoři byli nejčastěji ve věkové kategorii nad 30 let (27 lektorů) a nad 40 let (26 lektorů), dále nad 50 let (15 lektorů), do 30 let (9 lektorů) a 60 let a výš (7 lektorů) z celkového počtu 84 lektorů. Nejčastěji měli vysokoškolské vzdělání (39 lektorů) a následně střední školu s maturitou (19 lektorů), na přibližně shodném místě se umístili lektoři s vyšším odborným vzděláním (14 lektorů) a se střední odbornou školou (12 lektorů), žádný lektor neměl jako nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné učiliště z celkového počtu 84 lektorů.

Podle názoru autorky by se měly klást na lektory dalšího vzdělávání stejné požadavky jako na pedagogické pracovníky a tím autorka myslí především v oblasti vzdělání. Autorka se domnívá, že by měli mít všichni lektoři vysokoškolské vzdělání, stejně tak, jako je tomu u pedagogů. Pokud by se jednalo o vysokoškolské vzdělání např. strojírenství, tak u takto vzdělaných lektorů by autorka považovala za nutné si dodělat re-

kvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání popř. zkoušku před autorizovanou osobou, protože je předpoklad, že se tento předmět nevěnoval andragogice popř. pedagogice, didaktice apod. a tito lektoři by nevěděli, jak mají vést vyučovací proces.

3.6 Interpretace a diskuse výsledků

Hypotéza č. 1: U většiny lektorů převažuje především praxe.

Hypotéza (vedlejší): U většiny lektorů převažuje především neformální vzdělání.

Hypotéza hlavní i vedlejší byla šetřením potvrzena.

Zdůvodnění:

Co převažuje u lektorů, když opomeneme jejich vzdělání?

Z výsledků výzkumu je patrné, že u lektorů je důležitá jejich praxe. Výsledky nám ukazují, že lektorskou činností se nejvíce lektorů zabývá 5 - 10 let a to 30 lektorů (35,71%), dále pak 1 - 4 roky celkem 24 lektorů (28,57%), víc jak 10 let v počtu 18 lektorů (21,43%) a v poslední řadě do 1 roku uvedlo 12 lektorů (14,29%) z celkového počtu 84 lektorů. Výsledky mohou být také ovlivněné věkem oslovených lektorů, kdy nejvíce jich bylo náhodně osloveno ve věkové kategorii nad 30 až nad 40 let (téměř ve srovnatelné míře), dále nad 50 let, poté do 30 let a nejméně jich bylo náhodně osloveno nad 60 let. Ti, co se věnují lektorské činnosti 5 - 10 let byli ve větším zastoupení ve věkové kategorii nad 40 let. Na druhém místě se umístili lektoři s praxí 1 – 4 roky, nejčastěji ve věkové kategorii nad 30 let. Třetí místo obsadila délka praxe nad 10 let a tuto odpověď volili nejčastěji lektoři ve věkové kategorii nad 50 let a 60 let a výš. Praxi do 1 roku nejčastěji uváděli lektoři ve věkové kategorii do 30 let.

Podle autorky je u lektorů důležitá délka jejich praxe, protože by měli přednášet daná témata i s praktickými poznatky, aby posluchači uměli nové poznatky přenést i do praxe a lépe daná témata pochopili. Podle autorky jsou výsledky výzkumu ovlivněné věkem respondentů, protože je zřejmé, že lektoři do 30 let nebudou mít tak velkou praxi v oboru, jako lektoři s věkem nad 50 let, nebo 60 let a výš.

Autorka vidí problém v tom, že lektorskou činnost může provádět prakticky kdokoli, kdo má na toto povolání povahu. Autorka se domnívá, že kvalitu lektora určuje délka jeho praxe v oboru, reference a až na dalším místě jsou podstoupené certifikáty a kurzy, které nejsou povinné, pokud je nemají někým nařízené. Pokud má lektor mno-

haletou praxi a působí tak v tomto oboru více let a je o něj zájem, tak se autorka domnívá, že to svědčí o nějakém talentu či mistrovství v oboru, ve kterém působí.

Jaké vzdělání u lektorů převažuje?

Z výzkumu vyplynulo, že lektoři se nejčastěji lektorské činnosti věnují na základě neformálního vzdělání a to 55 (65,48%) oslovených lektorů a lektorů s formálním vzděláním 29 (34,52%). Výzkum dále ukázal, že lektoři, kteří vykonávají činnost lektora na základě neformálního vzdělání, tak jsou ve větším zastoupení s nejvyšším dosaženým vzděláním vyšším odborným a středním s maturitní zkouškou, dále ti co mají vysokoškolské vzdělání tak i přesto ještě mají dodělané rekvalifikační kurzy popř. zkoušku před autorizovanou osobou, ale vysokoškolsky vzdělaní byli v menším zastoupení. Ti lektoři, kteří uvedli, že se lektorské činnosti věnují na základě formálního vzdělání, byli vysokoškolsky vzdělaní, tak ve větší míře neměli rekvalifikační kurz, ani zkoušku před autorizovanou osobou, ale někteří uvedli, že to mají v plánu. Lektoři, kterým bylo nad 50 let a 60 let a výš, se neplánují dále vzdělávat a lektorské činnosti se ve větší míře věnovali na základě formálního vzdělání.

Podle názoru autorky se lektoři věnují této činnosti nejčastěji na základě neformálního vzdělání, protože v rámci formálního vzdělání neexistuje žádný studijní obor, který by připravoval přímo lektory dalšího vzdělávání. V rámci formálního vzdělání jsou studijní obory, které jsou všeobecně zaměřené a to obor Vzdělávání dospělých a Andragogika. Z těchto oborů se může stát člověk kromě jiných i lektorem dalšího vzdělávání, ale nepřipravuje je přímo. Podle autorky i v rámci studia pedagogických oborů by se člověk mohl stát lektorem dalšího vzdělávání, protože zde má předmět pedagogiky, didaktiku atd. a připravuje se na to, že bude umět vzdělávat. Dále se autorka práce domnívá, že ti lektoři, kteří mají vystudovaný obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku nebo pedagogický obor, tak ve větší míře neabsolvují rekvalifikační kurzy popř. zkoušku před autorizovanou osobou, protože jsou tyto kurzy finančně náročné a díky studiu na těchto oborech získali znalosti andragogické, pedagogické, didaktické aj., které jsou obsahem rekvalifikačních kurzů popř. zkoušky před autorizovanou osobou. Pokud se jedná o vysokoškolské vzdělání v jiných oborech, které nejsou zaměřené andragogickým či pedagogickým směrem, tak se autorka domnívá, že je důležité, aby si takto vzdělaní lektoři dodělali rekvalifikační kurz popř. zkoušku před autorizovanou osobou, aby věděli, jak mají vést vyučovací proces aj. Toto by mělo podle autorky platit i pro lektory s vyšším odborným vzděláním, středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou atd. Ti lektoři, kteří uvedli, že jim je nad 50 let a 60 let a výš,

si podle autorky nechtějí dodělat rekvalifikační kurzy, popř. zkoušku před autorizovanou osobou, protože za sebou mají mnohaletou praxi v oboru a kvůli jejich věku, kdy se předpokládá, že už půjdou za nedlouho do penze, je to zbytečné a dále se autorka domnívá, že zde hraje roli i vysoká cena kurzů.

Autorka by chtěla dále shrnout situaci, kdy ve školství v České republice není žádný studijní program, který by připravoval přímo lektory dalšího vzdělávání. Tudíž nelze podstoupit standardní vzdělávání, které by připravovalo přímo lektory dalšího vzdělávání. Jediným studijním programem je obor Vzdělávání dospělých a Andragogika, kde probíhá široce zaměřené studium, které zasahuje do více odborných témat, zabývá se vzděláváním dospělých, andragogikou, pedagogikou, didaktikou atd., ale nepřipravuje přímo pro profesi - Lektor další vzdělávání. Podle autorky toto studium dává základy pro výkon různých povolání, mezi které patří i lektorská činnost. Ti, co se chtějí věnovat lektorské činnosti, tak si nechají pro tuto činnost vystavit buďto živnost a mohou se dále vzdělávat (rekvalifikační kurzy, zkouška před autorizovanou osobou aj.), nebo jsou jako zaměstnanci a absolvují různé rekvalifikační kurzy, zkoušky před autorizovanou osobou apod. Na vysokých školách mohou ti, co se chtějí věnovat lektorské činnosti, absolvovat v rámci celoživotního vzdělávání rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání, kde je zároveň i možnost absolvovat zkoušku před autorizovanou osobou a dosáhnout tak profesní kvalifikace dle pravidel. Tyto rekvalifikační kurzy a zkoušky před autorizovanými osobami nabízejí i jiné instituce či organizace.

