

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Bc. Nela Kratochvílová

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Nela Kratochvílová

Hospodářská a kulturní studia

Název práce

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Název anglicky

Lifelong learning and its importance in the development of the region

Cíle práce

Cílem práce bude navrhnout možnosti využití celoživotního vzdělávání pro rozvoj mikroregionu CHOPOS. Hlavní cíl bude podpořen cíli dílčími. Jedním z dílčích cílů bude analyzovat a následně posoudit dostupné a nabízené možnosti celoživotního vzdělávání v daném mikroregionu a jeho municipalitách, dalším dílčím cílem bude analyzovat a následně posoudit možnosti celoživotního vzdělávání nabízené cílovým skupinám dle demografického rozdělení obyvatelstva mikroregionu a analyzování a posouzení možností celoživotního vzdělávání, jejichž cílovou skupinou jsou představitelé municipalit a zaměstnanci mikroregionu.

Metodika

Teoretická část, charakteristika prostředí a analýza současné situace bude vycházet ze studia dokumentů literatury, související s tématem diplomové práce, s celoživotním vzděláváním a s rozvojem regionu. V rámci praktické části práce bude provedeno terénní šetření, založeno na kvantitativním a kvalitativním výzkumu. Ve vybraném vzorku obcí bude mezi veřejností provedeno dotazníkové šetření, zaměřené na celoživotní vzdělávání v mikroregionu CHOPOS. Dále budou vedeny polostrukturované rozhovory s vybranými aktéry mikroregionu CHOPOS. Výsledky budou vyhodnoceny, diskutovány, bude stanoven závěr. Osnova práce: 1. Úvod 2. Cíl práce a metodika 3. Teoretická východiska 4. Vymezení prostředí 5. Terénní šetření 6. Výsledky a diskuse 7. Závěr 8. Seznam použitých zdrojů 9. Seznam použitých zkratk 10. Přílohy

Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

Klíčová slova

vzdělávání, celoživotní vzdělávání, vzdělávací akce, kvalifikace, zaměstnání, obec, region, regionální rozvoj, mikroregion, CHOPOS

Doporučené zdroje informací

- BALÍK, Stanislav. Komunální politika: obce, aktéři a cíle místní politiky. Praha: Grada, 2009, 256 s. Politologie (Grada). ISBN 978-80-247-2908-4.
- BERNARD, Josef. Samospráva venkovských obcí a místní rozvoj. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 236 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-069-8.
- ČERMÁK, Daniel, VOBECKÁ, Jana. Spolupráce, partnerství a participace v místní veřejné správě: význam, praxe, příslib. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 184 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-067-4.
- DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000, 372 s. ISBN 978-80-246-0139-7.
- GIDDENS, Anthony. Sociologie. Praha: Argo, 2019, 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.
- JARVIS, Peter. Democracy, Lifelong Learning and the Learning Society: Active Citizenship in a Late Modern Age. Routledge, 2008, 256 p. ISBN 978-0-415-35544-5.
- PRŮCHA, Jan. Andragogický výzkum. Praha: Grada, 2014, 152 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.
- PRŮCHA, Jan, VETEŠKA, Jaroslav. Andragogický slovník. Praha: Grada, 2012, 296 s. ISBN 978-80-247-3960-1.
- ŠERÁK, Michal. Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Portál, 2009, 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.
- ZORMANOVÁ, Lucie. Didaktika dospělých. Praha: Grada, 2017, 224 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.
-

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Bc. Ing. Pavla Varvažovská, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 23. 2. 2022

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 3. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2022

Čestné prohlášení

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

V Praze dne:

Poděkování

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

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Abstrakt

Diplomová práce s názvem „Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu“ měla za cíl analyzovat nabídku, kvalitu a dostupnost celoživotního vzdělávání v samosprávách vybraného regionu a jeho význam v rozvoji regionu. V teoretické části práce došlo k vymezení pojmů souvisejících s celoživotním vzděláváním a s rozvojem regionu. V praktické části diplomové práce byly k získání dat použity dvě metody. Byla použita kvantitativní metoda dotazníkové šetření, jejímiž respondenty byli obyvatelé obcí mikroregionu CHOPOS. Druhou, kvalitativní, metodou byly polostrukturované rozhovory, vedené se zaměstnancem mikroregionu a s dalšími aktéry mikroregionu CHOPOS. Ze šetření vyplynulo, že nabídka celoživotního vzdělávání ve vybraném vzorku municipalit je dostačující zejména v zájmových činnostech. Vzdělávací akce financují jednotlivé municipality, je možné čerpat finanční prostředky z dotačních programů, v případě zájmových spolků finančně přispívají i samotní účastníci. V municipalitním prostředí hraje svou roli i mezigenerační učení. Proto, aby byly municipality atraktivními pro své občany, je potřeba, aby občanům nabízely různé možnosti trávení času, které pro ně budou přínosem.

Klíčová slova: vzdělávání, celoživotní vzdělávání, vzdělávací akce, kvalifikace, zaměstnání, obec, region, regionální rozvoj, mikroregion, CHOPOS

Lifelong learning and its importance in the development of the region

Abstract

The goal of the thesis with name “Lifelong learning and its importance in the development of the region” was analysed the offer, quality and availability of lifelong learning in the municipalities of the selected region and its importance in the development of the region. The theoretical part of the thesis defines the concepts related to lifelong learning and the development of the region. In the practical part of the thesis, two methods were used to obtain data. A quantitative method of a questionnaire survey was used, the respondents of which were residents of municipalities in the CHOPOS micro-region. The second, qualitative method was semi-structured interviews, conductive with an employee of the micro-region and with other actors of the micro-region CHOPOS. The survey showed that the offer of lifelong learning in a selected sample of municipalities is sufficient especially in leisure activities. The educational events are financed by individual municipalities, it is possible to draw funds from subsidy programs, and in the case of interest groups, the participants themselves also contribute financially. The intergenerational learning also plays a role in the municipal environment. In order for municipalities to be attractive to their citizens, they need to offer citizens various opportunities to spend time that will benefit them.

Keywords: education, lifelong learning, educational events, qualification, employment, municipality, region, regional development, micro-region, CHOPOS

Obsah

1. Úvod	10
2. Cíl práce a metodika.....	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3. Teoretická východiska.....	12
3.1 Celoživotní vzdělávání	12
3.1.1 Rozdělení, formy a funkce celoživotního vzdělávání.....	15
3.1.2 Financování celoživotního vzdělávání.....	19
3.1.3 Celoživotní vzdělávání v regionech.....	19
3.2 Veřejná správa.....	20
3.2.1 Obec, region, mikroregion a sdružení místních samospráv	21
3.2.2 Regionální rozvoj.....	22
3.2.3 Spolupráce na území samosprávy	24
3.2.4 Vzdělávání v municipalitním prostředí.....	25
4. Vymezení prostředí.....	26
4.1 Mikroregion CHOPOS.....	26
4.1.1 Instituce, vzdělávací akce a projekty zaměřené na celoživotní vzdělávání na území DSO CHOPOS	29
4.1.2 Zprostředkování dalšího vzdělávání v obcích DSO CHOPOS.....	32
4.1.3 Občanská vybavenost obcí DSO CHOPOS pro další vzdělávání.....	34
5. Terénní šetření	35
5.1 Kvantitativní výzkum.....	35
5.1.1 Stanovení hypotéz kvantitativního šetření	36
5.1.2 Výzkumný vzorek kvantitativního šetření	36
5.1.3 Technika sběru dat kvantitativního šetření	37
5.1.4 Koncepce dotazníkové metody	37
5.1.5 Předvýzkum	37
5.1.6 Analýza dat	38
5.2 Kvalitativní šetření	46
5.2.1 Analýza rozhovoru s koordinátorem sociální práce regionu	47
5.2.2 Analýza rozhovoru s představitelem municipality	48
5.2.3 Analýza rozhovoru s aktérem zájmových spolků.....	49
6. Výsledky a diskuse	51
6.1 Výsledky	51
6.1.1 Vyhodnocení kvantitativního šetření.....	51

6.1.2 Výsledky kvalitativního šetření.....	52
6.2 Diskuse.....	54
7. Závěr	57
8. Seznam použitých zdrojů	59
9. Seznam použitých zkratk	62
10. Přílohy	63

Seznam obrázků

Obrázek 1 Rozdělení celoživotního vzdělávání	17
Obrázek 2 Vícezdrojové financování	19
Obrázek 3 Graf znázorňující podíl dospělé populace na dalším vzdělávání v ČR a EU v letech 2008 - 2019.....	20
Obrázek 4 Model vnitřních rozvojových potenciálů malých obcí	24
Obrázek 5 Mapa mikroregionu CHOPOS	26
Obrázek 6 Graf znázorňující vývoj obyvatelstva v mikroregionu	27
Obrázek 7 Graf znázorňující počet obyvatel v obcích mikroregionu.....	28
Obrázek 8 Graf znázorňující průměrný věk obyvatel v mikroregionu.....	28
Obrázek 9 Naučný panel	31
Obrázek 10 Graf znázorňující zastoupení respondentů ve věkových kategoriích dle pohlaví	38
Obrázek 11 Graf znázorňující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	39
Obrázek 12 Graf znázorňující spokojenost s nabídkou vzdělávacích aktivit a účast v dalším vzdělávání	41
Obrázek 13 Graf znázorňující pořádání vzdělávacích aktivit v obcích a účast respondentů v nich.....	42
Obrázek 14 Graf znázorňující podíl účasti ve vzdělávacích aktivitách za hranicemi obce.....	44

Seznam tabulek

Tabulka 1 Rozdělení celoživotního vzdělávání.....	13
Tabulka 2 Dělení správy.....	21
Tabulka 3 Podíl nezaměstnaných osob v ORP Benešov a ORP Vlašim v % (údaje k 31. 12.)	29
Tabulka 4 Spolky obcí DSO CHOPOS	32
Tabulka 5 Relativní četnosti v zastoupení pohlaví dle věkových kategorií	39
Tabulka 6 Relativní četnosti žen a mužů v oblasti nejvyššího dosaženého vzdělání.....	40
Tabulka 7 Relativní četnosti spokojenosti se vzdělávacími službami a účasti v dalším vzdělávání	41
Tabulka 8 Relativní četnosti Pořádání vzdělávacích aktivit v obcích a účast respondentů v nich.....	43

1. Úvod

Celoživotní vzdělávání je fenoménem, který současnou společnost již několik let provází a nebude tomu jinak ani v budoucnosti. Soustavné vzdělávání po ukončení povinné školní docházky je požadováno téměř od celé pracující populace a lze ho označit za nezbytné, ať už se odehrává záměrně či zcela nevědomě. Vzdělávání představuje lidský kapitál a finanční prostředky investované do vzdělávání, mající různou podobu a formu, investorovi se vrátí v podobě nově získaných vědomostí, dovedností, zkušeností či postojů, které nadále bude uplatňovat v profesním i osobním životě. A mimo to, získá zaměstnavatel zaměstnance připraveného na řešení různých profesních situací. Tím, že jedinec zainvestuje do vzdělávání, finančními prostředky i časem, investuje i do své pozice ve společnosti a společenského statusu. Lze předpokládat, že čím více člověk investuje do svého potenciálu, tím vyšší výnosy může očekávat.

Vzdělaná populace je schopna rychleji a lépe se přizpůsobit měnící se situaci společnosti a novým trendům. Vzdělávání lze považovat za jeden z obranných kroků proti nezaměstnanosti.

V souvislosti s rozvojem venkova je zapotřebí brát v potaz modernizaci ve všech sférách společnosti a také mimo jiné hojně používaný pojem posledních let urbanizaci. I když v současné době lze pomalu hovořit o větším přílivu obyvatelstva do venkovských částí. Změny v technologiích, ekonomice či kultuře lákají obyvatelstvo do měst, a tím venkov ztrácí svou cílovou skupinu. Vesnice, které jsou svou lokalitou blíže k větším městům, jsou na tom o poznání lépe, než vesnice vzdálené. Nicméně v obou případech je potřeba reagovat a nabídnout společnosti možnosti, které populaci zaujmou a přitáhnou její zájem o venkov. Na venkově vykazují svou aktivitu zájmové spolky, které se značí velké oblibě mezi občany. Co se týče vzdělávání, na jehož konci získá vzdělávaný certifikát o ukončení, toho ve venkovském prostředí není velké množství. Existuje však možnost spolupráce mezi municipalitami či jinými organizacemi, která celoživotní vzdělávání občanů podporuje.

Municipality jako zaměstnavatelé musí přistupovat nejen ke vzdělávání svých občanů, ale také ke vzdělávání svých zaměstnanců. Nepřetržitý rozvoj by tak zajistil udržení kroku s moderní dobou a neustálými inovacemi a fungování úřadů v moderní době.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce bude navrhnout možnosti využití celoživotního vzdělávání pro rozvoj mikroregionu CHOPOS. Hlavní cíl bude podpořen cíli dílčími. Jedním z dílčích cílů bude analyzovat a následně posoudit dostupné a nabízené možnosti celoživotního vzdělávání v daném mikroregionu a jeho municipalitách, dalším dílčím cílem bude analyzovat a následně posoudit možnosti celoživotního vzdělávání nabízené cílovým skupinám dle demografického rozdělení obyvatelstva mikroregionu a analyzování a posouzení možností celoživotního vzdělávání, jejichž cílovou skupinou jsou představitelé municipalit a zaměstnanci mikroregionu.

2.2 Metodika

Teoretická část, charakteristika prostředí a analýza současné situace bude vycházet ze studia dokumentů literatury, související s tématem diplomové práce, s celoživotním vzdělávání a s rozvojem regionu. V rámci praktické části práce bude provedeno terénní šetření, založeno na kvantitativním a kvalitativním výzkumu. Ve vybraném vzorku obcí bude mezi veřejností provedeno dotazníkové šetření, zaměřené na celoživotní vzdělávání v mikroregionu CHOPOS. Dále budou vedeny polostrukturované rozhovory s vybranými aktéry mikroregionu CHOPOS. Výsledky budou vyhodnoceny, diskutovány, bude stanoven závěr. Osnova práce: 1. Úvod 2. Cíl práce a metodika 3. Teoretická východiska 4. Vymezení prostředí 5. Terénní šetření 6. Výsledky a diskuse 7. Závěr 8. Seznam použitých zdrojů 9. Seznam použitých zkratk 10. Přílohy.

3. Teoretická východiska

Kapitoly a podkapitoly teoretické části diplomové práce budou nejprve zaměřeny na oblast celoživotního vzdělávání a učení. V této části práce budou definovány formy, funkce a možnosti financování celoživotního vzdělávání. V dalších kapitolách teoretických východisek bude pozornost zaměřena na oblast veřejné správy. Budou zde definovány pojmy související s územní samosprávou a se vzděláváním v municipálním prostředí.

3.1 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání a učení je součástí života každého jedince, ať už si ji uvědomuje a cíleně se sám dále vzdělává, nebo se jedná a zcela nevědomou složku, díky které se jedinec vzdělává i přes to, že si toho není vědom. Britský sociolog Peter Jarvis (2008, s. 4) označuje vzdělávání za „existenciální proces, který může začít už před naším narozením a pravděpodobně skončí, když naposledy ztratíme vědomí“. Odborník přes andragogiku Zdeněk Palán (2008, s. 101) představuje celoživotní vzdělávání jako: „všechny možnosti učení – ať už jsou v tradičních institucích v rámci vzdělávacího systému, či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoliv během života“. Celoživotnímu učení se také věnuje Jan Průcha (2012, s. 52), který ho označuje za: „formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů“. Dále také zmiňuje, že v současné době se klade důraz na to, aby zodpovědnost za seberozvoj a učení se novým věcem měl každý jedinec sám za sebe. Obecně tedy lze proces označit za kontinuální, nepřetržitý, během něhož dochází k prolínání několika různých odvětví či oborů a během něhož se jedinec zdokonaluje, vzdělává a učí se novým věcem.

Termín „celoživotní“ už sám o sobě naznačuje, že se jedná o učení, které bude nepřetržité, po celý život. Lze ho rozdělit na několik etap, kterými populace postupně prochází. Některé z etap se mohou současně prolínat. Rozdělení celoživotního vzdělávání je znázorněno v tabulce 1.