Jakým způsobem vykonávají lektori lektorskou činnost (jako zaměstnanci nebo mají živnostenské oprávnění)?

Z výzkumu vyplynulo, že 47 (55,95%) lektorů z 84, vykonávají lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění a 37 lektorů z 84 vykonávají lektorskou činnost jako zaměstnanci. Dále výzkum také ukázal to, že ti lektori, co vykonávají lektorskou činnost jako zaměstnanci, měli ve větší míře splněný rekvalifikační kurz - Lektor dalšího vzdělávání a někteří i zkoušku před autorizovanou osobou.

Autorka se domnívá, že většina lektorů dalšího vzdělávání, pokud vykonávají tuto činnost jako zaměstnanci, tak na ně zaměstnavatel klade větší nároky ohledně dalšího vzdělávání, proto mají ve větší míře rekvalifikační kurz a zájem o zkoušku před autorizovanou osobou, pokud je dosud neabsolvovali. Podle autorky u lektorů, kteří vykonávají lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění, tak nejsou nuceni podstoupit rekvalifikační kurz ani zkoušku před autorizovanou osobou a záleží pouze na nich, zda mají zájem si je dodělat. Podle názoru autorky by rekvalifikační kurz

a zkouška před autorizovanou osobou měla být povinná bez rozdílu výkonu lektorské činnosti (zaměstnanec či s živnostenským oprávněním). Výjimku by autorka udělala u těch, kteří vystudovali obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku nebo pedagogicky zaměřený obor. U nich by autorka nechala účast na rekvalifikačním kurzu a u zkoušky před autorizovanou osobou jako dobrovolnou, protože mají již znalosti andragogiky či pedagogiky, didaktiky atd. a na těchto oborech se učili, jak mají vzdělávat.

Podle autorky, se zaměstnanci dále vzdělávají častěji, protože je na ně kladen tlak ze strany jejich zaměstnavatele a chtějí si udržet pracovní místo. Zatímco podnikatelé se mohou dále vzdělávat ze své vůle, jinak se vzdělávat nemusejí, protože na ně žádný zaměstnavatel netlačí. Jediné, kdo může podnikatelům nařídít další vzdělávání je stát, pokud vydá nějaký nový zákon apod.

Hypotéza č. 2: Akreditované lektorské kurzy by měly u většiny lektorů přispívat k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Hypotéza byla šetřením potvrzena.

Zdůvodnění:

Jaké lektorské kurzy lektori upřednostňují? Akreditované nebo neakreditované.

Z 84 oslovených lektorů nejčastěji akreditované lektorské kurzy upřednostňuje 38 (45,24%) lektorů a někteří nerozlišují, zda se jedná o akreditované či neakreditované kurzy – 30 (35,71%) lektorů. Ostatní lektori uvedli, že žádné vzdělávací kurzy nenavštěvují – 15 (17,86%) lektorů, nejvíce tuto odpověď volili lektori ve věku nad 50 let a 60 let a výš s vysokoškolským vzděláním, nebo lektori s živnostenským oprávněním. Jeden lektor uvedl, že navštěvuje pouze neakreditované kurzy (1,19 %). Akreditované lektorské kurzy upřednostňovali nejvíce lektori zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou a střední odbornou školou s maturitou. Nejčastěji nerozlišovali akreditované a neakreditované kurzy lektori, kteří vykonávají lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění, protože jim jde o téma kurzu, nebo reference apod.

Podle názoru autorky navštěvují nejčastěji akreditované lektorské kurzy zaměstnanci, protože mají nařízené od svého zaměstnavatele se jich účastnit, aby jako instituce či organizace měla certifikované zaměstnance a zvýšila si tak postavení na trhu práce (může to být jeden ze znaků kvality organizace či instituce). Lektori vykonávající svou

činnost na základě živnostenského oprávnění a i vysokoškolsky vzdělaní, nejčastěji označili, že nerozlišují akreditované a neakreditované vzdělávací kurzy. U těchto lektorů se autorka domnívá, že již absolvovali potřebné akreditované kurzy a nyní si doplňují a prohlubují své kompetence a kvalifikaci, tak tyto kurzy nerozlišují, ale informují se o tom, jaké má daná organizace či instituce reference atd. Dále někteří lektoři volili, že nenavštěvují žádné lektorské kurzy. U nich se autorka domnívá, že to mohla ovlivnit délka praxe lektorů, nejvyšší dosažené vzdělání, nebo již všechny kurzy, které je zajímaly, vyčerpaly atd.

Autorka se dále domnívá, že ti, co upřednostňují akreditované lektorské kurzy, tak se zaměřují na to, aby měli státem garantovanou kvalitu absolvovaného kurzu a neplatili si kurz, který nebude kvalitní, protože kurzy nepatří mezi levné záležitosti. Ti co jim nezáleží na tom, zda je kurz akreditovaný či nikoli, tak se autorka domnívá, že si lektoři vybírají kurzy, podle témat, která se jim líbí a hodí se jim k jejich profesi a akreditovaný kurz je nenabízí, tak si zkontrolují u realizátorů neakreditovaných vzdělávacích kurzů to, jaký má kurz či organizace reference a podle toho se rozhodují.

K čemu by měly přispívat akreditované lektorské kurzy?

Většina lektorů (z 84 lektorů) uvádí, že akreditované lektorské kurzy přispívají k lepšímu uplatnění na trhu práce – 60 (71,43%) lektorů a 24 (28,57%) lektorů uvedlo, že akreditované lektorské kurzy k ničemu nepřispívají, že jim na tom nezáleží. Lektoři, kteří uvedli, že akreditované lektorské kurzy k ničemu nepřispívají, že jim nezáleží na tom, zda je kurz akreditovaný, tak se v tomto případě jednalo o lektory vykonávající lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění a o ty, kterým jde o téma kurzu nebo o reference apod.

Podle autorky by měly akreditované lektorské kurzy přispívat k lepšímu uplatnění na trhu práce, protože lektor se může prokázat nějakými certifikáty a osvědčeními. Dále se autorka domnívá, že akreditované lektorské kurzy jsou státem garantované a absolvent získá certifikát, který by měl být uznávaný a měl by určovat kvalitu výstupu. Podle autorky k akreditovaným lektorským kurzům přihlížejí většinou zaměstnavatelé a vybírají je i svým zaměstnancům. Autorka se domnívá, že u lektorů, kterým nezáleží na tom, zda je kurz akreditovaný či nikoli, protože k ničemu nepřispívají a vybírají si kurzy podle tématu nebo referencí. Může to být proto, že lektor má již potřebnou kvalifikaci, kterou získal na akreditovaném kurzu a nyní se vzdělává dál podle svého zájmu a již mu na akreditaci nezáleží, protože je pro něj důležité se dále vzdělávat. Autorka by doplnila, že u lektorů, kterým nezáleží na akreditacích kurzů, tak se může jednat i o zaměst-

nance a zaměstnavatel jim zadá, aby ho absolvovali a tudíž na tom nezáleží, zda je akreditovaný či nikoli.

Hlavním cílem výzkumu bude analýza vzdělání lektorů od standardního až k lektorskému a jejich zájem o zkoušku před autorizovanou osobou.

Cíl výzkumu byl naplněn.

Zdůvodnění:

Ze základních údajů vyplynulo, že lektorské činnosti se častěji věnují ženy (45 z 84 lektorů), než muži (39 z 84 lektorů). Lektoři byli nejčastěji ve věkové kategorii nad 30 let (27 lektorů) a nad 40 let (26 lektorů), dále nad 50 let (15 lektorů), do 30 let (9 lektorů) a 60 let a výš (7 lektorů) z celkového počtu 84 lektorů. Nejčastěji měli vysokoškolské vzdělání (39 lektorů) a následně střední školu s maturitou (19 lektorů), na přibližně shodném místě se umístili lektoři s vyšším odborným vzděláním (14 lektorů) a se střední odbornou školou (12 lektorů), žádný lektor neměl jako nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné učiliště z celkového počtu 84 lektorů.

Podle názoru autorky by se měly klást na lektory dalšího vzdělávání stejné požadavky jako na pedagogické pracovníky a tím autorka myslí především v oblasti vzdělání. Autorka se domnívá, že by měli mít všichni lektoři vysokoškolské vzdělání, stejně tak, jako je tomu u pedagogů. Pokud by se jednalo o vysokoškolské vzdělání např. strojírenství, tak u takto vzdělaných lektorů by autorka považovala za nutné si dodělat rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání popř. zkoušku před autorizovanou osobou, protože je předpoklad, že se tento předmět nevěnoval andragogice popř. pedagogice, didaktice apod. a tito lektoři by nevěděli, jak mají vést vyučovací proces.

Jaký je zájem lektorů o rekvalifikační kurz - Lektor dalšího vzdělávání?