Tabulka 1 Rozdělení celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání (učení)				
Vzdělávání dětí a mládeže			Vzdělávání dospělých	
Ucelené formalizované vzdělávání na školách	Vzdělávání a výchova v rodině	Zájmové vzdělávání	Vzdělávání dospělých v produktivním věku	Vzdělávání seniorů

Zdroj: upraveno podle Zormanové (2017, s. 22)

Výše zmíněných pět bloků, ve kterých se aplikuje celoživotní vzdělávání, souvisí se šesti etapami, které jsou úzce spojeny se stářím jednotlivců. Zormanová (2017, s. 22) za první etapu pokládá předškolní výchovu a vzdělávání. Ta společně s následujícími třemi, a to vzdělávání a výchova po dobu povinné školní docházky, všeobecné vzdělávání realizované na gymnáziích a profesní vzdělávání na úrovni středoškolského vzdělávání, spadá do bloku uceleného formalizovaného vzdělávání na školách a v těchto etapách se mimo jiné odráží i výše zmíněný blok vzdělávání a výchovy v rodině. Následující etapy se týkají především dospělé populace. Jedná se o profesní vzdělávání na úrovni vysokoškolského vzdělávání a vzdělávání dospělých.

Celoživotnímu vzdělávání se věnují programy v České republice i v zahraničí. Jedním z nich je *Národní program rozvoje vzdělávání* nebo *Strategie vzdělávací politiky České republiky*, která spadá pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT). Hlavním dokumentem do roku 2015, který obsahoval koncept pro rozvoj celoživotního vzdělávání a učení, byla *Strategie celoživotního učení České republiky*, na kterou navázala Strategie do roku 2020. V říjnu roku 2020 schválila vláda *Strategii vzdělávací politiky do roku 2030+*, na jejíž přípravě se podílelo MŠMT, odborníci, ale i široká veřejnost. MŠMT úzce spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), které se celoživotním vzděláváním též zabývá, přičemž hlavním důvodem je spojitost se zaměstnaností. MPSV vypracovalo *Strategii digitální gramotnosti na období 2015 – 2020*. Jejím cílem bylo připravit uchazeče o zaměstnání, ale i zaměstnance na práci s informačními a komunikačními technologiemi a zvýšit tak jejich digitální dovednosti. Hlavní vizí bylo rozvíjet digitální gramotnost a využít potenciál technologií k celoživotnímu rozvoji a uplatnění ve společnosti. Vize měla širší dopady. Tím, že měla zlepšit digitální gramotnost, chtěla posílit českou ekonomiku a také její pozici mezi dalšími světovými

ekonomikami. (web, Eurydice, 2021) Ve světovém měřítku se celoživotnímu vzdělávání věnují organizace, jako je OECD, UNESCO, EU, Rada Evropy, ale také OSN.

Na vývoj celoživotního vzdělávání odkazuje Šerák (2009, s. 13 – 16). Ten pokládá za klíčový mezník v rozvoji celoživotního vzdělávání rok 1970, který byl vyhlášen rokem výchovy a vzdělávání. V druhé polovině 70. let 20. století se začínala projevovat snaha o co největší minimalizování nezaměstnanosti, a naopak zlepšení ekonomické konkurenceschopnosti. Vzdělávání začalo být chápáno jako prostředek, který vede k prosperujícímu hospodářství. V 90. letech 20. století se pohled na vzdělání změnil. Nebere se v úvahu pouze prosperita státu, ale klade se větší důraz na jedince. Mezinárodní komise pro vzdělávání UNESCO vydala v roce 1996 tzv. *Delorovu zprávu*, ve které je mimo jiné zmíněno, že vzdělávání by mělo zohledňovat všechny aspekty, kterými populace disponuje. Tím jsou myšleny způsoby, jimiž populace uvažuje, dále schopnosti psychické a komunikační, ale také estetické citění.

V souvislosti s neustálým vývojem informačních a výpočetních technologií a s modernizací společnosti, nabývá pojem celoživotního vzdělávání jiných rozměrů. Nad pozměněnými názory na celoživotní vzdělávání a výkon povolání se pozastavuje i Giddens (2009, s. 801). Podle něho je nutné přizpůsobit trh práce a proces vzdělávání se moderní době. V souvislosti se zkracující se frekvencí mezi technologickými změnami, se zrychluje obnova pracovních míst a na tu je potřeba ze strany zainteresovaných osob reagovat. Pracovníci často využívají možnosti studia během výkonu povolání, což jim většinou zaměstnavatelé povolují. Společnost se v průběhu let přesunula od termínů vzdělávání k širšímu pojetí, vzdělávání se. Tento termín poukazuje na skutečnost, že nabývat vědomosti a dovednosti lze v různém čase i prostředí a ne pouze v období povinné školní docházky a prostorách školy. Získávat znalosti i dovednosti lze i během setkání příbuzných nebo při návštěvě muzea či galerie ve svém volném čase nebo prostřednictvím masmédií. Na celoživotní vzdělávání reagují i školy, které nabízejí svým žákům a studentům možnosti učit se i mimo třídu. Giddens (2009, s. 801) uvádí jako příklad americké střední školy, na kterých se vyučuje předmět „služby“, během něhož se studenti zapojují do dobrovolnické práce v komunitě. V jiných zemích, např. i v České republice školy spolupracují s firmami a tím přispívají k lepšímu začátku profesního života svých studentů. V dnešním světě dochází opakovaně a častěji k situacím, kdy před možnostmi, které nabízí formální vzdělávání se, dává přednost celoživotnímu vzdělávání.

3.1.1 Rozdělení, formy a funkce celoživotního vzdělávání

Ve *Strategii celoživotního učení ČR* (web, MŠMT, 2007) je celoživotní vzdělávání rozděleno do dvou základních etap. Tou první je počáteční vzdělávání, jejíž jednotlivé stupně jsou rozděleny a označeny podle Mezinárodní klasifikace vzdělávání, upravené v roce 2011 (dále jen „ISCED“). Pro počáteční fázi je charakteristický mladý věk populace. Prvotní etapa je ukončena dokončením povinné školní docházky (v případě, že se jedinec už dále nevzdělává), dále vstupem jedince na trh práce nebo tím, že se jedinec stane ekonomicky neaktivním. Počáteční fáze je názorně rozdělena v Příloze 1. Druhou fází je další vzdělávání. Další vzdělávání začíná poté, kdy jedinec dosáhne určitého stupně vzdělání nebo spíše po prvním vstupu na pracovní trh. Zaměření dalšího vzdělávání je různorodé. Společnost nabízí jedinci široké spektrum oblastí, v nichž se může zdokonalovat, rozvíjet své znalosti a dovednosti, získávat postoje a nabývat nových zkušeností, které využije v osobním či profesním životě.

Celoživotní učení probíhá organizovaně, ve vzdělávacích institucích nebo naopak neorganizovaně, na místech, kde není striktně určený vzdělavatel a vzdělávaný. Tím místem může být například příroda či kulturní akce. Z tohoto pohledu se celoživotní vzdělávání člení na formální, neformální a informální. Předpokládá se, že dojde k prolínání těchto tří typů. *Strategie celoživotního učení ČR* (web, MŠMT, 2007) členění definuje následovně:

- Formální vzdělávání

Formální vzdělávání je organizované a probíhá ve vzdělávacích institucích, zejména ve školách. Právní předpisy určují, jakou funkci a formu bude formální vzdělávání mít, jakým obsahem, k jakému cíli bude směřovat, jaký způsob hodnocení se využije. Tento typ vzdělávání zahrnuje jednotlivé stupně vzdělávání (viz. počáteční vzdělávání a ISCED), při jejichž úspěšném absolvování získá dotyčný osvědčení, v podobě vysvědčení, výučního listu, diplomu apod.

- Neformální vzdělávání

Tento způsob vzdělávání nevede k získání stupně vzdělání, jako je to u formálního vzdělávání a odehrává se v prostředí odlišném od školských zařízení. Jsou to firmy, nestátní neziskové organizace nebo soukromé vzdělávací instituce. Neformální vzdělávání se zaměřuje na dovednosti, vědomosti a kompetence, jejichž získáním se může jedinci zlepšit pracovní

i společenské uplatnění. Nutností při realizaci tohoto typu vzdělávání je přítomnost odborníka na danou problematiku, proškoleného lektora či učitele. Může se jednat o jazykové kurzy, rekvalifikační kurzy nebo o volnočasové aktivity a krátkodobá školení.

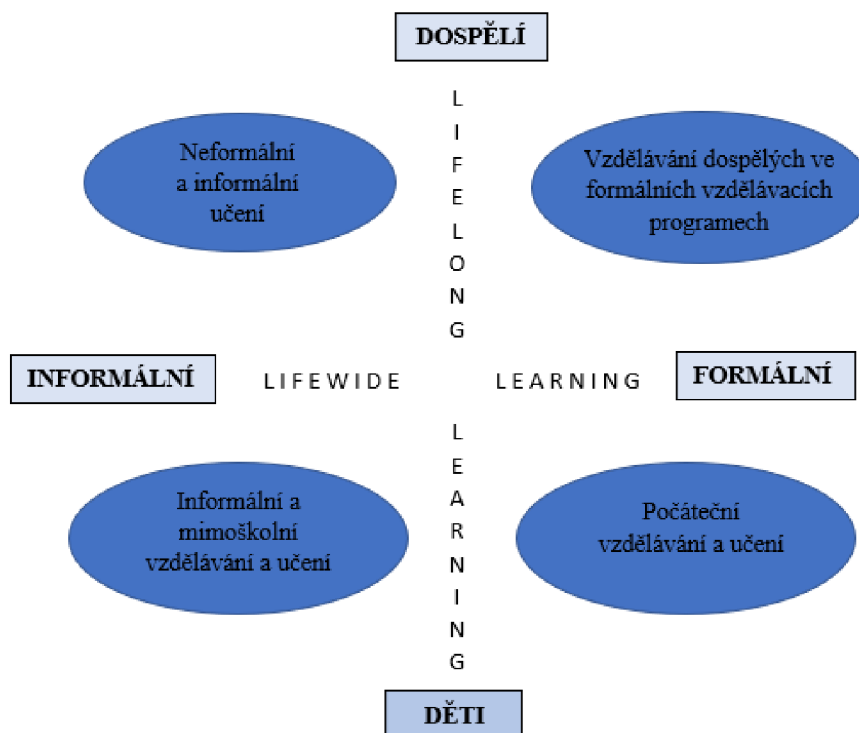
- Informální vzdělávání

Tento typ je neorganizovaný, v jistých případech i neuvědomělý. Není koordinováno žádnou institucí. Při tomto typu vzdělávání dochází k osvojování dovedností a kompetencí a k získávání vědomostí během každodenních činností. Jedná se o činnosti vykonávané v práci, v rodině, ve volném čase. Součástí informálního vzdělávání je i sebevzdělávání, které je chápáno jako proces, během něhož se jedinec vzdělává, ale není možné ověřením nabytých znalostí tak, jak je tomu ve vzdělávacích institucích. Příkladem může být televizní jazykový kurz.

Na obrázku 1 je znázorněno rozdělení celoživotního vzdělávání. Obsahuje celoživotní nepřetržitý proces (lifelong learning), ale i všezivotní (lifewide learning) proces, během kterého se nebere ohled na místo a čas nebo formu průběhu vzdělávání. Je potřeba si uvědomit, že vedle celoživotního vzdělávání existuje ještě vzdělávání dospělých, které je stěžejní složkou celoživotního vzdělávání (Zormanová, 2017, s. 23). Dospělá populace často přistupuje k dalšímu vzdělávání z profesních či ekonomických důvodů. Na trhu práce dochází v průběhu času ke změnám a požadavky, které klade na společnost, se též mění, a na tyto změny je potřeba včas reagovat.

Jedním z fenoménů vzdělávacího procesu je tzv. mezigenerační vzdělávání. Mezigenerační typ učení spočívá v předávání zkušeností, dovedností, znalostí, postojů a dalších informací ze starší generace na mladší, ale zároveň k tomuto procesu dochází i opačně. Podle Průchy (2014, s. 61) lze říci, že se celá populace od sebe vzájemně učí. K mezigeneračnímu učení dochází jak v rodině, tak také na pracoviště. V rodinném prostředí se tento typ učení považuje za informální způsob předávání vědění. Avšak v profesním životě se jedná o neformální učení, které může probíhat např. na základě tzv. mentoringu, během něhož starší pracovníci pomáhají v profesním rozvoji svým mladším kolegům.

Obrázek 1 Rozdělení celoživotního vzdělávání



Zdroj: upraveno podle Šeráka (2009, s. 17)

Proces celoživotního vzdělávání se zaměřuje na rozvoj člověka v osobní rovině, profesní i společenské. Celoživotní vzdělávání představuje široké spektrum funkcí, které reagují na jedince i společnost. Podle Palána a Langer (2008, s. 102) lze definovat následujících klastr funkcí:

- Rozvoj osobnosti lze považovat za jednu z hlavních funkcí celoživotního vzdělávání. Jedinec se rozvíjí v osobní, individuální rovině, tak ale také v rovině společenské.
- Při procesu celoživotního vzdělávání dochází k posílení soudržnosti společnosti. V rámci daného procesu se v určité míře eliminují společenské rozdíly, předchází se sociální exkluzi znevýhodněných skupin nebo dochází k vyrovnání společenských příležitostí.
- Při celoživotním vzdělávání jedince dochází k posilování jeho občanských funkcí, ovlivňuje tím své nezávislé myšlení, respektuje

práva ostatních a tím se přispívá k podpoře demokracie a občanské společnosti.

- Další funkce je označena jako výchova k partnerství a spolupráci v evropské i globalizující se společnosti. V tomto případě se bere ohled na vnímání a přijímání rozdílu ve společnosti a brání je za jedinečnou skutečnost.
- Celoživotní vzdělávání mimo jiné přispívá i ke zvyšování zaměstnanosti. Vzdělávání pozitivně působí na uplatnění na trhu a hledání zaměstnání. S touto funkcí jsou úzce spjaty klíčové kompetence (definovány níže).
- Šestou funkcí je zvyšující se prosperita společnosti a zvyšující se konkurenceschopnost ekonomiky státu.

Zormanová (2017, s. 22) navíc zmiňuje funkce humanizační, integrační a kvalifikační. Humanizační funkce souvisí s enkulturací jedince, integrační funkce je spjata se socializací a poslední, kvalifikační funkce, ovlivňuje uplatnění se na trhu práce.

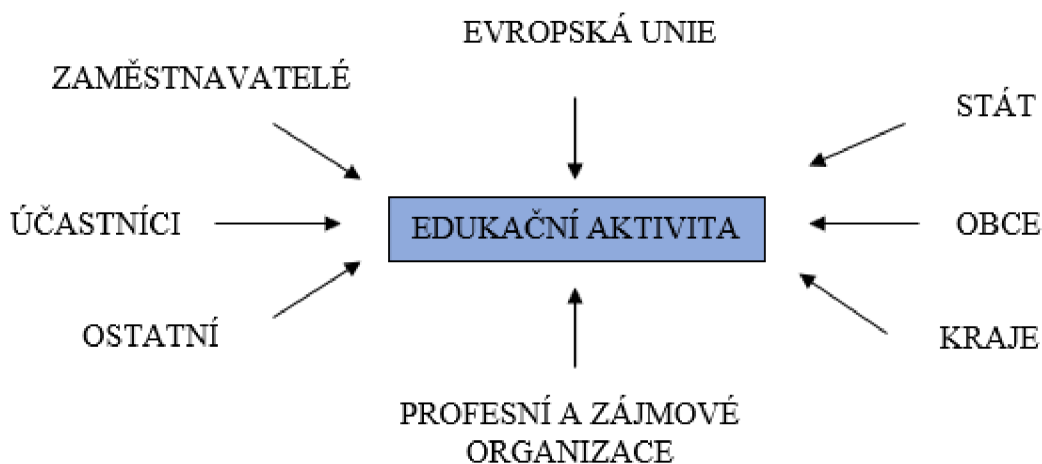
Klíčové kompetence lze označit jako soubory, které zahrnují znalosti – vědomosti i dovednosti a postoje. V květnu roku 2018 vydala Rada evropské unie *Doporučení o klíčových kompetencích celoživotního vzdělávání*. Podle tohoto dokumentu „referenční rámec zahrnuje osm klíčových kompetencí:

- Kompetence v oblasti gramotnosti;
- Kompetence v oblasti mnohojazyčnosti;
- Matematická kompetence a kompetence v oblasti přírodních věd, technologií a inženýrství;
- Personální a sociální kompetence a kompetence k učení;
- Občanská kompetence;
- Podnikatelská kompetence;
- Kompetence v oblasti kulturního povědomí a vyjadřování.“

3.1.2 Financování celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání potřebuje ke svému fungování a plnění funkcí finanční podporu stejně tak, jako další formy vzdělávání. Pro tuto potřebu jsou finance čerpány z více zdrojů, mezi které jsou zahrnuty: EU, stát, kraje, obce, zaměstnavatelé, ale i samotní účastníci, profesní organizace a další. Graficky jsou finanční zdroje znázorněny na následující obrázku 2.