Z výzkumu vyplynulo, že rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání z 84 oslovených lektorů ho absolvovalo 56 (66,67%) lektorů a 28 (33,33%) lektorů se ho neúčastnilo, ale v následujícím odstavci je popsáno, kolik lektorů bude mít zájem si rekvalifikační kurz dodělat. Výzkum ukázal, že ti, co absolvovali rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání byli ve větší míře zaměstnanci. Dále z výzkumu vyplynulo, že ti, co nemají rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání, tak to byli lektoři převážně staršího věku a to od 50 let a 60 let a výš, také u lektorů, kteří vykonávají lektorskou činnost na základě formálního vzdělání a u lektorů s živnostenským oprávněním.

O absolvování rekvalifikačního kurzu – Lektor dalšího vzdělávání uvažuje 8 lektorů (28,57%), kteří v předchozím grafu uvedli, že neabsolvovali rekvalifikační kurz, bylo jich celkem 28 z 84 lektorů. Dále se autorka ptala na to, kdy začnou s absolvováním rekvalifikačního kurzu a nejčastější odpověď byla, že začnou v dohledné době (2 lektoři) a dále pak ve stejném zastoupení lektoři uváděli, že v budoucnu, v časovém horizontu 5 let, v časovém horizontu 2 let, do 2 let, do 1 roku a neví kdy. Zbývajících 20 lektorů (71,43%) uvedlo, že ho absolvovat nebudou. Z výzkumu dále vyplynulo, že ti, co mají zájem si rekvalifikační kurz dodělat, tak měli malou praxi v oboru a mají v plánu si kvůli lektorské činnosti dodělat rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání. Většina těch, co uvedla, že nemají zájem si rekvalifikační kurz dodělat, tak byli ve věku nad 50 let a nad 60 let a dále ti lektoři, kteří vykonávali lektorskou činnost na základě formálního vzdělání a měli vysokoškolské vzdělání.

Autorka se domnívá, že rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání absolvují častěji lektoři, kteří nestudovali v oboru Vzdělávání dospělých, Andragogiky nebo v pedagogicky zaměřených oborech. Podle autorky ti, co studovali ve zmíněných oborech, nepovažují za důležité si rekvalifikační kurz udělat. Lektoři, kteří vykonávají tuto činnost na základě živnostenského oprávnění, podle autorky nic nenuťují si dodělat rekvalifikační kurz. Dále se autorka domnívá, že zaměstnanci si rekvalifikační kurzy dodělávají častěji, protože to po nich může vyžadovat zaměstnavatel. Podle názoru autorky je rekvalifikační kurz finančně náročný, tak pokud není po lektorech vyžadovaný nebo o něj sami nemají zájem, tak ho nepodstupují.

Z výzkumu vyplynulo, že je zájem o rekvalifikační kurzy ze strany lektorů. Autorka se domnívá, že zájem o dodělání si rekvalifikačního kurzu pro lektory s menší praxí je proto, aby měli čím prokazovat, že jsou lektory přes jejich malou praxi. Dále podle autorky nemají zájem si dodělat rekvalifikační kurz lektoři s vysokoškolským vzděláním, protože mohli vystudovat obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku nebo pedagogicky zaměřený obor, jelikož toto studium zahrnuje znalosti pedagogiky popř. andragogiky, didaktiky atd. a v rámci tohoto studia mají již znalosti, jak vést výuku apod. Lektoři ve věku nad 50 let a 60 let a výš nemají podle autorky zájem si dodělat rekvalifikační kurz, protože mají bohatou praxi v oboru a za tu dobu se naučili vést vyučovací proces.

Autorka vidí problém v tom, že pokud může být zahrnuta profese lektora do volné živnosti, kde lektor nemusí prokazovat své odborné dovednosti apod. a stačí mu splnit

pouze určité náležitosti. Jak tedy lektor dokáže, jako jedinec svou kvalitu? Lektor může absolvovat různé rekvalifikace a školení, kde může obdržet certifikát, ale zůstává zde otázka, že pokud to nebude mít od někoho nařízené (v tomto případě např. od státu), tak ho nic nenutí tyto kurzy podstupovat. Autorka se domnívá, že rekvalifikační kurzy aj., budou více absolvovat firmy se svými zaměstnanci, aby zvýšili renomé firmy a mohli na základě certifikátů, potvrzení a dalším vzděláváním prokázat svou kvalitu.

Jaký je zájem lektorů o složení zkoušky před autorizovanou osobou pro profesní kvalifikaci - Lektor dalšího vzdělávání?

Z výzkumu vyplynulo, že zkoušku před autorizovanou osobou pro profesní kvalifikaci – Lektor dalšího vzdělávání absolvovalo 30 lektorů (35,71%) a 54 lektorů (64,29%) se jí neúčastnilo, z celkového počtu 84 lektorů. Z výzkumu dále vyplynulo, že zkoušku před autorizovanou osobou chtějí ve větší míře absolvovat ti, co již mají rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání, nebo se ho chystají absolvovat. Autorka se také při vyhodnocení dotazníků setkala s tím, že respondenti neměli zájem tuto zkoušku absolvovat, ale většinou se jednalo o respondenty nad 50 let a 60 let a výš, nebo ty, co vykonávají tuto činnost na základě formálního vzdělání a neměli rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání. V následující odstavci si uvedeme, kolik lektorů bude mít, nebo má zájem si zkoušku před autorizovanou osobou udělat.

Z výzkumu vyplynulo, že o složení zkoušky před autorizovanou osobou uvažuje 34 (62,96%) lektorů, kteří v předchozí otázce uvedli, že tuto zkoušku neabsolvovali, bylo jich 54 z celkového počtu 84 oslovených lektorů. Dále se autorka ptala těchto lektorů na to, kdy mají v plánu tuto zkoušku absolvovat a nejčastější odpověď byla: v budoucnu (5 lektorů), v časovém horizontu 2 let (5 lektorů) a do 1 roku (5 lektorů). Dále uváděli: v časovém horizontu 5 let (4 lektoři), v časovém horizontu 3 let (4 lektoři), v dohledné době (4 lektoři) a další 4 lektoři uvedli, že neví, kdy zkoušku podstoupí. Zbylí 3 lektoři uvedli, že zkoušku podstoupí výhledově. Zbývajících 20 lektorů uvedlo, že nemají zájem o zkoušku před autorizovanou osobou. Lektoři, kteří uvedli, že nemají vůbec zájem o zkoušku před autorizovanou osobou, tak byli vysokoškolsky vzdělání a většinou se jednalo o lektory vykonávající tuto činnost na základě živnostenského oprávnění, nebo lektory ve věkové kategorii nad 50 let a 60 let a výš, dále také o lektory, kteří neměli zájem ani o rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání.

Autorka se domnívá, že o zkoušku před autorizovanou osobou mají zájem ti, lektori, kteří podstoupili rekvalifikační kurz, z toho důvodu, aby získali kvalifikaci podle pravidel. Dále se autorka domnívá, že to po nich bude požadovat zaměstnavatel,

aby mohl prokázat, že má zaměstnané lektory s touto zkouškou. Podle autorky o tuto zkoušku nemají zájem ti, co vykonávají lektorskou činnost na základě formálního vzdělání, protože nevidí důvod tuto zkoušku absolvovat a dále se také jedná o finančně náročný kurz. U lektorů nad 50 let a 60 let a výš, považuje autorka tuto zkoušku za zbytečnou, protože je finančně náročná a lektori většinou mají v tomto věku bohatou lektorskou praxi.

Podle autorky z výzkumu vyplynulo, že zájem o zkoušku před autorizovanou osobou roste, protože lektori mají zájem si tuto zkoušku dodělat. Autorka se domnívá, že lektori vykonávající tuto činnost na základě živnostenského oprávnění nemají takový zájem si tuto zkoušku dodělat, protože to po nich nikdo nepožaduje a záleží pouze na nich. Dále podle autorky tuto zkoušku nepovažují za důležitou lektori, kteří se věnují této činnosti na základě formálního vzdělání, protože u nich autorka předpokládá, že absolvovali studijní obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku, nebo pedagogicky zaměřený obor. Lektori ve věku nad 50 let a 60 let a výš nemají podle autorky zájem si tuto zkoušku dodělat, protože to považují za zbytečné kvůli tomu, že již mají v tomto oboru víceletou praxi.