Obrázek 2 Vícezdrojové financování



Zdroj: upraveno podle Šeráka (2009, s. 120)

3.1.3 Celoživotní vzdělávání v regionech

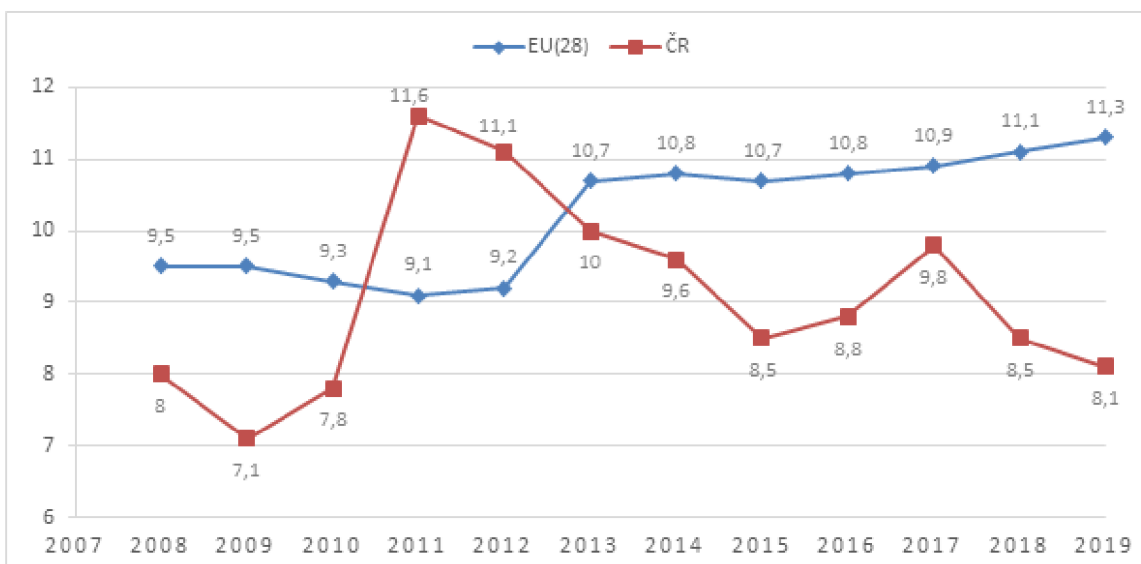
Jak už je výše zmíněno, zájem o celoživotní vzdělávání z pohledu národních i nadnárodních institucí má již dlouholetou tradici. Obzvláště v posledních letech se zájem zvětšuje, což může být ovlivněno neustálými inovacemi na trhu práce a se zvyšujícími požadavky na pracovní sílu. Na tyto změny reagují i regiony v České republice, které se snaží občanům nabídnout prostředky, s nimiž dosáhnou změn ve svém vzdělávání. Vzniká řada projektů, které se zaměřují na celoživotní, neformální i zájmové vzdělávání.

Parlamentní listy (web, 2021) uvádí, že ve výzvě Ministerstva pro místní rozvoj „Infrastruktura pro zájmové, neformální a celoživotní vzdělávání SVL“ v období roku 2018 bylo podpořeno celkem 39 projektů, které si rozdělily dotaci vyšší než 342 milionů korun. Podpořené projekty napříč regiony České republiky se týkaly zejména vzdělávání

v knihovnách, modernizace v oblasti digitálních technologií, výuky cizích jazyků nebo také technických a řemeslných oborů.

Ačkoli se o celoživotním nebo dalším vzdělávání hovoří napříč společnostmi stále více a konají se nejrůznější akce, je nutné zmínit, že Česká republika zaostává v dalším vzdělávání dospělé populace za Evropskou unií. Na následujícím grafu je znázorněn vývoj dalšího vzdělávání v Evropské unii a v České republice v letech 2008 – 2019. Od roku 2013 má v Evropské unii další vzdělávání dospělých stoupající tendenci. Naopak v České republice od roku 2011 trend klesá.

Obrázek 3 Graf znázorňující podíl dospělé populace na dalším vzdělávání v ČR a EU v letech 2008 - 2019



Zdroj: MŠMT (web, 2021)

3.2 Veřejná správa

Veřejná správa je široký pojem, pod který spadá řada státních institucí. Koudelka (2007, s. 16 – 17) definoval veřejnou správu jako veřejnou moc, která se ale odlišuje od moci zákonodárné a moci soudní. Veřejná správa se v praxi realizuje ve třech podobách, jimiž je: státní moc, dále samospráva, která může být územní nebo profesní, a nakonec jiné veřejnoprávní korporace. Rozdělení veřejné správy je znázorněno v tabulce 2.

Veřejná moc je vykonávána státem. Ten má ale právo přenechat některá rozhodnutí jiným institucím. Tak je to v případě územní samosprávy, která vykonává část moci veřejné. Balík (2009, s. 12) samosprávu charakterizoval následujícími znaky:

- Typické území nebo činnost, kde působí;
- Existuje jako právnická osoba veřejného práva;
- Disponuje vlastním hospodářstvím a rozpočtem.

Tabulka 2 Dělení správy

SPRÁVA				
Veřejná správa				Soukromá správa
Státní správa		Samospráva		
Vnitřní státní správa	Územní státní správa	Zájmová samospráva	Územní samospráva	

Zdroj: upraveno podle Káňa a Kalouskové (2019, s. 15)

3.2.1 Obec, region, mikroregion a sdružení místních samospráv

Za nejzákladnější článek územní samosprávy se považuje obec. Ta se může pokládat podle Čmejřka (2008, s. 28) za totožné označení vesnice a protikladu města. Nicméně obec má své specifické znaky, jimiž se může nebo nemusí od města odlišovat. Tu lze charakterizovat následujícími znaky: jako první znak je důležité zmínit jedinečný název, kterým se obce od ostatních snadno odlišují; obec má vyznačené své území, do kterého patří jeho vnitřní a vnější část, tedy intravilán a extravilán; dalším charakteristickým znakem pro jednotlivé obce jsou její občané a funkce, které obce plní; obce vlastní movitý i nemovitý majetek; jsou ekonomicky aktivní samostatné subjekty; v některých případech mohou obce být zřizovatelem policie nebo neziskových organizací; vydávají obecní vyhlášky. (Káňě Kalousková, 2019, s. 50)

Pojem region, tak jak ho definuje Čmejrek (2008, s. 30), lze chápat jako označení pro územně menší jednotky, které mají vytyčené hranice. Podle Klapky (2019, s. 23) je region „generalizovaný více či méně ohraničený komplexní časoprostorový systém vykazující určitý typ organizační jednotky, která ho odlišuje od ostatních regionů“. Studium regionů se zabývá disciplína zvaná regionalizace.

Regiony lze členit do klasifikačních tříd. Jejich rozčlenění závisí a zároveň souvisí s několika hledisky, které se mohou vzájemně prolínat nebo naopak vylučovat. V rámci

typologie regionů lze sledovat region z hlediska jeho struktury, z odvětvového hlediska, z hlediska metodologie a také z hlediska teorie. Za nejdůležitější členění lze považovat to, které dělí regiony na formální a funkční. Mezi hlavní a zásadní znak formálních regionů patří jejich autonomie, jež se vyjadřuje interní homogenitou a externí separací. Pod pojmem interní homogenita si lze představit maximální podobnost regionalizačních kritérií uvnitř regionu. V případě externí separace je tomu naopak, jedná se tedy o situaci, kdy jsou hodnoty odlišné. Ve většině případů se hodnoty kritérií vztahují k základním prostorovým jednotkám. V případě funkčních regionů je také zásadním znakem jejich autonomie. Nicméně, v tomto případě se jedná o vyjádření interní koherence a externí uzavřenosti. Interní koherence vyjadřuje odehrání všech interakcí, které region organizuje, uvnitř regionu. A tyto zmíněné interakce mají svůj, na první pohled viditelný, začátek i konec. Ke vzájemným interakcím dochází převážně mezi základními jednotkami regionu. Princip externí uzavřenosti je založen na stavu, kdy se pouze minimum interakcí odehrává za hranicemi regionu. (Klapka, 2019, s. 28, s. 44 – 47)

Mikroregion. Tak lze neformálně označit svazek obcí. V současné době představuje velmi důležitou cestu spolupráce mezi obcemi. Činnosti svazku jsou rozsáhlé. Mezi časté činnosti svazku lze zmínit např. úkoly v oblasti školství, kultury, zdravotnictví, provoz lokalit nebo správa majetku obcí, poradenství poskytované sdruženým municipalitám.

3.2.2 Regionální rozvoj

Definované pojmy v předchozích kapitolách, obec, region a mikroregion se úzce pojí s regionálním rozvojem. Za základní dokument z hlediska regionálního rozvoje se považuje *Strategie regionálního rozvoje ČR* (dále jen SRR), která je tvořena na konkrétní období. V současné době je platná SRR21+, navazující na předchozí SRR 2014 – 2020 a která si stanovila vytyčit cíle pro regionální rozvoj na následujících 7 let. Všechny podniknuté kroky musí být v souladu se zákonem č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje. SRR21+ vychází ze *Strategického rámce ČR 2030*.

Společným ukazatelem všech snah o rozvoj kteréhokoliv regionu je zvýšení či zlepšení kvality života jeho obyvatel. Obyvatel dané lokality, konkrétní obce. Za úspěšnou venkovskou obec z hlediska rozvoje lze považovat obec takovou, která předkládá občanům dostatek kvalitního pracovního uplatnění, lokalita disponuje dopravní obslužností, kterou lze využít při přepravě do zaměstnání. Je to lokalita, která nestárne. Je stabilní a v nejlepším

případě je její věková struktura rostoucí. Obec nabízí občanům služby, prostřednictvím nichž lze uspokojit základní potřeby lidí. Tím jsou myšleny např. obchody s potravinami, volnočasové aktivity, pošta, lékárna, základní a mateřské školy apod. (Bernard, 2011, s. 20 – 21)

Zmíněné prvky, jimiž se hodnotí úspěšnost rozvoje, jsou také jistými kritérii, jimiž se hodnotí soutěžní obce v soutěži Vesnice roku. Jedná se o soutěž s dlouholetou tradicí, kterou každoročně vyhlašuje Ministerstvo pro místní rozvoj, Svaz měst a obcí, Spolek pro obnovu venkova a Ministerstvo zemědělství. Soutěž je součástí Programu obnovy venkova. Vesnice roku si klade za cíl povzbudit obyvatele venkova tak, aby se aktivně účastnili na jeho rozvoji. Dále zvýšit povědomí o konaných programech pro obnovu vesnic a připomenout důležitost venkovského prostředí. Soutěžící v soutěži usilují o získání jedné z pěti stuh a titul Vesnice roku. V oblasti společenského života mohou získat modrou stuhu a za činnost mládeže stuhu bílou. Za péči o zeleň a životní prostředí jim může být udělena stuha zelená a oranžovou stuhu získají za spolupráci se zemědělskými subjekty. Pokud se stane soutěžící vítězem v krajském kole, obdrží stuhu zlatou. (web, RIS, 2022)

Součástí posouzení rozvoje je také podstatné hodnocení obyvatel. V tomto úhlu pohledu se může projevit problém v tom, že to, co se jeví pro obec jako kvalitní je z pohledu obyvatelstva nekvalitní. Podle studií je zjevné, že v rámci rozvoje menších komunit se obyvatelé dokáží sjednotit a usilovat o dosažení společných cílů. Nicméně se najdou jedinci, kteří se do společného jednání nezapojí a budou těžit z dosažených výsledků jiných. Aby kooperace splnila své cíle, měly by v obci existovat sociokulturní předpoklady, jimiž se jednání v kolektivním duchu usnadní. Rozvojovými aktéry ve venkovských obcích jsou lokální samosprávy. Autorita, která je v čele vedení obce, se opírá o legislativu, ale také důvěru občanů, kterou získala v komunálních volbách. Největším finančním zdrojem, který se využívá pro rozvoj a péči o obec, je obecní rozpočet. Jednou z nevýhod malých obcí, týkající se jejího rozvoje je spolupráce a slučování některých agend s ostatními samosprávami. (Bernard, 2011, s. 21 – 25)

Na obrázku 4 je znázorněno rozdělení vnitřních potenciálů rozvoje malých obcí. Všechny tři úrovně modelu jsou spolu provázané a souvisí se sebou. V čele modelu stojí leader, kterého v případě obcí představuje starosta. Osobnost starosty ovlivňuje fungování celé územní samosprávy, ale je tomu i naopak. Daná místní samospráva ovlivňuje výkon

daného starosty. Pro úspěšný rozvoj obce je důležité jeho strategické myšlení a potenciál v hledání a prosazování potenciálních rozvojových cílů.

Obrázek 4 *Model vnitřních rozvojových potenciálů malých obcí*



Zdroj: upraveno podle Bernarda (2011, s. 30)

3.2.3 Spolupráce na území samosprávy

K rozvoji regionu přispívá také spolupráce, ať už se jedná o spolupráci mezi jednotlivými samosprávami regionu nebo o spolupráci mezi obcí a subjektem mimo region. Spolupráce se může uskutečňovat dvěma formami. Institucionalizovanými, právně regulovanými a těmi neformálními. Regulí, která spolupráci upravuje, je např. zákon o obcích. (Čermák a Vobecká, 2011, s. 17)

Jedním ze způsobů, jimiž může být zprostředkována spolupráce, jsou dobrovolné svazky obcí (dále pouze „DSO“). Vznik DSO je doprovázen zájmem o ochranu a prosazování společných obecních zájmů. Členem DSO jsou a mohou být pouze obecní samosprávy. Jedná se o právnickou osobu, kde majetek, se kterým svazek hospodaří, se skládá z majetku, kterého svazek nabyt svou činností a z majetku obcí, které ho dobrovolně vložily do svazku. Úkolem DSO je mimo jiné sestavování rozpočtu, který musí být členským obcím předložen vhodným způsobem a v určitém časovém horizontu. (Provazníková, 2015, s. 24 – 29)

Častým způsobem spolupráce je navázání kontaktů s místní akční skupinou (dále jen „MAS“) a dalšími subjekty, s nimiž MAS spolupracuje. MAS představuje „společenství

venkovských obyvatel, neziskových organizací, soukromé podnikatelské sféry a veřejné správy (obcí, svazků obcí a institucí), nezávislých na politickém rozhodování. Podporuje rozvoj podnikání, péče o krajinu, rozvoj vzdělávání a sociální programy“. (Naše mise, web, 2022) V České republice se nachází 168 MAS, která pokrývají 84 % území ČR. Za hlavní nástroj MAS je považováno získávání dotačních prostředků a jejich následné přerozdělování z fondů Evropské unie, z krajských či národních fondů, ale také od soukromých dárců. (web, Naše mise, 2022)

3.2.4 Vzdělávání v municipalitním prostředí

V každé profesi je důležité vzdělávání jedince a jeho profesní růst. Nejinak tomu je i u zastupitelstva jednotlivých municipalit. Do funkcí jsou voleni lidé s různým vzděláním a je potřeba podporovat vzdělávání těchto zastupitelů v oblastech řízení obce a v činnostech souvisejících s výkonem jejich funkce. Pokud představitelé obcí nezískají dostatečné množství informací týkajících se obecních záležitostí, nedostatek se dříve či později promítne do řízení obce. Nadále vzdělávání zvolení obecní zastupitelé jsou důležitým prvkem pro efektivní realizaci činností, jež mají dopad na rozvoj obce. Zvyšující se znalosti a dovednosti zastupitelů v ekonomice obce, v plánování rozvoje, v managementu a marketingu, ale i v mediální prezentaci jsou cestou k municipalitnímu rozvoji. (web, Portál na podporu rozvoje obcí ČR, 2021)