Autorku zaujalo, že ti, co mají zkoušku před autorizovanou osobou, jsou v malém zastoupení, z oslovených lektorů. Nejprve se autorka domnívala, že o tuto zkoušku nejeví lektori zájem. Výzkum ale dále ukázal, že téměř stejný počet lektorů, kteří už tuto zkoušku vykonali, o ni jeví do budoucna zájem. Zůstává ale otázkou, zda tuto zkoušku doopravdy podstoupí. Také autorku zaujalo to, že někteří lektori o tuto zkoušku před autorizovanou osobou nejeví zájem vůbec. Autorka se domnívá, že když lektori pracují již mnoho let v tomto oboru, svou práci vykonávají dobře a je o ně zájem, tak o ně bude zájem i když nebudou mít vykonanou zkoušku před autorizovanou osobou. Dále podle názoru autorky by muselo být zákonem dané, aby všichni lektori tuto zkoušku podstoupili.

3.7 Závěry výzkumu

Z výzkumu vyplynulo, že pro lektory je nejdůležitější délka jejich praxe v oboru, protože to může být jeden z faktorů výběru lektora. Autorka se domnívá, že čím delší praxe v daném oboru, tím kvalitněji odvedená práce. Lektor se může připravit na tuto profesi formálním způsobem, ale neexistuje žádný studijní obor Lektor dalšího vzdělávání, tak se musí vzdělávat jinou cestou. Výzkum ukázal, že u lektorů dalšího vzdělávání převažuje neformální vzdělání a délka praxe. Dále lektori, kteří vykonávají

lektorskou činnost na základě neformálního vzdělání, tak mají nejčastěji nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné a střední s maturitní zkouškou, v menším zastoupení byli vysokoškolsky vzdělání. Ti, co se věnovali lektorské činnosti na základě formálního vzdělání, tak ve větší míře neměli rekvalifikační kurz, ani zkoušku před autorizovanou osobou, ale někteří uvedli, že to mají v plánu. Lektoři, kterým bylo nad 50 let a 60 let a výš, se neplánují dále vzdělávat a lektorské činnosti se ve větší míře věnovali na základě formálního vzdělání. Lektoři se této profesi věnují ve větším zastoupení s živnostenským oprávněním, než jako zaměstnanci. Dále výzkum také ukázal to, že ti lektoři, co vykonávají lektorskou činnost jako zaměstnanci, měli ve větší míře splněný rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání a někteří i zkoušku před autorizovanou osobou.

Lektoři nejčastěji navštěvují akreditované lektorské kurzy. Někteří lektoři nerozlišují, zda se jedná o akreditované či neakreditované kurzy, další lektoři uvedli, že žádné vzdělávací kurzy nenavštěvují (tuto odpověď volili nejčastěji lektoři ve věku nad 50 let a 60 let a výš s vysokoškolským vzděláním, nebo lektoři s živnostenským oprávněním). Jeden lektor uvedl, že navštěvuje pouze neakreditované kurzy. Akreditované lektorské kurzy upřednostňovali nejvíce lektoři zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou a střední odbornou školou s maturitou. Nejčastěji nerozlišovali akreditované a neakreditované kurzy lektoři, kteří vykonávají lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění, protože jim jde o téma kurzu, nebo reference apod. Většina lektorů uvádí, že akreditované lektorské kurzy přispívají k lepšímu uplatnění na trhu práce. Zbývající lektoři uvedli, že akreditované lektorské kurzy k ničemu nepřispívají, že jim na tom nezáleží. Lektoři, kteří uvedli, že akreditované lektorské kurzy k ničemu nepřispívají, že jim nezáleží na tom, zda je kurz akreditovaný, tak se v tomto případě jednalo o lektory vykonávající lektorskou činnost na základě živnostenského oprávnění.

Dále z výzkumu vyplynulo, že rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání absolvovala víc jak polovina oslovených lektorů, zatím co zkoušku před autorizovanou osobou absolvovala přibližně jedna třetina oslovených lektorů.

Výzkum ukázal, že ti, co absolvovali rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání byli ve větší míře zaměstnanci. Dále z výzkumu vyplynulo, že ti, co nemají rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání, tak to byli lektoři převážně staršího věku a to od 50 let a 60 let a výš, také u lektorů, kteří vykonávají lektorskou činnost na základě formálního vzdělání a u lektorů s živnostenským oprávněním. Ti, co neabsolvovali rekvalifikační kurz - Lektor dalšího vzdělávání, tak o něm uvažují, ale ti tvoří velice nepa-

trnou část (8 lektorů z 28, kteří nemají rekvalifikační kurz z celkového počtu respondentů 84). Dále se autorka ptala na to, kdy začnou s absolvováním rekvalifikačního kurzu a nejčastější odpověď byla, že začnou v dohledné době (2 lektoři) a dále pak ve stejném zastoupení lektoři uváděli, že v budoucnu, v časovém horizontu 5 let, v časovém horizontu 2 let, do 2 let, do 1 roku a neví kdy. Zbývajících 20 lektorů uvedlo, že ho absolvovat nebudou. Z výzkumu dále vyplynulo, že ti, co mají zájem si rekvalifikační kurz dodělat, tak měli malou praxi v oboru a mají v plánu si kvůli lektorské činnosti dodělat rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání. Většina těch, co uvedla, že nemají zájem si rekvalifikační kurz dodělat, tak byli ve věku nad 50 let a nad 60 let a dále ti lektoři, kteří vykonávali lektorskou činnost na základě formálního vzdělání a měli vysokoškolské vzdělání.

Z výzkumu vyplynulo, že zkoušku před autorizovanou osobou chtějí ve větší míře absolvovat ti, co již mají rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání, nebo se ho chystají absolvovat. Autorka se také při vyhodnocení dotazníků setkala s tím, že respondenti neměli zájem tuto zkoušku absolvovat, ale většinou se jednalo o respondenty nad 50 let a 60 let a výš, nebo ty, co vykonávají tuto činnost na základě formálního vzdělání a neměli rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání. O složení zkoušky před autorizovanou osobou uvažuje víc lektorů, než tomu bylo u rekvalifikačního kurzu – Lektor dalšího vzdělávání a to nejspíš z toho důvodu, že rekvalifikační kurz již absolvovala víc jak polovina oslovených lektorů.

Dále se autorka ptala těchto lektorů na to, kdy mají v plánu tuto zkoušku absolvovat a nejčastější odpověď byla: v budoucnu (5 lektorů), v časovém horizontu 2 let (5 lektorů) a do 1 roku (5 lektorů). Dále uváděli: v časovém horizontu 5 let (4 lektoři), v časovém horizontu 3 let (4 lektoři), v dohledné době (4 lektoři) a další 4 lektoři uvedli, že neví, kdy zkoušku podstoupí. Zbylí 3 lektoři uvedli, že zkoušku podstoupí výhledově. Zbývajících 20 lektorů uvedlo, že nemají zájem o zkoušku před autorizovanou osobou. Lektoři, kteří uvedli, že nemají vůbec zájem o zkoušku před autorizovanou osobou, tak byli vysokoškolsky vzdělaní a většinou se jednalo o lektory vykonávající tuto činnost na základě živnostenského oprávnění, nebo lektory ve věkové kategorii nad 50 let a 60 let a výš, dále také o lektory, kteří neměli zájem ani o rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání.

Ze základních údajů vyplynulo, že lektorské činnosti se častěji věnují ženy, než muži. Lektoři byli nejčastěji ve věkové kategorii nad 30 let a nad 40 let, dále nad 50 let, do 30 let a 60 let a výš. Nejčastěji měli vysokoškolské vzdělání a následně

střední školu s maturitou, na přibližně shodném místě se umístili lektoři s vyšším odborným vzděláním a se střední odbornou školou, žádný lektor neměl jako nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné učiliště.

3.8 Náměty a doporučení

Podle autorky by měl vzniknout nový zákon, stejně tak jako vznikl pro pedagogy, že si musí dodělat vysokoškolské vzdělání, aby se mohli jejich profesi věnovat. Stát by měl mít kontrolu nad nejvyšším dosaženým vzděláním (odborností) lektorů. Díky tomu by již podle autorky nemohl lektorskou činnost vykonávat kdokoliv, s jakýmkoliv vzděláním. Výjimku ohledně nejvyššího dosaženého vzdělání by autorka udělila lektorům, kteří v tomto oboru mají víceletou praxi, kterou mohou prokázat a spadají do určité věkové kategorie.

Podle autorky by ohledně vzdělání lektorů mělo platit, že pokud lektor dalšího vzdělávání nevystudoval v rámci formálního vzdělávání studijní obor Vzdělávání dospělých, Andragogiku či pedagogicky zaměřený obor, tak by mělo být povinné, aby si lektoři dodělali rekvalifikační kurz popř. zkoušku před autorizovanou osobou. Toto pravidlo by mělo platit i pro ty, co by chtěli lektorskou činnost vykonávat na základě živnostenského oprávnění.