Společnost Infra s. r. o. realizovala v rámci Evropských sociálních fondů v roce 2015 projekt „*Podpora vzdělávání obyvatel obcí na posílení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce*“, který byl spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky a proběhl v kraji Vysočina, Moravskoslezském a Ústeckém kraji. Cílovou skupinou projektu byli ekonomicky aktivní občané z 12 vybraných obcí do 2 tisíc obyvatel z výše zmíněných krajů. Cílem projektu bylo umožnit a usnadnit lidem, kteří žijí ve venkovských oblastech, přístup k možnostem vzdělávání a informacím v místě, ve kterém žijí. Účastníci byli proškoleni ve 4 speciálně připravených kurzech, v nichž nabývali obecné i odborné kompetence. Konaly se následující kurzy: Spotřebitelská gramotnost, Základy finanční gramotnosti, Základy podnikání, Základní počítačové dovednosti a rozvoj ostatních digitálních kompetencí. (web, INFRA s. r. o., 2021)

4. Vymezení prostředí

4.1 Mikroregion CHOPOS

Prostředí, ve kterém proběhlo šetření zaměřující se na celoživotní vzdělávání a jeho následný vliv, se nazývá mikroregion CHOPOS. Toto území se rozléhá na severovýchodě okresu Benešov ve Středočeském kraji. CHOPOS je mikroregionem s poměrně dlouhou historií, založen byl v roce 1999 čtyřmi obcemi, které jsou členy mikroregionu dodnes. Během prozatímních 22 let působení mikroregionu se ke čtyřem zakládajícím členům přidaly další obce a dnes čítá celkem 21 členů. Mezi obcemi jsou patrné rozdíly, tím je myšleno rozdílná velikost území, na kterém jednotlivé samosprávy hospodaří, rozdíl v počtu obyvatel, rozdílná je i nabídka služeb, které jsou jednotlivými obcemi nabízeny jejich občanům. Manažeři mikroregionu CHOPOS jsou nápomocni členským obcím v cestě za realizování různých projektů nebo v čerpání finančních prostředků z dotací. Na obrázku 5 je vyobrazena mapa mikroregionu CHOPOS. (Brožura, s. 3 – 5)

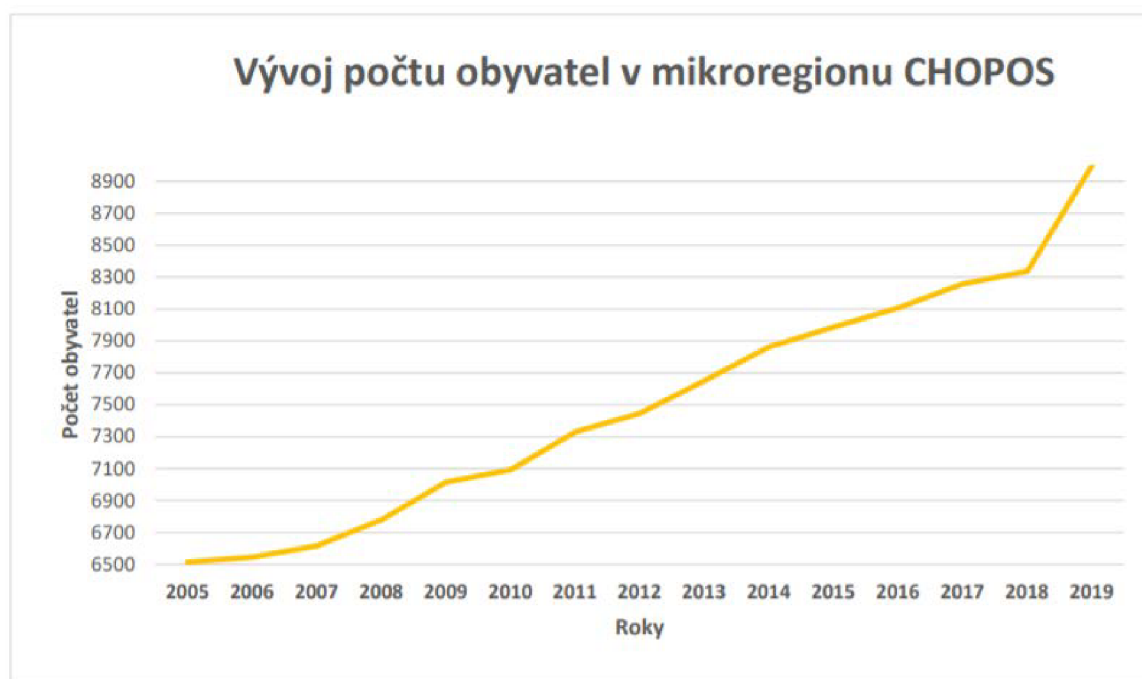
Obrázek 5 Mapa mikroregionu CHOPOS



Zdroj: interní materiál DSO CHOPOS

Jak je možné vidět na obrázku 6, celkový počet obyvatelstva na území DSO CHOPOS má od roku 2005 stoupající tendenci. Za přibližně 14 let vzrostl počet obyvatelstva o více než 2500 obyvatel v území. V příloze 2 je podíl obyvatelstva rozčleněn podle jednotlivých municipalit. Je patrné, že municipalita nejsou dle demografických kritérií vyrovnané, nýbrž jsou mezi municipalitami výkyvy. Území DSO tvoří městys čítající přibližně 1800 obyvatel a naproti tomu členem DSO je i malá obec, jejíž počet obyvatel nedosahuje ani hranice 100 obyvatel. Na obrázku č. 8 je dále zaznamenán průměrný věk obyvatelstva jednotlivých municipalit mikroregionu a celého území, jež dosahuje 41,5 let.

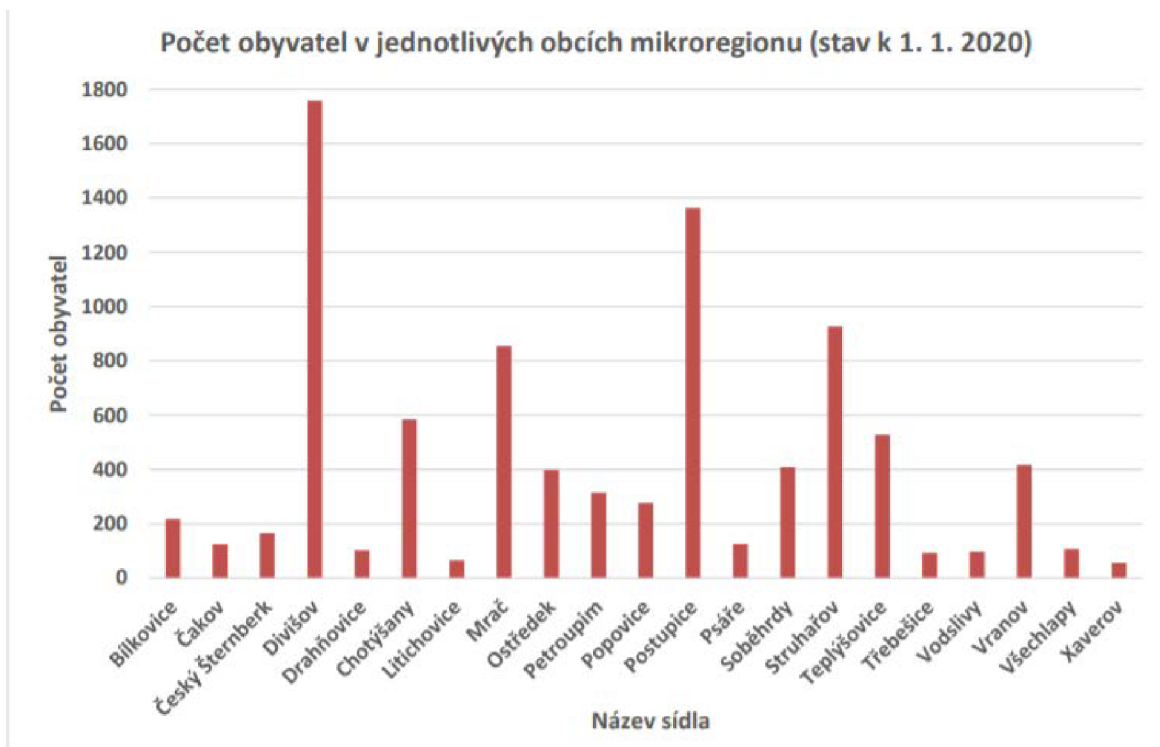
Obrázek 6 Graf znázorňující vývoj obyvatelstva v mikroregionu



Zdroj: Strategie mikroregionu CHOPOS (2020)

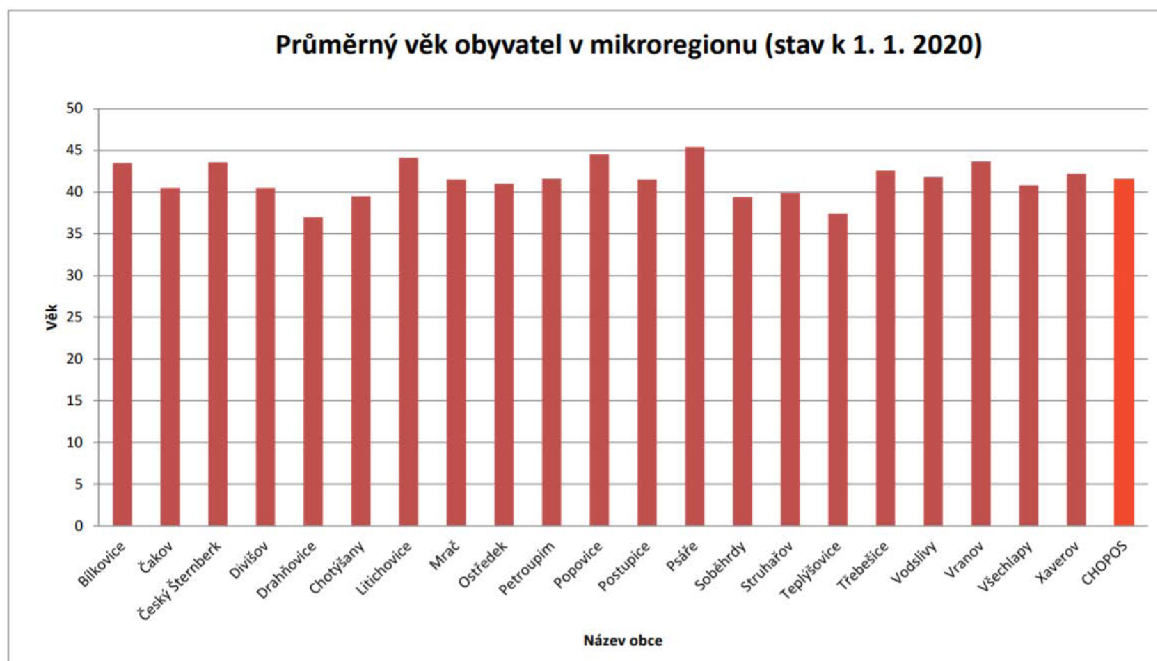
Na vyobrazených grafech na obrázcích číslo 7 a 8 jsou zaznamenány počty obyvatel v jednotlivých municipalitách mikroregionu. Dále je zde vidět průměrný věk obyvatelstva.

Obrázek 7 Graf znázorňující počet obyvatel v obcích mikroregionu



Zdroj: Strategie mikroregionu CHOPOS (2020)

Obrázek 8 Graf znázorňující průměrný věk obyvatel v mikroregionu



Zdroj: Strategie mikroregionu CHOPOS (2020)

Podle dat Českého statistického úřadu je míra nezaměstnanosti v celém území ČR poměrně nízká, dosahuje 3,4 %. Municipality mikroregionu spadají pod obce s rozšířenou působností (dále je „ORP“) Benešov a Vlašim. V obou sledovaných ORP je stav nezaměstnanosti kladně hodnocen. Při zhodnocení nezaměstnanosti v obou ORP od roku 2014 do roku 2020 (vždy k 31. 12.) je trend převážně klesající do roku 2018 a dále se procento nezaměstnaných zvyšuje. Porovnání ORP Benešov a ORP Vlašim je vyobrazeno v následující tabulce 3. Je patrné, že si ORP Benešov stojí z hlediska nezaměstnanosti lépe než ORP Vlašim.

Tabulka 3 Podíl nezaměstnaných osob v ORP Benešov a ORP Vlašim v % (údaje k 31. 12.)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ORP Benešov	4,26	3,76	2,79	1,96	1,56	1,62	2,34
ORP Vlašim	5,13	4,63	3,31	2,11	2,05	1,84	2,28

Zdroj: Upraveno podle dat ČSÚ (2022)

4.1.1 Instituce, vzdělávací akce a projekty zaměřené na celoživotní vzdělávání na území DSO CHOPOS

DSO CHOPOS pravidelně pořádá semináře a školení pro starosty obcí a jejich zastupitele, semináře pro kronikáře. DSO reaguje na změny, které se promítají v legislativě, např. změny v zákonech či vyhláškách a následně uspořádá seminář zaměřený na danou problematiku.

Jak už bylo řečeno v předchozích kapitolách, celoživotní vzdělávání se týká velmi široké škály vzdělávaných a vzdělávání může probíhat v mnoha podobách. Na území DSO CHOPOS byla realizována celá řada projektů, jež se celoživotního vzdělávání dotýkají. Za zmínku stojí pořádání či zprostředkování vzdělávacích akcí a školení pro starosty a zaměstnance mikroregionu, dále vydávání brožury mikroregionu či dalších informačních či propagačních materiálů. V letech 2003 – 2008 probíhal na území DSO projekt Studenti pro venkov. V rámci tohoto projektu proběhla celá řada přednášek a seminářů společně pro studenty a starosty, z nichž vzešla řada nápadů a podnětů, týkajících se budoucího rozvoje venkovského prostoru v obcích mikroregionu CHOPOS.

Jedním z velkých projektů, které DSO realizovalo, je projekt Rozhledna Špulka s naučnou stezkou. K rozhledně vede naučná stezka, na níž je vystaveno několik naučných

panelů, v nichž se návštěvník dočte spoustu nových informací či se přiučí novým věcem. Panely vytvořily spolky z mikroregionu. Jeden z panelů je zaměřen na myslivost, další na včelařství nebo skauting, ptačí budky, které lemují naučnou stezku, obsahují informaci o ptactvu, které žije v okolí. Celá stezka je tak spojena spoluprací spolků za účelem zaujetí návštěvníka a předání mu alespoň malého vědění. Na následujícím obrázku 9 je vyobrazen jeden z naučných panelů, které lze na stezce vidět. V mikroregionu CHOPOS se nachází ještě jedna naučná stezka, kterou je Naučná stezka rytíře Jana Kryštofa Šice. Ta vede z Divišova až pod hrad Český Šternberk. Stezka vznikla v roce 2005 jako výsledný produkt spolupráce mezi Městysem Divišov, žáky Základní školy v Divišově, mikroregionem CHOPOS a občanským sdružením Podblanicko.

Pro rodiče dětí předškolního a školního věku je mikroregion CHOPOS otevřen a nabízí několik možností, které mohou rodiče pro vzdělávání svých dětí využít. Na území vykonává svou činnost 7 mateřských škol a 1 dětská skupina. Z toho 5 mateřských škol je státních a 2 mateřské školy jsou soukromé. Dále se v území nachází 5 základních škol, z nichž jsou 4 ZŠ státní a 1 ZŠ je soukromá. Ve 4 případech se jedná o základní školu s prvním i druhým stupněm vzdělávání. V 1 případě se jedná o malotřídní základní školu, kterou navštěvují pouze žáci 1. stupně. V jedné z obcí mikroregionu se nachází také pobočka základní umělecké školy, kterou navštěvují žáci místní základní školy, ale také dospělé obyvatelstvo.

Za největší základní školu mikroregionu lze považovat Základní školu v Divišově (dále jen „ZŠ Divišov“). ZŠ Divišov navštěvuje v počtu 160 žáků nejen z městyse Divišov, ale také z celého širokého okolí. Výuka v ZŠ Divišov probíhá podle školního vzdělávacího programu „Venkov výhodou“, který si škola připravila a jehož cílem a záměrem je vybudovat v žácích kladný vztah a hrdost k místu, kde žijí a vyrůstají. V budově ZŠ Divišov vzniklo odloučené pracoviště Mateřské školy v Divišově (dále je „MŠ Divišov“). V návaznosti na nedostačující prostory pro stravování v ZŠ zažádal městys ve spolupráci s DSO CHOPOS o finanční prostředky z Programu rozvoje venkova ve 4. výzvě MAS Posázaví o. p. s. (web, Základní škola Divišov, 2022)

V obci Chotýšany působí ZŠ a MŠ s několikaletou tradicí. Vznik se datuje až do samého počátku 19. století. V ZŠ Chotýšany výuka probíhá na základě vzdělávacího programu Začít spolu. Vizí vzdělávacího programu Začít spolu je vytvoření optimálních podmínek pro rozvoj žáku z osobního hlediska, vytvoření partnerských vztahů mezi žáky,

pedagogy i rodiči. Důležitým prvkem k naplnění předložené vize je důležitá spolupráce s obcí a s organizacemi v obci fungujícími.

Na území mikroregionu se nachází také ZŠ a MŠ Archa v obci Petroupim, jejímž zřizovatelem není obec, ale pražská diecéze Církve česko-bratrské husitské. Výuka a výchova dětí v této instituci je postavena na křesťanských hodnotách.

Další vzdělávací institucí, jež v mikroregionu vykonává svou činnost, je ZŠ a MŠ Teplýšovice. ZŠ má v této samosprávě dlouholetou tradici a vzdělávání žáků probíhá na základě vzdělávacího programu Škola hrou. Kapacita MŠ nebyla dostačující a tak v roce 2011 došlo k jejímu rozšíření. Na projektu participovaly i okolní obce, které přispěly následujícími částkami: 500 000 Kč přispěla obec Kozmice, částkou 250 000 Kč přispěly obce Struhařov a Čakov. (Strategie mikroregionu CHOPOS, 2020)

Jako poslední vzdělávací institucí na území je ZŠ a MŠ Postupice. Při této ZŠ pracuje občanské sdružení Záškolák, které je složeno z řad zástupců tříd a rodičů žáků. Občanské sdružení pomáhá škole realizovat akce různého typu a v případě potřeby i řešit vyskytující se potíže.

Obrázek 9 *Naučný panel*



Zdroj: autor textu

4.1.2 Zprostředkování dalšího vzdělávání v obcích DSO CHOPOS

V členských obcích DSO CHOPOS vykonává svou činnost řada spolků a sdružení. Jejich členové v nich tráví svůj volný čas, v jisté míře pro zábavu, ale také pro sebevzdělávání. Proto, aby mohli být součástí spolků, musí ve většině případů zaplatit každoroční členský poplatek. Nejčastějším sdružením je Sbor dobrovolných hasičů (dále jen SDH). Práce dobrovolných hasičů se skládá z několika částí, soutěží v požárním sportu a slouží obyvatelům obce. V rámci členství se dobrovolní hasiči školí ve zdravotně a poskytnutí první pomoci, proškolují se v práci s požární technikou nebo v topografii. Členové se mohou nechat proškolit a složit zkoušky pro rozhodčí, také se mohou stát hasičem I., II. nebo III. stupně.

Místní skupina Českého červeného kříže v Chotýšanech organizuje pro své členy přednášky se zdravotní tematikou. V Základní kynologické organizaci v Divišově (dále jen ZKO) se její členové učí pracovat se svým psem. Cesta pro venkov je občanské sdružení v Ostředku, ve kterém se členové snaží podporovat trvale udržitelný rozvoj, členové se učí, jak být šetrnější k životnímu prostředí. Český svaz zahrádkářů v Teplýšovicích pomáhá s údržbou zeleně, ale také pořádá naučné exkurze, výstavy nebo přednášky se zahrádkářskou tematikou pro své členy. Všechny spolky jsou zmíněny v následující tabulce.

Tabulka 4 Spolky obcí DSO CHOPOS

Obec	Spolky
Obec Bílkovice	SDH Bílkovice, TJ Sokol Bílkovice
Obec Čakov	SDH Tatouňovice, Myslivecké sdružení DIANA
Městys Český Šternberk	Český rybářský svaz, TJ Sokol, SDH Český Šternberk
Městys Divišov	Mateřské centrum Divizna, Divišáček, ZKO Divišov, SDH Divišov a Dalovy, TJ Sokol, TJ Jawa, Autoklub Divišov
Obec Drahňovice	SDH Drahňovice
Obec Chotýšany	TJ Sokol, SDH Chotýšany, Klub důchodců, Místní skupina Českého červeného kříže, Sdružení přátel Chotýšan
Obec Litichovice	Žádný aktivní spolek

Obec Mrač	FK Mrač, Myslivecké sdružení, TJ Sokol, Dětské kroužky obce
Obec Ostředek	Dětská skupina Ostředáček, SDH Ostředek, TJ Sokol, Cesta pro venkov, SDH Bělčice, SDH Třemošnice
Obec Petroupim	SDH Petroupim, Svaz včelařů, Myslivecké sdružení Lišák
Obec Popovice	SDH Popovice, Myslivecký spolek Skála, TJ Sokol
Obec Postupice	SDH Postupice, SDH Jemniště, TJ Sokol, Záškolák, Ochotnický divadelní spolek, Myslivecký spolek
Obec Psáře	SDH Psáře, Klub turistů Psáře
Obec Soběhrdy	SDH Soběhrdy, SDH Mezihorí, SDH Žiňany, FK Soběhrdy, Divadelní spolek Kašpaři, Volejbal klub Mezihorí, Darts Club Mezihorí
Obec Struhařov	Rodinné centrum Strouháček, SDH Struhařov, SDH Bořeňovice, SDH Jezero, SDH Skalice, SDH Býkovice, TJ Jiskra Struhařov
Obec Teplýšovice	SDH Teplýšovice a Čeňovice, TJ Sokol, Český svaz zahrádkářů, LemRoucha, OS THC Javorové listy, Olšák o. s.
Obec Třebešice	SDH Třebešice
Obec Vodslivý	Žádný aktivní spolek
Obec Vranov	SDH Vranov, Myslivecké sdružení Daněk, Dechový orchestr Vranovanka, Tenisový klub
Obec Všechlapy	SDH Všechlapy
Obec Xaverov	Žádný aktivní spolek

Zdroj: autor textu

4.1.3 Občanská vybavenost obcí DSO CHOPOS pro další vzdělávání

Občanská vybavenost a prostory, které nabízejí pro uspořádání akcí se vzdělávacím obsahem je mnoho. Na území mikroregionu CHOPOS se nachází celkem 15 knihoven. Z toho v jednom případě se jedná o profesionální knihovnu, ve 13 případech jsou to neprofesionální knihovny a jedna knihovna má pozastavenou činnost. Knihovny disponují prostory pro pořádání besed či přednášek.

V převážné většině místních samospráv slouží pro potřeby občanů obecní či kulturní domy, sokolovny či tělocvičny. Pro jejich rekonstrukci či obnovu žádají obce často prostřednictvím DSO CHOPOS o finanční prostředky v rámci vypsání výzev různými institucemi.

5. Terénní šetření

Vlastní práce se věnuje terénnímu šetření, při kterém byly využity dvě metody sběru dat. Při kvantitativním sběru dat byla použita metoda dotazníkového šetření v prostředí mikroregionu CHOPOS. Druhou, kvalitativní metodou, byly polostandardizované rozhovory s vybranými aktéry mikroregionu.

5.1 Kvantitativní výzkum

Pro kvantitativní šetření byla využita metoda dotazníku. Tato metoda je jednou z nejvyužívanějších metod v rámci kvantitativního šetření. Havlíčková (2015, s. 31) dotazník označuje jako metodu s nízkou časovou náročností, která zajišťuje anonymitu respondentů.

Dále Havlíčková (2015, s. 31 – 36) zmiňuje nezbytné kroky pro tvorbu dotazníku a následně celého kvantitativního šetření. Prvním a zároveň stěžejním krokem je stanovení cílů, kterých je potřeba prostřednictvím dotazníku dosáhnout. S tím souvisí krok následující, a to stanovení hypotéz, které se při zpracování dat a vyhodnocení dotazníku potvrdí nebo vyvrátí. V dalším kroku dochází k zformulování srozumitelných a jednoznačných otázek, které budou respondenti zodpovídat. Otázky mohou mít různou podobu. Nejvíce využívané jsou otázky uzavřené, u nichž jsou respondentovi nabídnuty možné odpovědi a on z nich vybere. Opakem uzavřených jsou otázky otevřené, kde má respondent prostor pro své vyjádření. Střední cestou jsou otázky polootevřené. V tomto případě si respondent vybere z předložených odpovědí a navíc má prostor pro své vyjádření. A nakonec se může jednat o otázky filtrované, na které respondent odpovídá v návaznosti na předchozí otázku.

Při tvorbě samotného dotazníku je potřeba neopomenout základní informace pro respondenty. Měli by vědět, za jakým účelem se účastní dotazníkového šetření a jak bude s jejich odpověďmi naloženo. Následuje sběr dat a následné vyhodnocení a interpretace závěrů. Za přednosti dotazníku lze považovat jeho aplikaci na malé i rozsáhlé skupiny respondentů, zaručení jejich anonymity, automatizované zpracování odpovědí, které se snadno získají a lze je vizuálně zpracovat. Nevýhodami dotazníkového šetření je nepřímý kontakt mezi tazatelem a respondenty, často zkreslené odpovědi a v některých případech velmi nízká návratnost a následně nemusí dojít k reprezentativnosti zkoumaného vzorku. (Průcha, 2014, s. 121)

Disman (2009, s. 141) označuje dotazník za efektivní metodu, na základě které získá dotazující odpovědi na otázky za krátký časový úsek od velkého množství respondentů. Při dotazníkové metodě je poměrně snadné zaručit anonymitu respondentů. Při distribuci této metody nejsou požadováni pomocníci, dotazující zvládne distribuci i sběr dat sám.

5.1.1 Stanovení hypotéz kvantitativního šetření

V rámci metody dotazníkového šetření byly stanoveny celkem 4 hypotézy.

Hypotéza H1: Samosprávy mikroregionu CHOPOS nabízejí svým občanům dostatečné množství vzdělávacích akcí, se kterými jsou občané spokojeni.

Hypotéza H2: Osoby žijící na území mikroregionu CHOPOS jsou účastníky dalšího vzdělávání.

Hypotéza H3: Osoby žijící na území mikroregionu CHOPOS se účastní celoživotního vzdělávání i za hranicemi mikroregionu.

Hypotéza H4: Samosprávy jsou nápomocny jejich občanům při hledání zaměstnání.

5.1.2 Výzkumný vzorek kvantitativního šetření

Kvantitativního šetření pro diplomovou práci na téma Celoživotní vzdělávání a význam pro rozvoj regionu se zúčastnilo celkem 114 osob.

Celá práce je zaměřena na celoživotní vzdělávání v mikroregionu CHOPOS, tudíž respondenti byli trvale žijící obyvatelé obcí sdružených v DSO. Respondenti byli osloveni osobně, ale v několika případech, konkrétně ve 12 případech, se jednalo o zprostředkování dotazníku v online prostředí.

Oslovení respondentů proběhlo na zasedání DSO CHOPOS, které se koná vždy jednou do měsíce, dále na obecních zastupitelstvech obcí, které jsou členy DSO, část respondentů byla oslovena na akcích pořádaných obcemi pro veřejnost, jako byla např. výstava pořádaná Svazem zahrádkářů, veřejná setkání.

Respondenti dotazníku jsou z demografického hlediska různí. Liší se věkem, pohlavím, bydlištěm. Podrobněji je demografické hledisko popsáno v kapitole zaměřené na analýzu dat.

5.1.3 Technika sběru dat kvantitativního šetření

Jako metoda pro realizování kvantitativního šetření byla vybrána dotazníková metoda. Respondenti byli přizváni k dotazníkové metodě na základě osobního oslovení a dotazník splňovali písemnou formou (tužka – papír). Data z dotazníku byla sebrána v rozmezí měsíců říjen – prosinec 2021. Díky tomu, že byli respondenti osloveni na základě osobního kontaktu, předešlo se tak neúplnému zodpovězení položených otázek, případně dovysvětlení nepochopeného významu otázek respondentem a návratnost dotazníků byla tak 100%.

5.1.4 Koncepce dotazníkové metody

Pro kvantitativní výzkum byl použit dotazník vlastní koncepce. Tvorba jednotlivých otázek dotazníků vycházela z položených cílů diplomové práce a navazovala na stanovené hypotézy.

V úvodu dotazníku tazatel seznámil respondenty, s jakým záměrem byl dotazník vytvořen a k čemu budou sloužit získaná data. Dále se respondenti v úvodní části seznámili s pojmem celoživotního vzdělávání.

Počáteční položky dotazníku byly orientované na demografické charakteristiky. Respondenti odpovídali na uzavřené otázky zaměřené na jejich pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání.

Další sekce polootevřených otázek byla zaměřena na nabízené služby týkající se celoživotního vzdělávání v samosprávách mikroregionu CHOPOS. Respondenti odpovídali na to, zda obec, ve které žijí, pořádá či zprostředkovává vzdělávací akce, zda se jich respondenti účastní a jsou pro ně přínosem.

Poslední část otázek se skládala také jako ty předchozí z polootevřených otázek. Tato sekce byla zaměřená na zaměstnanost respondentů, na jejich zkušenost s úřadem práce a na to, zda jim byla obec, ve které žijí nápomocna při hledání zaměstnání či jim zaměstnání zprostředkovala.

5.1.5 Předvýzkum

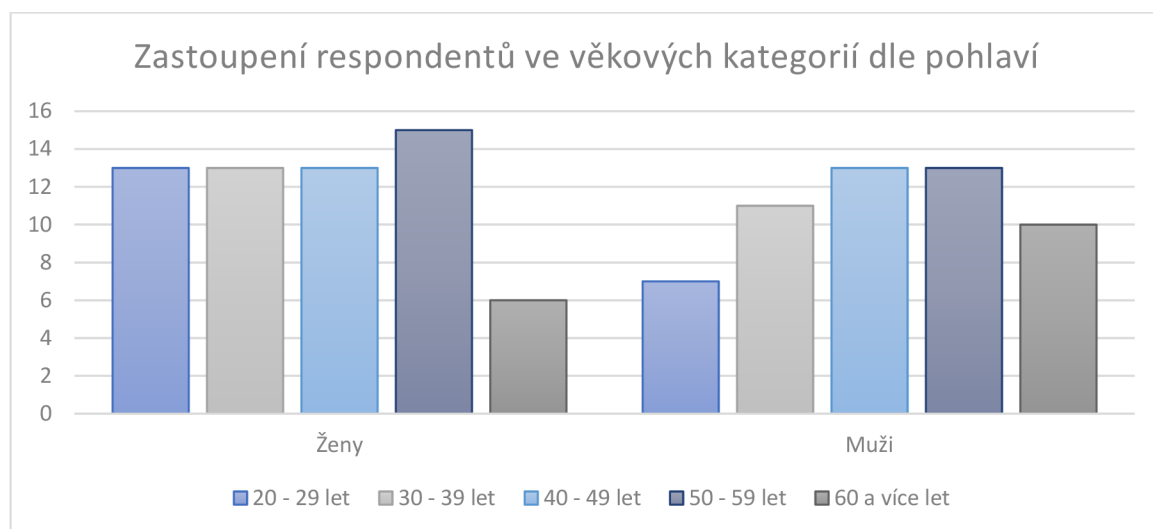
Po sestavení a před distribucí dotazníku respondentům, proběhl předvýzkum. Záměrem předvýzkumu bylo ověření srozumitelnosti tazatelem položených otázek u 4 osob,

jež mají v mikroregionu CHOPOS pracovní uplatnění. Oslovené osoby v rámci předvýzkumu navrhly úpravy slovního spojení a formulaci u některých z otázek.

5.1.6 Analýza dat

První položená otázka se týkala pohlaví respondentů. Při zpracování dat dotazníky vyplynulo, že kvantitativní metody se zúčastnilo celkem 114 respondentů, z toho celkem 60 žen a 54 mužů. Na tento demografický údaj navazovala druhá otázka zaměřená na věk respondentů. Nejpočetněji zastoupenou skupinou bylo věkové rozhraní 50 – 59 let. Nejmenší zastoupení měla věková skupina 60 a více let. Zbylá věková zastoupení měla četnost podobnou. Podrobně jsou tyto údaje znázorněny v následujícím grafu, který je vyobrazen na obrázku 10.

Obrázek 10 Graf znázorňující zastoupení respondentů ve věkových kategoriích dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

V následující tabulce 5 jsou vyobrazeny relativní četnosti zastoupení věkových skupin dle pohlaví. Je patrná podobnost zastoupení mezi ženami a muži ve všech kategoriích, pouze věková kategorie 60 a více let vykazuje větší podíl zastoupení mezi muži.