Dále se autorka domnívá, že by lektoři dalšího vzdělávání měli být vysokoškolsky vzdělání, jako pedagogové, protože také vzdělávají. Zde by byl ale rozdíl ve vysokoškolském vzdělání, které může být zaměřené do jakéhokoliv oboru (např. strojírenství). Takto vzdělaní lektoři, pokud by měli vystudovaný obor, který nemá v osnovách andragogiku, pedagogiku, didaktiku atd., tak by pro ně mělo být povinné absolvovat rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání popř. zkoušku před autorizovanou osobou, aby věděl, jak správně vést vyučovací proces, naplánovat si výuku, obsah aj.

Dále je podle autorky důležité, aby se lektoři dále vzdělávali ve svém oboru a sebevzdělávali. Lektor musí mít stále aktuální informace.

Podle autorky by měli lektoři preferovat akreditované lektorské kurzy, protože by měly přispívat k lepšímu uplatnění na trhu práce. Lektor se může ve své profesi, díky akreditovaným kurzům prokázat nějakými certifikáty či osvědčeními. Dále se autorka domnívá, že akreditované lektorské kurzy jsou státem garantované a absolvent získá certifikát (osvědčení), který by měl být uznávaný a měl by určovat kvalitu výstupu. Podle autorky by se měli vzdělávat v akreditovaných oborech jak lektoři zaměstnanci, tak lektoři vykonávající svou činnost na základě živnostenského oprávnění, bez ohledu

na to, jaké mají nejvyšší dosažené vzdělání, protože by se lektoři měli neustále vzdělávat a mít to další vzdělávání nějak podložené, aby mohli své kompetence nějak prokázat. Podle autorky pokud volí lektoři i neakreditované vzdělávací programy, tak je to z důvodu toho, že se jim líbí dané téma kurzu a toto vzdělávání zahrnují do „sebevzdělávání“ a proto se lektoři domnívají, že nezáleží na tom, zda je kurz akreditovaný či nikoli.

Pro lektory je důležitá délka praxe v oboru, protože by měli přednášený obor, o který se zajímají umět přenést i do praxe, aby tomu posluchači lépe rozuměli a uměli naučené použít v praxi. Podle názoru autorky je důležité, aby lektor dalšího vzdělávání uměl sestavit vzdělávací proces a také aby uměl zaujmout pozornost posluchačů (např. dát vzdělávacímu procesu nějaký náboj, udělat ho něčím zajímavým apod.). Lektor by měl uvádět příklady z praxe, osobní zkušenosti (které získává délkou své praxe). Také by měl dát možnost posluchačům, aby se také vyjádřili k danému tématu svou osobní zkušeností a praxí, protože u dospělých posluchačů je velký předpoklad, že by také mohli mít mnoho zkušeností. Toto předávání zkušeností si navzájem, obohacuje jak lektora, tak posluchače.

Závěr

Autorka si dala za cíl zanalyzovat vzdělání lektorů od standardního až k lektorskému a to jaký mají zájem lektori o zkoušku před autorizovanou osobou. Autorka zjistila, že lektori měli nejčastěji nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské a následně střední s maturitou, na přibližně shodném místě se umístili lektori s vyšším odborným vzděláním a se střední odbornou školou, žádný lektor neměl jako nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné učiliště. Oslovení lektori se nejčastěji této profesi věnují na základě neformálního vzdělání a praxe. Lektori nejčastěji navštěvují akreditované lektorské kurzy. Někteří lektori nerozlišují, zda se jedná o akreditované či neakreditované kurzy, další lektori uvedli, že žádné vzdělávací kurzy nenavštěvují. Většina lektorů uvádí, že akreditované lektorské kurzy přispívají k lepšímu uplatnění na trhu práce. Zbývající lektori uvedli, že akreditované lektorské kurzy k ničemu nepřispívají, že jim na tom nezáleží. Lektori se této profesi věnují ve větším zastoupení s živnostenským oprávněním, než jako zaměstnanci. Dále lektori, co vykonávají lektorskou činnost jako zaměstnanci, měli ve větší míře splněný rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání a někteří i zkoušku před autorizovanou osobou. Více jak jedna polovina lektorů měla rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání a pouze 8 lektorů mělo zájem si rekvalifikační kurz dodělat. Z výzkumu vyplynulo, že zkoušku před autorizovanou osobou měla přibližně jedna třetina oslovených lektorů a přibližně stejný počet lektorů ji má zájem podstoupit.

Teoretická část diplomové práce se soustředila na obecné pojmy a pojmy zabývající se pedagogikou a andragogikou a pojmy k celoživotnímu vzdělávání a učení. Dále se zabývala tím, kdo je lektor, jak může lektor provádět svou činnost, jaké by měl mít schopnosti, co by měl lektor umět a nakonec se zabývala vzděláváním lektorů, kde je zahrnuto standardní vzdělávání, profesní a lektorské. Praktická část diplomové práce se zabývala analýzou vzdělávání lektorů od standardního až k lektorskému a zájmem lektorů o zkoušku před autorizovanou osobou. Kde se autorka zajímala o to, na základě jakého vzdělání se lektori věnují své profesi, jaká je délka jejich praxe, jaké kurzy upřednostňují (akreditované, neakreditované apod.), k čemu by měly přispívat akreditované lektorské kurzy, zda lektori absolvovali rekvalifikační kurz a jestli o něj mají zájem, dále zda mají zkoušku před autorizovanou osobou a zda o ní popřípadě mají zájem, dále se zabývala tím, jestli vykonávají lektorskou činnost jako zaměstnanci nebo na základě živnostenského oprávnění a jaký je jejich nejvyšší dosažené vzdělání.

Autorce se potvrdilo tvrzení autorů v praktické části práce na základě dotazníkového šetření. Potvrdilo se, že lektori se nejčastěji této profesi věnují na základě neformálního vzdělání, protože neexistuje v rámci formálního vzdělání možnost, jak získat kvalifikaci – Lektor dalšího vzdělávání a to, že je důležitá pro lektora délka jeho praxe v oboru, protože to může ovlivnit jejich výběr ze strany zaměstnavatelů, firem apod. Dále se ukázalo, že lektori svou kvalifikaci získali rekvalifikačním kurzem – Lektor dalšího vzdělávání a pouze jedna třetina lektorů podstoupila zkoušku před autorizovanou osobou, aby získali kvalifikaci dle pravidel. Lektori o zkoušku před autorizovanou osobou jeví zájem si ji dodělat. Také se ukázalo, že většina lektorů má větší zájem o akreditované lektorské kurzy, protože tím mají větší možnost uplatnit se na trhu práce, protože tyto kurzy mohou určovat jejich kvalitu.

Toto téma by se v dalším výzkumu mohlo obohatit o rozhovory s lektory, ale s menším počtem respondentů, proč zatím neabsolvovali zkoušku před autorizovanou osobou, aby získali kvalifikaci dle pravidel. Zda to, že nemají vykonanou zkoušku před autorizovanou osobou, nějak ovlivňuje jejich uplatnění na trhu práce a zda není „zbytečná“. Dále by se dala obohatit o to, zda lektorskou činnost ovlivňuje jejich nejvyšší dosažené vzdělání a jejich názor na to, kdyby platil pro lektory stejný zákon jako pro pedagogické pracovníky, aby měli všichni vysokoškolské vzdělání.

Zpracování diplomové práce autorku obohatilo o to, že i přes vystudování andragogického oboru, kdyby se chtěla stát lektorkou, tak si bude muset dodělat rekvalifikační kurz, popřípadě zkoušku před autorizovanou osobou, aby se mohla stát lektorkou dalšího vzdělávání a mít tuto kvalifikaci nějak podloženou. Nebo také stačí si nechat vystavit živnostenské oprávnění a nezáleží na tom, jaké má dotyčný nejvyšší dosažené vzdělání a kurzy. Také se autorka domnívala, že lektori mají ve větší míře splněnou zkoušku před autorizovanou osobou a nebylo tomu tak, i když zájem o ni mají.

Seznam použitých zdrojů

Česká literatura

- BARTÁK, J., 2007. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 264 s. ISBN 978-80-86723-34-1.
- BARTOŇKOVÁ, H., 2010. *Firemní vzdělávání: strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BEDNAŘÍKOVÁ, I., 2006. *Kapitoly z andragogiky 2*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 80 s. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-244-1193-8.
- BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ, 1998. *Psychologie a sociologie řízení*. 1. vyd. Praha: Management Press, 559 s. ISBN 80-85943-57-3.
- BENEŠ, M., 2014. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 176 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.
- BEZDĚKOVÁ, K. Dílčí kvalifikace lektor dalšího vzdělávání. In: ČIHÁKOVÁ, H. (ed.), 2011. *Osobnost lektora dalšího vzdělávání: sborník příspěvků z 11. konference partnerství TTnet ČR*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, s. 4. ISBN 978-80-87063-51-4.
- BUCKLEY, Roger a Jim CAPLE, 2004. *Trénink a školení*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 288 s. Business books (Computer Press). ISBN 80-251-0358-7.
- HAVLÍČEK, V. Kvalifikace lektorů. In: ČIHÁKOVÁ, H. (ed.), 2011. *Osobnost lektora dalšího vzdělávání: sborník příspěvků z 11. konference partnerství TTnet ČR*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, s. 5-6. ISBN 978-80-87063-51-4.
- HAVLÍK, R., KOŤA, J., 2002. *Sociologie výchovy a školy*. 1. vyd. Praha: Portál, 174 s. ISBN 80-7178-635-7.
- HRONÍK, F., 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 233 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- JANDOUREK, J., 2001. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 285 s. ISBN 80-7178-535-0.
- KELLER, J., 2012. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. 2. vyd. – dotisk. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 211 s. ISBN 978-80-7419-044-5.
- KLIMEŠ, L., 1994. *Slovník cizích slov*. 5. přeprac. a dopl. vyd. Praha: SPN, 855 s. odborné slovníky (Státní pedagogické nakladatelství). ISBN 80-04-26059-4.

- LIESSMANN, Konrad Paul, 2008. *Teorie nevzdělanosti: omyly společnosti vědění*. 1. vyd. Praha: Academia, 125 s. XXI. století. ISBN 978-80-200-1677-5.
- MEDLÍKOVÁ, O., 2010. *Lektorské dovednosti: manuál úspěšného lektora*. 1. vyd. Praha: Grada, 168 s. Komunikace (Grada). ISBN 978-80-247-3236-7.
- MUŽÍK, J., 2004. *Androdidaktika*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 146 s. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-045-9.
- MUŽÍK, J., 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 202 s. ISBN 80-7238-220-9.
- MUŽÍK, J., 2010. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 323 s. ISBN 978-80-7357-581-6.
- MUŽÍK, J., 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 263 s. ISBN 978-80-7357-738-4.
- NAKONEČNÝ, M., 2013. *Lexikon psychologie*. 2., podstatně rozš. vyd. Praha: Vodnář, 658 s. ISBN 978-80-7439-056-2.
- NOVOTNÝ, P. Profesní vzdělávání dospělých. In: RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L., 2008. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, s. 114, 126-128, 130. ISBN 978-80-210-4779-2.
- NOVOTNÝ, S., Odborná a jiná způsobilost (kvalifikace) pro činnosti označované jako živnosti. In: VETEŠKA, J. (ed.), 2012. *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu: Prospects of learning and education in European context*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, s. 86. ISBN 978-80-7452-022-8.
- PALÁN, Z. 2003. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 199 s. ISBN 80-867-2303-8.
- PALÁN, Z. 2007. *Další vzdělávání ve světě změn*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 72 s. ISBN 978-80-86723-31-0.
- PALÁN, Z., 2002. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1. vyd. Praha: Academia, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Z., LANGER, T., 2008. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PALÁN, Z., RÝZNAR, L., 2000. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 127 s. ISBN 80-7041-879-6.
- PLAMÍNEK, J., 2014. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 336 s. ISBN 978-80-247-4806-1.

- PRŮCHA, J., 1996. *Pedagogická evaluace: hodnocení vzdělávacích programů, procesů a výsledků*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 166 s. ISBN 80-210-1333-8.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., 2012. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., 2014. *Andragogický slovník. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* 1. vyd. Praha: Grada, 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.
- PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ, 2009. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 395 s. ISBN 978-80-7367-647-6.
- SKALKOVÁ, J., 2004. *Pedagogika a výzvy nové doby*. Brno: Paido, 158 s. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-7315-060-3.
- ŠAUEROVÁ, M., Motivace dospělých v celoživotním vzdělávání. In. VETEŠKA, J. (ed.), 2012. *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, s. 158, 158-159. ISBN 978-80-7452-022-8.
- ŠERÁK, M., 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6.
- VACÍNOVÁ, T., Analýza andragogických klasifikací. In. VETEŠKA, J., VACÍNOVÁ, T. a kol., 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. stol.* 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, s. 16-17. ISBN 978-80-7452-012-9.
- VETEŠKA, J., 2010. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 200 s. ISBN 978-80-86723-98-3.
- VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 159 s. ISBN 978-80-247-1770-8.
- VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., 2008. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 140 s. ISBN 978-80-86723-54-9.

Zahraniční literatura

- HOTÁR, Viliam S (ed.), Ľubomír PAJTINKA (ed.) a Ladislav ĎURIČ (ed.), 2000. *Výchova a vzdelávanie dospelých: andragogika: terminologický a výkladový slovník*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 547 s. Terminologický a výkladový slovník. ISBN 80-08-02814-9.

KACHAŇÁKOVÁ, A., 1995. *Riadenie ľudských zdrojov*. 1. vyd. Bratislava: Ekonomická univerzita, 167 s. Vysokoškolské skriptá. ISBN 80-225-0666-4.

KACHŇÁKOVÁ, A., NACHTMANNOVÁ, O. a Zuzana JONIAKOVÁ, 2008. *Personálny manažment*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 235 s. ISBN 978-80-8078-192-7.

Internetové zdroje

ACZ Vzdelávacie centrum: Rekvalifikace Lektor [online]. © 2007-2013 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.acz-kurzy.cz/rekvalifikacni-kurzy/rekvalifikace-lektor>.

Alkion centrum: Kvalifikační zkouška – Lektor dalšího vzdělávání [online]. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.alkion.cz/index.php/kvalifikani-zkouky>.

Andromedia: Kooperace – podpora dalšího profesního vzdělávání [online]. © 14.9.2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://andromedia.cz/kooperace-%E2%80%93-podpora-dalsiho-profesniho-vzdelavani>.

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. Profesionální kvalifikace „Lektor dalšího vzdělávání“: pokyny ke zkoušce [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: http://www.aivd.cz/sites/default/files/pokyny_ke_zkousce_ldv_new.pdf.

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: o asociaci [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/o-nas>.

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: Podpora inovačních přístupů v DV [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/inovacedv>.

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: Profesionální lektor [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/profesionalni-lektor>.

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: Profesionální kvalifikace „Lektor dalšího vzdělávání“ [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/msmt-udelilo-aivd-cr-autorizaci-pro-profesni-kvalifikaci-%E2%80%93-lektor-dalsiho-vzdelavani%E2%80%93>

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.: Využití náročnějších aktivizačních metod. [online]. © 2010 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/vyuziti-narocnejsich-aktivizacnich-metod>.

BÁNOVEC, L. MŠMT: *Dokument o dalším vzdělávání a celoživotním učení* [online]. © 03.09.2004. Aktualiz. 13.11.2007. [cit. 2015-10-04]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>.

Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání: Podrobné informace o akci [online]. 9.7.2014 © 1999-2010. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.eu-dat.cz>.

Europäische Kommission: Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen [online]. 28.10.2015 [cit. 2015-11-6]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/skills-qualifications_de.htm.

Grafia: Lektor. [online]. © 2012 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://grafia-plzen.net>.

Institut celoživotního vzdělávání. Mendelova univerzita Brno: Autorizovaná zkouška pro profesní kvalifikaci Lektor dalšího vzdělávání [online]. © 2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://icv.mendelu.cz/26058n-autorizovana-zkouska-pro-pk-lektor-dalsiho-vzdelavani>.

Institut celoživotního vzdělávání. Mendelova univerzita Brno: Přípravný kurz pro autorizovanou zkoušku Lektor dalšího vzdělávání [online]. © 2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://icv.mendelu.cz/26057n-pripravny-kurz-pro-zkousku-pk-lektor-dalsiho-vzdelavani>.

Institut celoživotního vzdělávání. Mendelova univerzita Brno: Rekvalifikační kurz – Lektor dalšího vzdělávání [online]. © 2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://icv.mendelu.cz/26056n-lektor-dalsiho-vzdelavani-rekvalifikacni-kurz>.

Koncepce dalšího vzdělávání: Kvalita dalšího vzdělávání [online]. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Kvalita_DV_Analyticko_koncepcni_studie.pdf.

Kvalita institucí a lektorů dalšího vzdělávání: Kvalita lektorské práce. In: KOFROŇOVÁ, O. (ed.), 2013. *Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Koncepční studie*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, s. 26. ISBN: 978-80-7481-000-8. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/KONCEPT/publikace/koncepce.pdf>.

MUŽÍK, J., 2006. *Situace v přípravě lektorů ve vzdělávání dospělých v České republice* [online]. Studie pro CEDEFOP a NÚV. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/materialy.php>.

Národní soustava kvalifikací: Lektor dalšího vzdělávání [online]. © 2006-2014 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: http://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-581-Lektor_dalsiho_vzdelavani/kvalifikacni-standard.

Národní ústav odborného vzdělávání: Prohlubování profesních kompetencí [online]. © 2008 [cit. 2015-10-30]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/univ2k/prohlubovani-profesnich-kompetenci>.