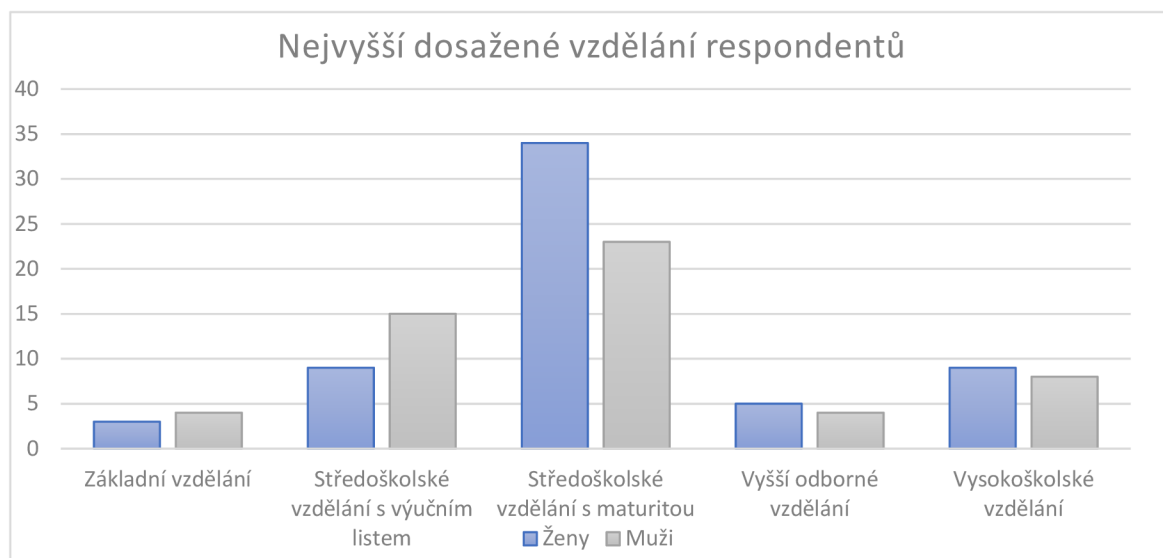
Tabulka 5 Relativní četnosti v zastoupení pohlaví dle věkových kategorií

Věk respondentů	Ženy	Muži
20 - 29 let	21,60%	12,90%
30 - 39 let	21,60%	20,40%
40 - 49 let	21,60%	24,10%
50 - 59 let	25%	24,10%
60 a více let	10%	18,50%

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělávání je na níže uvedeném grafu na obrázku 11 patrné, že zastoupení žen a mužů v jednotlivých kategoriích dosaženého vzdělání podobné. Dle výzkumného vzorku lze předpokládat, že na území mikroregionu CHOPOS bude nejčastějším dosaženým vzděláním středoškolské vzdělání s maturitou. Naopak pouze dosažené základní vzdělání se v mikroregionu bude objevovat s daleko menší četností.

Obrázek 11 Graf znázorňující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Procentuální zastoupení relativních četností nejvyššího dosaženého vzdělání u žen a mužů, kteří se zúčastnili anketního šetření, je znázorněno v tabulce 6.

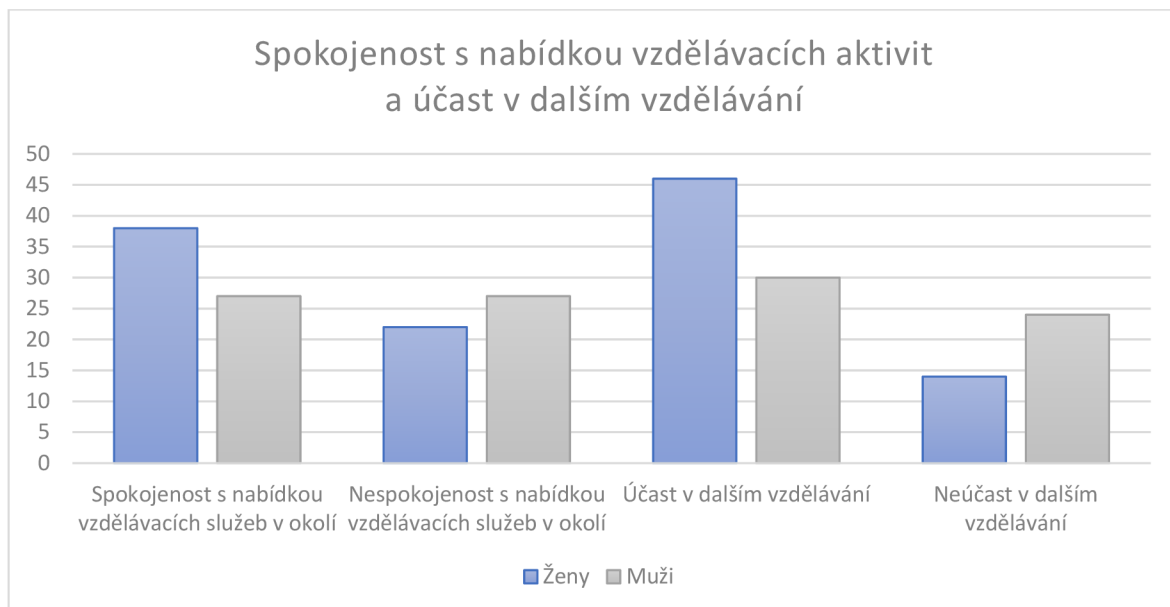
Tabulka 6 *Relativní četnosti žen a mužů v oblasti nejvyššího dosaženého vzdělání*

Nejvyšší dosažené vzdělání	Ženy	Muži
Základní	5,00%	7,40%
S výučním listem	15,00%	27,70%
S maturitou	56,70%	42,50%
Vyšší odborné	8,30%	7,40%
Vysokoškolské	15,00%	14,80%

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

V grafu na obrázku 12 jsou graficky znázorněny následující dvě otázky zaměřené na spokojenost s nabídkou vzdělávacích služeb v okolí respondentů a účast respondentů na dalším vzdělávání. Mezi oslovenými respondenty převládá spokojenost s nabízenými službami. Avšak nespokojenost je zastoupena v poměrně vysoké míře. Respondenti vyzdvihli jako důvody jejich nespokojenosti, týkající se nabídky vzdělávacích akcí to, že obec, ve které žijí je malá, co se velikosti týče a není možné, aby uspořádala vzdělávací akce, případně nemá na jejich uspořádání prostředky. Další z důvodů je pořádání vzdělávacích akcí pouze pro určitou cílovou skupinu a akce nejsou pro osoby napříč věkovými kategoriemi. Účast v dalším vzdělávání je dle získaných dat z dotazníkového šetření zastoupena nadpoloviční většinou respondentů. Hlavním důvodem u ekonomicky aktivní populace, který respondenti uváděli, jsou požadavky zaměstnavatele a profesní a kariévní růst respondentů. Niže zobrazená data předkládají, že větší spokojenost a účast na dalším vzdělávání vykazují ženy. Nelze však opomenout fakt, že ve výzkumném vzorku byly ženy v početnějším zastoupení.

Obrázek 12 Graf znázorňující spokojenost s nabídkou vzdělávacích aktivit a účast v dalším vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

V tabulce 7 jsou vyobrazeny relativní četnosti dle pohlaví týkající se spokojenosti či nespokojenosti s nabízenými vzdělávacími akce v prostředí municipalit mikroregionu. A dále relativní četnosti dle pohlaví týkající se účasti a neúčasti v dalším vzdělávání.

Tabulka 7 Relativní četnosti spokojenosti se vzdělávacími službami a účasti v dalším vzdělávání

Spokojenost s nabídkou vzdělávacích služeb v okolí	Ženy	Muži
Spokojenost	63,40%	50,00%
Nespokojenost	36,60%	50,00%
Účast v dalším vzdělávání	Ženy	Muži
Účastním se	76,60%	55,51%
Neúčastním se	23,40%	44,49%

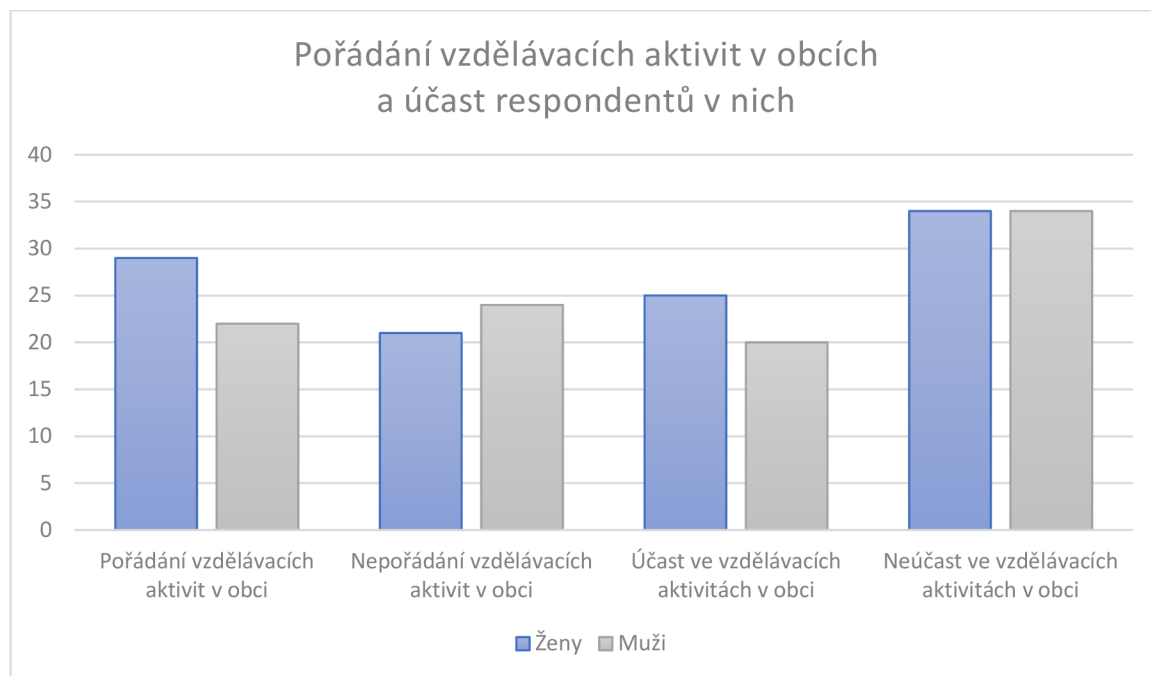
Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

V návaznosti na výše vyhodnocené otázky, odpovídali respondenti na tazatelem položené otázky týkající se celoživotního vzdělávání v obci, ve které žijí. Ze získaných dat vyplynulo, že 15,8 % respondentů neví, zda se v jejich obci konají či nekonají akce zaměřené na vzdělávání. 44,7 % respondentů uvedlo, že v obci se akce se vzdělávacím obsahem pořádají a ze zbylých 39,5 % odpovědí vyplynulo, že se v prostoru obcí vzdělávání nepodporuje. Tento údaj souvisí s otázkou týkající se dostupnosti vzdělávacích akcí v okolí respondentů a s často opakující se výpovědí, že velikost a prostředky, jimiž obce disponují, nejsou nakloněny uspořádání tohoto typu aktivit.

V nadpoloviční většině bylo z výpovědí patrné, že se respondenti vzdělávacích akcí konaných na území jejich obcí neúčastní. Konkrétně tak bylo uvedeno v 59 % případů. Toto většinové zastoupení u záporné odpovědi navazuje na fakt, že se v obcích vzdělávací akce nekonají. Zbylých 41 % respondentů na položenou otázku odpovědělo kladně.

Podrobné grafické znázornění týkající se také genderového rozdělení je vyobrazeno na obrázku 13.

Obrázek 13 Graf znázorňující pořádání vzdělávacích aktivit v obcích a účast respondentů v nich



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

V tabulce 8 jsou zaznamenány odpovědi v podobě relativních četností na otázky týkající se pořádání vzdělávacích aktivit v území municipalit a účasti ve vzdělávacích akcích pořádaných v obci.

Tabulka 8 *Relativní četnosti pořádání vzdělávacích aktivit v obcích a účast respondentů v nich*

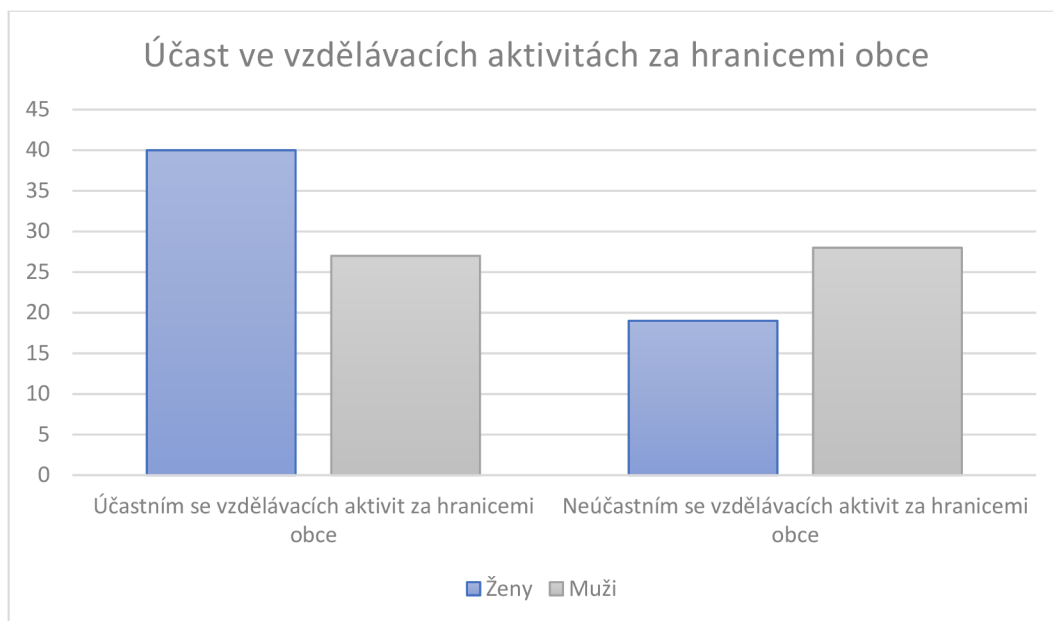
Pořádání vzdělávacích aktivit v obci	Ženy	Muži
ANO	48,33 %	40,75 %
NE	35,00 %	44,44 %
NEVÍM	16,67 %	14,81 %
Účast ve vzdělávacích aktivitách v obci	Ženy	Muži
Účastní se	43,33 %	37,04 %
Neúčastní se	56,67 %	62,96 %

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Z hlediska dalšího vzdělávání, které se odehrává za hranicemi obce, se rozvíjí převážně ženy. 59 % respondentů jsou zainteresováni v procesu celoživotního vzdělávání za hranicemi obce, ve které žijí. Z tohoto vzorku, jež uvedly kladnou odpověď, jsou ženy v 60% zastoupení. Naopak ti, kteří se neúčastní, jsou převážně muži. Z výzkumného vzorku muži uvedli zápornou odpověď v 60 % případů. Kladnou odpověď uváděla převážně pracující, ekonomicky aktivní populace, která je nucena dále se vzdělávat v oblastech svého pracovního uplatnění.

Na níže uvedeném obrázku 14 je zaznamenán graf znázorňující účast v celoživotním vzdělávání za hranicemi obce.

Obrázek 14 Graf znázorňující podíl účasti ve vzdělávacích aktivitách za hranicemi obce



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

S úřadem práce má zkušenost 34 % respondentů, kteří byly na úřadu práce vedeni jako uchazeči o práci. Rekvalifikačního kurzu se muselo zúčastnit pouze 22 % dotazujících.

Ve 32 % případů respondentů byla obec nápomocna při hledání jejich zaměstnání. Všichni respondenti, kteří uvedli kladnou odpověď, také zmínili, že obec se stala přímo jejich zaměstnavatelem. Jednalo se o pozici účetní, hospodářka, zaměstnanec pečující o obecní majetek, knihovníky, uklízeče, správce budov.

Po vyhodnocení získaných dat došlo k ověření stanovených hypotéz. Pro ověření stanovených hypotéz byl použit, vzhledem k rozsahu vzorku, který činil 114 respondentů, χ^2 test pro nezávislost.

- 1) Ověření hypotézy H1: Samosprávy mikroregionu CHOPOS nabízejí svým občanům dostatečné množství vzdělávacích akcí, se kterými jsou občané spokojeni.

H0: mezi sledovanými znaky neexistuje závislost

Znaky	Ž	M	Součet
ANO	29	22	51
NE	31	32	63
Součet	60	54	114

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

$$\chi^2 = 114 \cdot (928 - 682)^2 / 51 \cdot 60 \cdot 54 \cdot 63$$

$$\chi^2 = 0,66$$

kritická hodnota $\chi^2_{\alpha(1)} = 3,841$

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

Stanovenou hypotézu H1 nelze potvrdit.

- 2) Ověření hypotézy H2: Osoby žijící na území mikroregionu CHOPOS jsou účastníky dalšího vzdělávání.

H0: mezi sledovanými znaky neexistuje závislost

Znaky	Ž	M	Součet
ANO	46	30	76
NE	14	24	38
Součet	60	54	114

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

$$\chi^2 = 114 \cdot (1104 - 420)^2 / 60 \cdot 54 \cdot 76 \cdot 38$$

$$\chi^2 = 5,7$$

kritická hodnota $\chi^2_{\alpha(1)} = 3,841$

$\chi^2 > \chi^2_{\alpha(1)}$ nulovou hypotézu o nezávislosti zamítáme.

Stanovenou hypotézu H2 lze potvrdit.

- 3) Ověření hypotézy H3: Osoby žijící na území mikroregionu CHOPOS se účastní celoživotního vzdělávání i za hranicemi mikroregionu.

H0: mezi sledovanými znaky neexistuje závislost

Znaky	Ž	M	Součet
ANO	41	27	68
NE	19	27	46
Součet	60	54	114

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

$$\chi^2 = 114 \cdot (1107 - 513)^2 / 68 \cdot 60 \cdot 54 \cdot 46$$

$$\chi^2 = 3,97$$

kritická hodnota $\chi^2_{\alpha(1)} = 3,841$

$\chi^2 > \chi^2_{\alpha(1)}$ nulovou hypotézu o nezávislosti zamítáme.

Stanovenou hypotézu H3 lze potvrdit.

- 4) Ověření hypotézy H4: Hypotéza H4: Samosprávy jsou nápomocny jejich občanům při hledání zaměstnání.

H0: mezi sledovanými znaky neexistuje závislost

Znaky	Ž	M	Součet
ANO	18	18	36
NE	42	36	78
Součet	60	54	114

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

$$\chi^2 = 114 \cdot (648 - 756)^2 / 60 \cdot 36 \cdot 78 \cdot 54$$

$$\chi^2 = 0,15$$

$$\text{kritická hodnota } \chi^2_{\alpha(1)} = 3,841$$

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

Stanovenou hypotézu H4 nelze potvrdit.

5.2 Kvalitativní šetření

V praktické části diplomové práce byla použita metoda rozhovoru pro kvalitativní výzkum. Rozhovor je podle Průchy (2014, 120 – 121 s.) metodou, během níž dochází k interakci mezi výzkumníkem a jedním nebo více respondenty. Rozhovory lze dělit do tří skupin, podle připravenosti otázek výzkumníkem. Nejpoužívanější formou rozhovoru je tzv. polostrukturovaný rozhovor. V tomto případě respondent reaguje na otázky výzkumníka, které si předem připravil, ale jeho odpovědi mohou mít širší záběr než je tomu u další skupiny rozhovorů, a to strukturovaných rozhovorů. Za třetí skupinu se považuje nestrukturovaný rozhovor. V tomto případě tazatel pouze vymezí téma či okruhy témat a nechá respondentovi prostor pro vyjádření.

Při kladení otázek je důležité brát zřetel na jejich formulaci. Otázky by měly být respondentovi dobře srozumitelné a obsah by neměl být příliš intimní či respondentovi nepříjemný. Při realizaci rozhovoru je důležitý jeho záznam. Optimálním řešením toho, jak rozhovor zaznamenat je souhlas respondenta s nahráváním rozhovoru na záznamník. (Průcha, 2014, s. 121)

Za přednosti metody rozhovoru lze považovat přímý kontakt mezi tazatelem a respondentem nebo neomezenou délku či podrobnost odpovědí respondenta. Pokud je potřeba nahlédnout na tuto metodu i z hlediska jejích nevýhod, lze zmínit například časovou

náročnost při přepisování rozhovoru a nelze odpovědi automatizovat nebo na rozdíl od dotazníkového šetření rozhovor pojme menší počet respondentů najednou. (Průcha, 2014, s. 121)

5.2.1 Analýza rozhovoru s koordinátorem sociální práce regionu

Během několika let fungování mikroregionu CHOPOS a v souvislosti s požadavky obyvatelstva a vrcholných představitelů municipalit, které byly cílené zejména na zprostředkování spolupráce mezi samosprávami a úřadem práce či řešení požadavků občanů v souvislosti s jejich nepříznivými životními situacemi, vznikla na území mikroregionu pozice koordinátora sociální práce. Než vůbec mohl koordinátor vykonávat svou funkci, musel svazek obcí vyřešit spoustu formálních a legislativních kroků.

DSO CHOPOS ve spolupráci se zástupci MAS Posázaví o. p. s., do jejíž územní působnosti svazek společně s dalšími dvěma územními celky a se spřátelenými obcemi spadá, definoval cílovou skupinu. Z analýzy vyplynulo, že se koordinátor zaměřením na práci se seniory, osobami duševně postiženými a se závislostmi, a také s osobami, u nichž se projevuje krize, ať už se jedná o krizi finanční nebo bytovou. Dále definoval její problémy a zaměřil se na navrnutí řešení této situace.

Dne 1. června 2019 byl odstartován projekt Koordinátor sociální práce v mikroregionu CHOPOS. Na uskutečnění projektu získal svazek obcí finanční podporu z Operačního programu Zaměstnanost (OPZ) v rámci investiční priority Strategie komunitně vedeného místního rozvoje a v rámci opatření integrované strategie Sociální a komunitní služby, prorodinná opatření, ve výši 2 019 875 Kč. Při spuštění projektu byl znám i termín jeho ukončení, svou činnost má ukončit dne 31. května 2022. (web, Koordinace sociální práce v mikroregionu CHOPOS, 2019)

Za celou dobu fungování projektu se jeho poslání a podstata dostala do podvědomí občanů napříč územím mikroregionu. V prvním roce fungování poskytl služby 100 klientů. Autorka práce s koordinátorem vedla polostrukturovaný rozhovor. Na termínu rozhovoru se předem domluvili. Koordinátor sociální práce byl předem obeznámen s účelem rozhovoru a s tématem diplomové práce. Účastněný rozhovoru souhlasil s tím, že rozhovor bude probíhat anonymně a nikde nebudou uvedené jeho nacionále. Záznam celého rozhovoru viz. Příloha 3.

Před samotným rozhovorem autorka předpokládala, že koordinátor sociální práce bude nějakým způsobem ovlivňovat proces vzdělávání obyvatel mikroregionu, nebo alespoň jeho klientů. Už při rozhovoru však bylo zřejmé, že tomu tak úplně není. Posláním koordinátora je být nápomocem klientům v jejich obtížných životních situacích. Může se jednat o nelehkou finanční či bytovou situaci, dále o nelehkou situaci v rodinných vztazích, o špatný zdravotní stav klienta či jeho profesní situace vykazuje známky problémů. Klienti se s koordinátorem spojí svou vlastní cestou nebo prostřednictvím obecního úřadu v území, kde mají trvalý pobyt. Je potřeba, aby byla sjednána informativní schůzka s klientem, aby si koordinátor udělal představu o celé situaci klienta. Převážnou náplní práce koordinátora, je zprostředkování styku mezi klientem a různými institucemi, těmi mohou být úřady práce, zdravotnická zařízení, sociální zařízení, azylové domy, domy s pečovatelskou službou, úřad správy sociálního zabezpečení, finanční instituce a další. Jak on sám říká: „Mým úkolem je nasměrovat tyto lidi na profesionální pomoc sociálních, zdravotních či jiných služeb.“

Jak už bylo výše zmíněno, na projekt byla čerpána dotace z OPZ z výzvy MAS Posázaví o. p. s. a dále se na činnosti koordinátora sociální práce finančně podílejí obce, které využívají jeho služeb na svém území. Klienti tedy za služby, které jim koordinátor poskytne, neplatí, což má pozitivní vliv na jejich už tak obtížnou situaci.

I když bylo řečeno, že koordinátor sociální práce neovlivňuje proces celoživotního vzdělávání v regionu, tak je ale potřeba zmínit, což i sám koordinátor řekl, že se s klienty baví i o prevenci a o tom, co je potřeba udělat, aby se už do podobné situace nedostali. Tuto skutečnost lze považovat také za jistý druh vzdělávání, a to učení se zkušeností. Z pohledu regionálního rozvoje vyzdvihuje koordinátor přínos v rozšiřování povědomí o nabízené pomoci napříč regionem.

5.2.2 Analýza rozhovoru s představitelem municipality

V Příloze 4 je zaznamenán rozhovor s jedním z vrcholných představitelů obcí mikroregionu CHOPOS. Zmíněný starosta působí ve funkci několik volebních období po sobě a má přehled o fungování místní samosprávy i celého mikroregionu. Rozhovor proběhl se souhlasem starosty v předem domluveném termínu, s jeho svolením byl rozhovor nahráván a byl tazatelem ujištěn, že veškeré informace budou publikovány anonymně.

Veřejný činitel označil územní rozložení samosprávy, ve které stojí v čele, za strategické. Zmínil dobrou dopravní obslužnost, přiměřenou vzdálenost pro dojíždění za

prací, mimo jiné uvedl situování obce nedaleko okresního města a města hlavního, což souvisí také s nízkou nezaměstnaností v samosprávě, ale i v celém mikroregionu a okrese. Připomenul také pracovní příležitosti v samotné samosprávě, tj. vzdělávací instituce ZŠ a MŠ, ale také ZUŠ, obecní úřad, místní zemědělci, podnikatelé a živnostníci.

Obec přispívá k celoživotnímu vzdělávání svých občanů prostřednictvím příspěvkových organizací, kterými je ZŠ a MŠ, v souvislosti s tím je nápomocna pedagogům v jejich profesním rozvoji. Obecní úřad svým zaměstnancům zprostředkovává vzdělávací akce různého charakteru, ale není primárním poskytovatelem. V území je několik aktivních spolků a organizací a mezi nimi jsou i Jednotky sborů dobrovolných hasičů obce, kterým periodická školení obec poskytuje. Obecní úřad je také otevřený studentům, kteří vstupují na trh práce, a poskytuje jim stáž.

Z ekonomického pohledu si místní samospráva hradí vzdělávání a různá školení svých zaměstnanců z vlastních finančních prostředků. V případě zmíněných pedagogických pracovníků jsou čerpány finanční zdroje z konkrétních programů či projektů Evropské unie. Municipality spolupracuje s úřadem práce a využívá služeb koordinátora sociální práce pro potřeby svých občanů.

Dle výpovědi představitele municipality je vzdělávání nedílnou součástí výkonu funkce. Často jsou vrcholní představitelé vytíženi a dochází k tomu, že si informace a nové zkušenosti předávají mezi sebou vzájemně. V prostředí mikroregionu tím vzniká silnější pouto a spolupráce mezi sdruženými municipalitami.

5.2.3 Analýza rozhovoru s aktérem zájmových spolků

Už z předchozích kapitol je zřejmé, že v prostředí, kde probíhalo terénní šetření, při využití dotazníků i rozhovorů, je široká nabídka zájmového vzdělávání. Tyto spolky zaměstnávají celou řadu lidí, bez jejichž činnosti by spolky nemohly fungovat. Jeden z rozhovorů byl veden právě s jedním z předních členů spolku. Záznam rozhovoru je přepsán v příloze 5.

Činnosti všech, kteří v zájmových spolcích figurují jako trenéři/instruktoři/vedoucí jsou velmi rozmanité. Kromě příprav a plánování činnosti členů a trávení času s nimi při společných setkání je důležité, aby byli kvalifikovaní pro práci s lidmi a v činnostech spolku. V zájmovém vzdělávání jsou zainteresováni jedinci, kteří tuto činnost vykonávají ve svém

volném čase vedle svého zaměstnání. I přes to se aktivně účastní školení či terénních cvičení pro svou kvalifikaci.

Vedoucí spolku má také na starosti zajistit finance pro fungování spolku. Podle jeho výpovědi získává spolek finanční prostředky od obecního úřadu – jedná se o prostředky na činnost, dále členové každoročně přispívají členským příspěvkem do spolkové pokladny, a pokud nastane situace, kdy chce spolek zrealizovat větší projekt a je patrné, že by mohl být dotačně podpořen, spolupracuje s obecním úřadem a mikroregionem CHOPOS a společně podají žádost o dotační podporu.

Z rozhovoru vyplynulo, že prostřednictvím zájmového vzdělávání v municipalitách dochází k utužování vztahů mezi občany. Také je to jedna z cest, kterými lze navázat partnerství s dalšími spolky či organizacemi a navázat kontakty s přespolními občany.

6. Výsledky a diskuse

6.1 Výsledky

V podkapitolách 6.1.1 a 6.1.2 jsou shrnuty výsledky nejprve kvantitativního šetření, které mělo podobu dotazníkového šetření, a následně jsou shrnuty výsledky kvalitativního šetření, jež mělo podobu polostrukturovaných rozhovorů s aktéry mikroregionu.

6.1.1 Vyhodnocení kvantitativního šetření

Kvantitativní šetření proběhlo mezi veřejností v druhé polovině roku 2021 a mělo podobu dotazníkového šetření. Cílovou skupinou byli respondenti žijící na území DSO CHOPOS. Jednalo se o obyvatelstvo pocházející z 21 municipalit sdružených v jednom mikroregionu. Mezi respondenty byli muži i ženy různého věku, s rozličným dosaženým vzděláním, různým profesním zaměřením a pohybující se v různých společenských vrstvách.

Před samotnou distribucí dotazníků a jeho následného vyhodnocení byly stanoveny čtyři hypotézy. Hypotéza H1 předpokládala, že municipality sdružené v mikroregionu CHOPOS nabízejí svým občanům dostatečné množství vzdělávacích akcí, s nimiž jsou dotčení občané spokojeni. Hypotéza H2 předpokládala, že lidé, žijící na území mikroregionu jsou účastníky dalšího vzdělávání. Na hypotézu H2 navazovala hypotéza H3, která předpokládala, že osoby žijící v území se účastní dalšího vzdělávání i za hranicemi obce či mikroregionu. Poslední hypotéza se zaměřila na vztah mezi municipalitami a jejich občany. H4 předpokládala, že jednotlivé municipality jsou nápomocny svým občanům při hledání zaměstnání.

Samotného šetření se zúčastnilo 114 respondentů, kde větší podíl v zastoupení měly ženy oproti mužům. Věk respondentů se pohyboval v rozmezí od 20 do 60 a více let. Nejvíce respondentů mělo nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitní zkouškou, ale bylo mezi respondenty zastoupeno také nejvyšší dosažené vzdělání základní, středoškolské s výučním listem, vyšší odborné i vysokoškolské vzdělání. Respondenti odpovídali na 13 otázek zaměřených na celoživotní vzdělávání v municipalitách regionů.

Po vyhodnocení získaných dat vyplynulo několik následujících zjištění. Po vyhodnocení odpovědí na otázku „Jste spokojen/á s nabídkou vzdělávacích služeb ve Vašem okolí?“ vyplynulo, že za spokojené s nabídkou vzdělávacích služeb v okolí místní

municipality se považují především ženy. Záporné odpovědi provázely často dovětky, že respondent žije v municipalitě, která nedisponuje možnostmi akce vzdělávacího typu pro občany uspořádat. Kladnou odpověď na otázku „Účastníte se dalšího vzdělávání?“ uvedlo také více žen než mužů. Za nejčastější důvod motivace, pro účast v dalším vzdělávání považují respondenti požadavky, které jsou na ně kladeny ze strany zaměstnavatele, kariérní růst, rozšíření obzorů v různých směrech, a také ve větším množství zmiňovali jazykové kurzy s odůvodněním, že bez znalosti cizích jazyků se v dnešní době málokdo obejde.

Pokud bude obecní úřad vystupovat jako zaměstnavatel svých občanů, bude tomu v jednotkách případů. I vzhledem k velikosti municipalit a rozsahu obecní agendy. Ve většině případů má obec svoji referentku/hospodářku zaměstnanou i pouze na částečný úvazek.

Dle vyhodnocení získaných dat z dotazníkového šetření, hypotézu H1 nelze potvrdit. Dle výpovědí municipality nabízejí občanům akce se vzdělávacím obsahem, nicméně ne v dostatečném množství či požadované formě. Vyhodnocení odpovědí na otázku zda se občané mikroregionu účastní celoživotního vzdělávání, potvrdilo hypotézu H2. Hypotéza H3 byla po vyhodnocení získaných dat potvrzena, což znamenalo, že se občané municipalit účastní vzdělávacích aktivit i za hranicemi obce. Poslední stanovená hypotéza H4 nemohla být potvrzena, což znamenalo, že municipality nejsou nápomocny svým občanům v procesu hledání zaměstnání. Pokud ano, tak se jedná pouze o ojedinělé případy, ale nekonají tak záměrně.