Středisko vzdělávání s.r.o.. Rekvalifikační kurzy: Pedagogika, lektorství [online]. [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.vsostrava.com/kurz/lektor-dalsiho-vzdelavani>.

Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, © 30. 6. 2014. [cit. 2015-10-23]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření akreditovaných a neakreditovaných vzdělávacích programů za rok 2013](http://www.msmt.cz/file/33908/Šetření%20akreditovaných%20a%20neakreditovaných%20vzdělávacích%20programů%20za%20rok%202013).

TURECKIOVÁ, M. a J. VETEŠKA. *Význam kvalifikací a kompetencí v profesním vzdělávání dospělých* [online]. In JANÍK, T., KNECHT, P. a S. ŠEBESTOVÁ (Eds.), 2011. *Smíšený design v pedagogickém výzkumu: Sborník příspěvků z 19. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu* [online]. Brno: Masarykova univerzita. doi: 10.5817/PdF.P210-CAPV-2012-79 [cit. 2015-10-07]. Dostupné z: <http://www.ped.muni.cz/capv2011/sbornikprispevku/tureckiovaveteska.pdf>.

Univerzita Jana Amose Komenského Praha: Lektor dalšího vzdělávání [online]. © 2007-2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.ujak.cz/studium/celozivotni-vzdelavani/rekvalifikacni-kurzy/lektor-dalsiho-vzdelavani/>.

Univerzita Jana Amose Komenského Praha: Zkouška před autorizovanou osobou [online]. © 2007-2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.ujak.cz/studium/celozivotni-vzdelavani/zkouska-pred-autorizovanou-osobou/>.

Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 2012 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2013, s. 20, 118 [cit. 2015-10-23]. ISBN 978-80-87601-17-4. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/32885?highlightWords=VZ_2012_public.pdf.

Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 2013 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2014, s. 28 [cit. 2015-10-23]. ISBN 978-80-87601-21-1. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/33944?highlightWords=VZ_2013_public.pdf.

Výroční zpráva o stavu a rozvoji výchovně vzdělávací soustavy v letech 2014 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2015, s. 27, 35, 102 [cit. 2015-10-23]. ISBN 978-80-87601-31-0. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/36121?highlightWords=VZ_2014_public.pdf.

Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011
[online]. Praha: Český statistický úřad, 2013, s. 22, 57, 64, 150, 152 [cit. 2015-10-23].
Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313.pdf/3b3fda80-d409-4adc-a79d-4f9613511f2d?version=1.0>.

Seznam zkratk

EU	Evropská unie
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
UNESCO	Organizace pro výchovu, vědu a kulturu

Seznam grafů a tabulek

Seznam grafů

Graf 1: Na základě jakého vzdělání se věnujete lektorské činnosti?	64
Graf 2: Kolik let pracujete jako lektor?	65
Graf 3: Jakým lektorským kurzům dáváte přednost?	66
Graf 4: K čemu by měly přispívat akreditované lektorské kurzy?	67
Graf 5: Absolvovali jste rekvalifikační kurz - Lektor dalšího vzdělávání?	68
Graf 6: Uvažujete o absolvování rekvalifikačního kurzu - Lektor dalšího vzdělávání?	69
Graf 7: Máte složenou zkoušku před autorizovanou osobou pro profesní kvalifikaci - Lektor dalšího vzdělávání?	70
Graf 8: Uvažujete o složení zkoušky před autorizovanou osobou - Lektor dalšího vzdělávání?	71
Graf 9: Lektorskou činnost vykonáváte na základě	72

Seznam tabulek

Tabulka 1: Základní údaje o lektorech	73
---	----

Seznam příloh

Příloha A – Dotazník	I
Příloha B – Kvalifikace založené na získávání klíčových kompetencí.....	IV
Příloha C – Pyramida celoživotního vzdělávání aplikovaná v České republice .	V
Příloha D – Znázornění účasti ve formálním vzdělávání dle věku	VI
Příloha E – Účast v neformálním vzdělávání podle nejvyššího dosaženého vzdělání a pracovního postavení	VII
Příloha F - Rozdělení účasti v informálním učení podle nejvyššího dosaženého vzdělání a podle počtu aktivit.....	VIII

Přílohy

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Štěpánka Žáková a studuji obor Andragogika na Univerzitě Jana Amose Komenského Praha, který zakončuji diplomovou prací na téma Kvalifikace lektora dalšího vzdělávání a její utváření. Dotazník mi pomůže zjistit důležité informace k zpracování této závěrečné práce.

Dotazník se skládá z 12 otázek, na které budete odpovídat zakroužkováním (označením) vždy jedné odpovědi. Dotazník je anonymní a slouží pouze pro studijní účely.

1. Na základě jakého vzdělání se věnujete lektorské činnosti?
 - a) Formálního (školního) vzdělání.
 - b) Neformálního vzdělání (rekvalifikační kurz, zkouška před autorizovanou osobou, apod.).

2. Kolik let pracujete jako lektor
 - a) do 1 roku
 - b) 1 rok – 4 roky
 - c) 5 let – 10 let
 - d) víc jak 10 let

3. Jakým lektorským kurzům dáváte přednost?
 - a) Akreditovaným.
 - b) Neakreditovaným.
 - c) Nerozlišuji akreditované a neakreditované kurzy (jde mi o téma, reference apod.).
 - d) Žádným, protože žádné nenavštěvuji.

4. K čemu by měly přispívat akreditované lektorské kurzy?
 - a) Přispívají k lepšímu uplatnění na trhu práce.
 - b) K ničemu. Nezáleží mi na tom, zda je kurz akreditovaný.

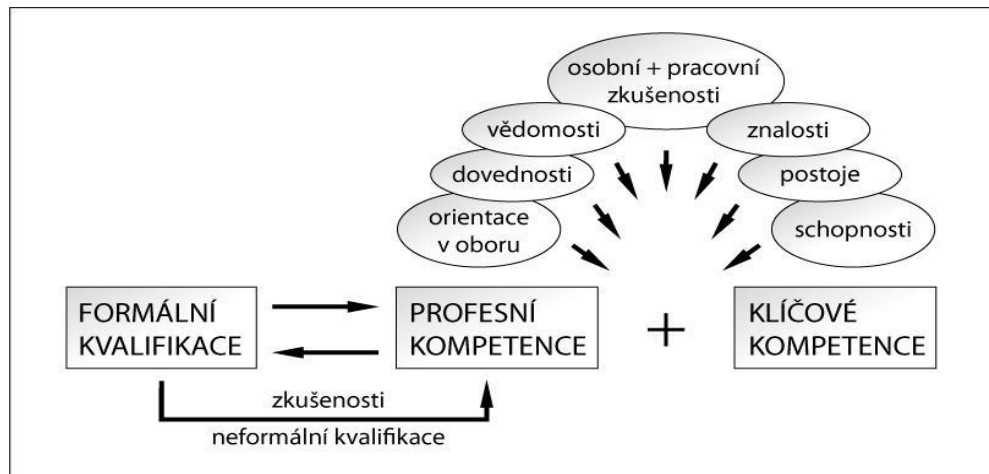
5. Absolvovali jste rekvalifikační kurz - Lektor dalšího vzdělávání?
- a) Ano
 - b) Ne
6. Uvažujete o absolvování rekvalifikačního kurzu - Lektor dalšího vzdělávání?
- a) Ano Kdy?
 - b) Ne
7. Máte složenou zkoušku před autorizovanou osobou pro profesní kvalifikaci - Lektor dalšího vzdělávání?
- a) Ano
 - b) Ne
8. Uvažujete o složení zkoušky před autorizovanou osobou - Lektor dalšího vzdělávání?
- a) Ano Kdy?
 - b) Ne
9. Lektorskou činnost vykonáváte na základě
- a) Živnostenského oprávnění
 - b) Zaměstnanec
10. Pohlaví
- a) Muž
 - b) Žena
11. Věková kategorie
- a) do 30 let
 - b) nad 30 let
 - c) nad 40 let
 - d) nad 50 let
 - e) 60 let a výše

12. Nejvyšší dosažené vzdělání
- a) Vysokoškolské (VŠ)
 - b) Vyšší odborné (VOŠ)
 - c) Střední škola s maturitou
 - d) Střední odborná škola s maturitou
 - e) Střední odborné učiliště (výuční list)

Děkuji za Váš čas při vyplňování dotazníku.

Studentka Štěpánka Žáková

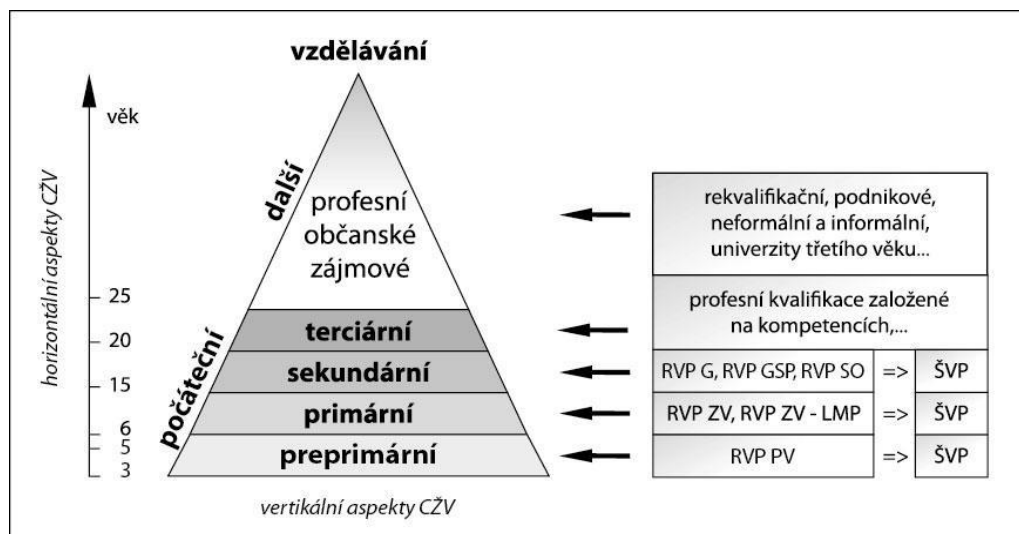
Příloha B – Kvalifikace založené na získávání klíčových kompetencí



Zdroj:⁴³

⁴³ TURECKIOVÁ, M. a J. VETEŠKA. *Význam kvalifikací a kompetencí v profesním vzdělávání dospělých* [online]. In JANÍK, T., KNECHT, P. a S. ŠEBESTOVÁ (Eds.), 2011. *Smišený design v pedagogickém výzkumu: Sborník příspěvků z 19. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu* [online]. Brno: Masarykova univerzita, s. 64. doi: 10.5817/PdF.P210-CAPV-2012-79 [cit. 2015-10-07]. Dostupné z: <http://www.ped.muni.cz/capv2011/sbornikprispevku/tureckiovaveteska.pdf>.

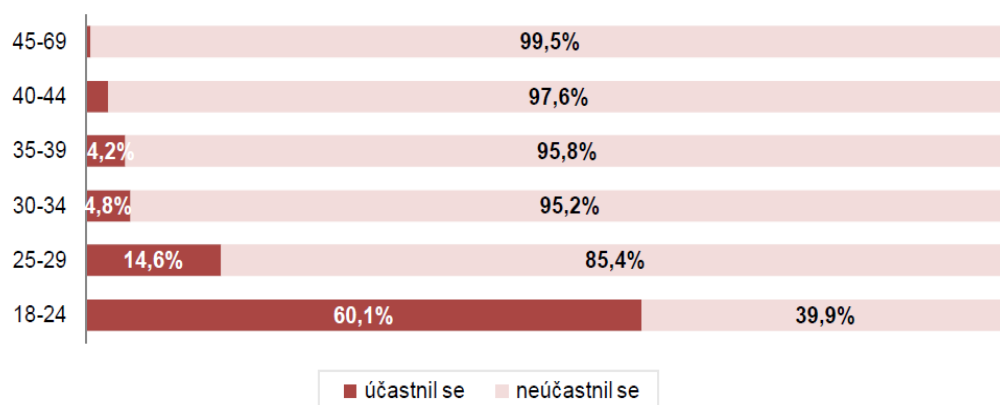
Příloha C – Pyramida celoživotního vzdělávání aplikovaná v České republice



Zdroj:⁴⁴

⁴⁴ TURECKIOVÁ, M. a J. VETEŠKA. Význam kvalifikací a kompetencí v profesním vzdělávání dospělých [online]. In JANÍK, T., KNECHT, P. a S. ŠEBESTOVÁ (Eds.), 2011. *Smišený design v pedagogickém výzkumu: Sborník příspěvků z 19. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu* [online]. Brno: Masarykova univerzita, s. 63. doi: 10.5817/PdF.P210-CAPV-2012-79 [cit. 2015-10-07]. Dostupné z: <http://www.ped.muni.cz/capv2011/sbornikprispevku/tureckiovaveteska.pdf>.

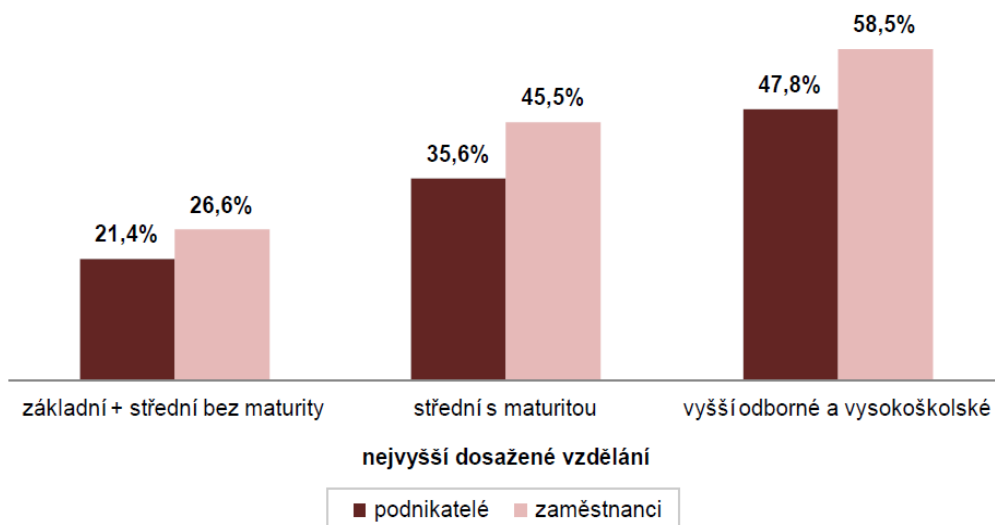
Příloha D – Znázornění účasti ve formálním vzdělávání dle věku



Zdroj:⁴⁵

⁴⁵ *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013, s. 22 [cit. 2015-10-23]. Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313.pdf/3b3fda80-d409-4adc-a79d-4f9613511f2d?version=1.0>.

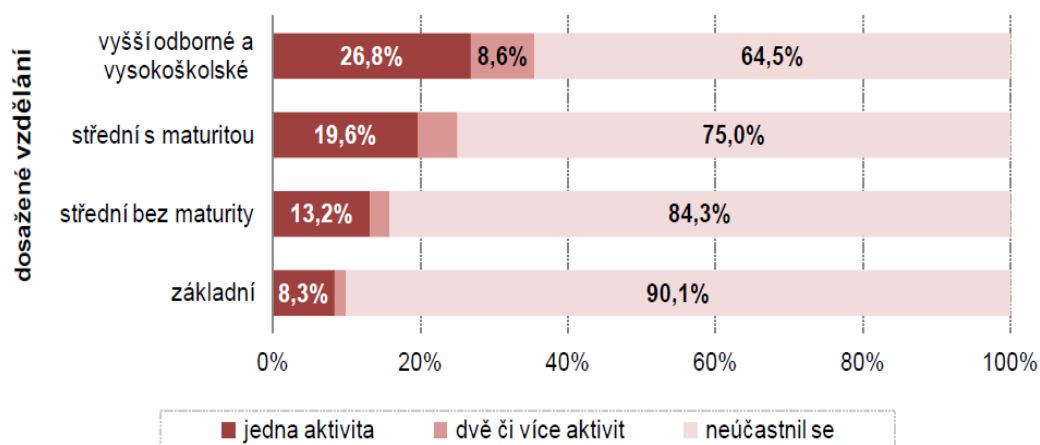
Příloha E – Účast v neformálním vzdělávání podle nejvyššího dosaženého vzdělání a pracovního postavení



Zdroj:⁴⁶

⁴⁶ *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013, s. 57 [cit. 2015-10-23]. Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313.pdf/3b3fda80-d409-4adc-a79d-4f9613511f2d?version=1.0>.

Příloha F – Rozdělení účasti v informálním učení podle nejvyššího dosaženého vzdělání a podle počtu aktivit



Zdroj:⁴⁷

⁴⁷ *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013, s. 152 [cit. 2015-10-23]. Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313.pdf/3b3fda80-d409-4adc-a79d-4f9613511f2d?version=1.0>.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Štěpánka Žáková

Obor: Andragogika

Forma studia: prezenční

Název práce: Kvalifikace lektora dalšího vzdělávání a její utváření

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 81

Celkový počet stran příloh: 8

Počet titulů českých použitých zdrojů: 39

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 30

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: Jana Trdá, Ph.D.