6.1.2 Výsledky kvalitativního šetření

Kvalitativního šetření se zúčastnili vybraní aktéři DSO CHOPOS po předchozí vzájemné domluvě. Aktéři byli seznámeni se záměrem rozhovorů a také proběhla mezi tazatelem a dotazovanými dohoda ohledně anonymity zaznamenávání průběhu rozhovoru. Získaná data z rozhovorů vycházela z prostředí vedení municipality, sociální práce vykonávané na území mikroregionu a z činnosti zájmového spolku fungujícího v území DSO CHOPOS.

V následující tabulce 9 jsou vymezeny společné znaky či oblasti, na které se tazatel respondentů ptal. Současně jsou v tabulce zaznamenány odpovědi respondentů. Tento výstup poslouží k určitému zobecnění získaných dat a vytvoření názoru na problematiku celoživotního vzdělávání v mikroregionu CHOPOS. V tabulce jsou zaznamenány oblasti, na

kteře respondenti odpověděli. Jedná se o financování celoŹivotnho vzdělávání, zaměřeni vzdělávacích akcí. Dále jsou v tabulce zaznamenány názory respondentů na to, jak celoŹivotn vzdělávání přispívá k rozvoji regionu.

Tabulka 9 *Vyhodnocení rozhovorů s aktéry mikroregionu CHOPOS*

Oblast dotazování	Odpovědi respondentů
Finance	<ul style="list-style-type: none"> • Vzdělávání zaměstnanců hrazen z vlastních zdrojů. • Āerpn dotaĉnch programů na podporu celoŹivotnho vzdělávání. • VyuŹivn finanĉnch prostředků z přispěvků obĉanů.
Zaměřeni vzdělávacích akcí	<ul style="list-style-type: none"> • Profesní rozvoj zaměstnanců. • Vzdělávání prostřednictvím zájmových spolků působil v území. • Online vzdělávání.
Forma vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> • Online Źkolen, přednášky. • Vzdělávání prostřednictvím publikací, písemných materiálů. • Přednášky, Źkolen. • Terénní cvĉen.
Vliv na rozvoj regionu	<ul style="list-style-type: none"> • Poslen spolupráce mezi municipalitami a organizacemi. • RozŹřen povědomí. • Zapojen obĉanů do veřejného dění. • Zprostředkování základního vzdělávání a vybudování vztahů k vzdělání a rozvjen se.

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Z pohledu představitele municipality je celoŹivotn vzdělávání otázkou kaŹdodennosti. Míra angaŹovanosti v procesu celoŹivotnho vzdělávání na poli municipalit závisí na mnoha

faktorech. Na velikost municipality, její finanční stabilitě, občanské vybavenosti, zájmu veřejných činitelů ale také samotných občanů, potenciálních účastníků. Z rozhovoru s aktérem působícího ve vedení municipalitního prostředí vyplynulo, že obec, ve které působí, disponuje školskými zařízeními, které spadají pod obecní správu. Dále jsou v obci činné spolky, jež umožňují občanům trávit smysluplně volný čas a naučit se novým poznatkům. Municipality jako zřizovatelé některých institucí či organizací působící na jejich území spadají pod správu místního úřadu, což znamená jistou angažovanost v chodu těchto organizací. Z pohledu činitele působícího v úřadu municipality je další vzdělávání pro výkon funkce nezbytné. Vzhledem k častým inovacím, změnám zákonů či agend musí obecní zaměstnavatelé reagovat a vždy být nápomocni občanům. Často se ubírají k možnosti zúčastnit se školení ve virtuálním prostředí. Online školení, přednášky či semináře se za poslední dva roky využívají častěji. Jak uvedl představitel municipality, se kterým byl veden rozhovor: „Nic nás to nestojí, spoří čas a náklady na cestování, nechá se u toho udělat i nějaká další práce, jsem stále v místě dostupný, lze to vypnout.“.

Pro osoby v nepříznivé životní situaci působí na území mikroregionu koordinátor sociální práce, který se přímo neangažuje v oblasti celoživotního vzdělávání, nicméně pro své klienty představuje pomyslnou prevenci, poradnu a nápomoc. V některých případech se může stát i mentorem klienta. Jeho služeb využívají municipality jako zprostředkování kontaktu mezi nimi, úřady práce a dalšími institucemi. Komunikace mezi koordinátorem a klientem může vést až k neformálnímu vzdělávání, kdy dochází k získání nových informací na základě komunikace.

6.2 Diskuse

Podle získaných dat z terénního šetření mezi širokou veřejností a aktéry na území mikroregionu CHOPOS je zjevné, že vzdělávání, v podobě zájmového vzdělávání je na území municipalit sdružených v mikroregionu CHOPOS rozšířené s širokou základnou členů a s dlouholetou tradicí fungování jednotlivých spolků. V mikroregionu dále působí řada několika základních škol, které dávají občanům start do života a podklad pro jejich další celoživotní rozvoj, ať už směřující jakýmkoliv směrem.

Pro větší zapojení municipalit v rámci celoživotního vzdělávání svých občanů lze získat inspiraci od různých aktérů za hranicemi mikroregionu. Municipality sdružené v DSO CHOPOS mají výhodu v jejich strategické poloze. Mikroregion se rozprostírá mezi dvěma

ORP – Benešov a Vlašim, které poskytují veřejnosti služby v daleko větším rozsahu, než jsou některé obce schopny občanům nabídnout. I z hlediska celoživotního vzdělávání by bylo dobré vzít v potaz mezi obecní spoluprací či spoluprací s dalšími organizacemi, která by vedla ku prospěchu oběma stranám. Spolupráce by mohla probíhat skrz MAS Posázaví o. p. s., které jsou členy obce v rámci členství v mikroregionu CHOPOS a další organizace.

Pokud by municipality a jejich zastupitelé uvažovaly o zprostředkování vzdělávání svým občanům, při čemž by se zároveň zvýšil ze strany veřejnosti zájem o dění v municipalitách a dále by se zvýšilo povědomí o dění v nich, či zapojení do společných aktivit občany napříč věkovými kategoriemi, mohl by u nich vzbudit zájem program *Města vzdělávání*. Pro jednotlivé municipality mikroregionu by bylo členství velmi náročné či dokonce nemožné, ale v rámci DSO CHOPOS by o tento program mohly municipality zažádat. V rámci programu dojde k analýze regionu, jeho silných a slabých stránek a zejména příležitostí, kterými daná lokalita disponuje ve vztahu k obyvatelstvu. V rámci spolupráce s obecními činiteli, pedagogy, podnikateli a dalšími odborníky dojde k sestavení vhodného vzdělávacího programu regionu. Dojde k vytvoření vzdělávací strategie regionu na následující čtyřleté období. Obce se zapojí do organizace besed, diskuzí na různá témata či otevřených tříd. Stanou se ambasadorem myšlenky Města vzdělávání a také mohou podpořit spolupráci mezi místními školami a rodiči žáků. (Města vzdělávání, web, 2021)

Jak už bylo zmíněno v předchozích kapitolách, prostřednictvím DSO žádají municipality o dotační prostředky na různý způsob jejich využití. Dotačním prostředím, které mimo jiné podporuje vzdělávání, je IROP. Jedná se o operační program, spadající pod Ministerstvo pro místní rozvoj ČR a přes který se rozdělují finanční prostředky poskytnuté z fondů Evropské unie. V období 2014 – 2020 vypsala IROP téma „Vzdělávání“, na které bylo vyčleněno 17,4 mld. Kč. Tato podpora byla zaměřena zejména na mateřské školy, budování a modernizaci odborných učeben a na prostředí, ve kterém probíhá zájmové a neformální vzdělávání, vzdělávání celoživotní a na práci s digitálními technologiemi a učení se cizím jazykům. Zmíněná výzva byla vypsána i na období 2021 – 2027 s obdobnými cíli zaměření. (IROP, web, 2022)

Akce zaměřené na celoživotní vzdělávání pořádá či zprostředkovává občanů okresu ORP Benešov a jeho příspěvkové organizace. Za zmínku stojí Městská knihovna Benešov, která je jednou z příspěvkových organizací, ale také vzdělávací institucí. MK Benešov se stala jedním z konzultačních středisek Virtuální Univerzity 3. věku. Zimní i letní semestry

navštěvují nadšení studenti - senioři už od roku 2014. Kapacita semestrů je 25 studentů a vždy bývá naplněna. (Nehodová, 2018, 355 s.) Středisko VU3V se sice nenachází ve středu mikroregionu a město Benešov není jedním z přímých aktérů DSO, ale municipality by tuto službu a jednu z možností jak rozšířit občanům z řad seniorů znalosti z různých oborů mohly na svém území rozšířit a VU3V by získala další studenty.

Podle získaných dat je zřejmé, že municipality DSO CHOPOS nabízí široké spektrum rozmanitých zájmových činností. Tím se municipality stávají zajímavějšími jak pro místní obyvatelstvo, tak i pro potenciální nové občany. Vzhledem k téměř 2 leté pandemii Covid-19, během níž bylo nutné dodržovat vládní nařízení, řada spolků pozastavila svou činnost a spousta akcí byla zrušena. Tato doba se projevila také v oblasti vzdělávání. Výuka byla z počátku pozastavena, poté probíhala v hybridním režimu. Pandemie obecně přispěla k útlumu společenského života i také ke ztrátám zaměstnání, byť jen dočasným.

Udržení a rozšíření vzdělávacích příležitostí v municipalitním prostředí by mohlo vést k upevnění vazeb v municipalitní komunitě a ke snížení mezigeneračních rozdílů. Pokud by byly pořádány vzdělávací akce určené pro širokou veřejnost, bez konkrétně vymezené věkové kategorie účastníků, došlo by k interakci mezi občany napříč věkovými kategoriemi. Celoživotní vzdělávání je založené mimo jiné také na mezigeneračním učení. V rámci této interakce a následné kooperace by docházelo k předávání znalostí a dovedností ze starší generace na mladší a naopak z mladší na generaci starších občanů.

7. Závěr

Diplomová práce na téma „Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu“ se zabývala možnostmi celoživotního vzdělávání, které jsou nabízeny občanům municipalit sdružených v DSO CHOPOS.

V teoretické části práce byla představena východiska pro oblast celoživotního vzdělávání a dále pro veřejnou správu s akcentací na region a jeho rozvoj. Prvotní kapitoly práce se zabývají představením pojmu celoživotního vzdělávání a jeho rozdělení na jednotlivé bloky. Dále byly zmíněny instituce a programy zabývající se celoživotním vzděláváním na území České republiky i v zahraničí. Další z kapitol teoretické části je zaměřena na financování celoživotního vzdělávání. V druhé části teoretických východisek je definována veřejná správa s důrazem na regionální rozvoj a municipalitní prostředí. Kapitoly jsou zaměřené na vzdělávání v municipalitním prostředí, ale také na spolupráci mezi územními celky. Na teoretickou část navazovala kapitola s popisem prostředí, ve kterém probíhalo terénní šetření. Jednalo se o municipality sdružené do dobrovolného svazku obcí CHOPOS.

Praktická část diplomové práce byla realizována na základě využití dvou metod. Při kvantitativním šetření byla použita metoda dotazníkového šetření, kterého se zúčastnila široká veřejnost žijící v území municipalit mikroregionu. Kvalitativní šetření bylo realizováno na základě polostrukturovaných rozhovorů vedených s vybranými aktéry mikroregionu.

Při vyhodnocování dat získaných na základě dotazníkové šetření byly dvě stanovené hypotézy potvrzené a dvě hypotézy vyvrácené. Jak bylo předpokládáno, většina respondentů uvedla, že jsou účastníky celoživotního vzdělávání. Někteří z vlastní vůle, někteří uvedli, že se museli dále vzdělávat z důvodu požadavků v zaměstnání. Po vyhodnocení bylo zjištěno, že municipality sdružené v DSO CHOPOS nenabízejí svým občanům dostatečné množství vzdělávacích aktivit, které by vedly k uspokojení potřeb občanů. Nicméně, vzhledem k situování mikroregionu mezi dvě obce s rozšířenou působností, z nichž je jedna ORP zároveň okresním městem, neshledávají občané problém za vzděláváním dojíždět. Ve zmíněných municipalitách mají dobrou praxi zájmové spolky. Činnost spolků má široké spektrum a využít si v nich mohou najít občané napříč generacemi. To, že dojde k setkání napříč generacemi, je také jednou z možností, jak se celoživotně vzdělávat.

Je nutné, aby municipality kooperovaly s institucemi a dalšími organizacemi a předložily občanům více možností, které lze využít pro celoživotní vzdělávání se. A dále je potřeba, aby municipality reagovaly na trendy a potřeby občanů a tím si také z části zajistily stálé a nově žijící občany.

V mikroregionu CHOPOS, ve kterém probíhalo terénní šetření diplomové práce zaměřené na celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu se ukázalo, že na kvalitní úrovni se pohybuje zájmové vzdělávání, které je zaměřené na všechny generace. Lze říci, že zde probíhá i informální vzdělávání, které ale závisí na ochotě jedince. Co se týče formálního vzdělávání, municipality jsou v kontaktu s úřady práce i dalšími organizacemi, které formální vzdělávání mohou občanům zprostředkovat.

Pro adekvátní chod municipalit a celého regionu je nezbytné vzdělávání se i na úrovni vrcholných představitelů municipalit a manažerů svazku. Vzdělávání často mezi aktéry mikroregionu probíhá formou spolupráce a komunikace, také prostřednictvím sdílených zkušeností. Časová vytíženost představitelů municipalit, ale i manažerů DSO vede k delegování povinností na jejich kolegy a tím také přispívají tomu, aby se učili novým věcem. Celoživotní vzdělávání je trendem, který je v dnešní době ve společnosti aktuální a důraz na něj bude kladen i do budoucna. Z pohledu rozvoje regionu je jednou z cest, jak region přeměnit v atraktivní pro jeho rezidenty.

8. Seznam použitých zdrojů

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BALÍK, Stanislav. *Komunální politika*. 1.vydání. Grada, 2009, 256 s. ISBN: 978-80-247-2908-4.

BERNARD, Josef. *Samospráva venkovských obcí a místní rozvoj*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 236 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-069-8.

ČERMÁK, Daniel, VOBECKÁ, Jana. *Spolupráce, partnerství a participace v místní veřejné správě: význam, praxe, příslib*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 184 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-067-4.

ČMEJREK, Jaroslav. *Obce a regiony*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, 176 s. Politologie (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-00-4.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000, 372 s. ISBN 978-80-246-0139-7.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2013, 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.

CHOPOS. *Brožura - Mikroregion CHOPOS 1999 – 2009*. 2009.

JARVIS, Peter. *Democracy, Lifelong Learning and the Learning Society: Active Citizenship in a Late Modern Age*. Routledge, 2008, 256 p. ISBN 978-0-415-35544-5.

KÁŇA, Pavel, KALOUSKOVÁ, Petra. *Základy veřejné správy: vybrané kapitoly veřejné správy pro studium na středních a vyšších odborných školách*. 5. aktualizované vydání. Ostrava: Montanex, 2019. ISBN 978-80-7225-465-1.

KLAPKA, Pavel. *Regiony a regionální taxonomie: koncepty, přístupy, aplikace*. 1. vydání. Univerzita Palackého v Olomouci, 2019, 458 s. ISBN: 978-80-244-5448-1.

Koordinace sociální práce v mikroregionu CHOPOS: případová studie. MAS Posázaví, 2019.

MŠMT. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha, 2007.

NEHODOVÁ, Klára (ed.). *10 let Virtuální Univerzity třetího věku zájmového vysokoškolského vzdělávání pro seniory v regionech: září 2008 - květen 2018*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2018, 425 s. ISBN 978-80-213-2856-3.

PALÁN, Zdeněk, LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 184 s. ISBN: 978-80-86723-58-7.

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

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. 1. vydání. Grada, 2014, 152 s. ISBN: 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, Jan, VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 1. vydání. Grada, 2012, 296 s. ISBN: 978-80-247-3960-1.

ŠERÁK, Michal. *Zájemové vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha, 2009, 208 s. ISBN: 978-80-7367-551-6.

ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. 1. vydání. Grada, 2017, 224 s. ISBN: 978-80-271-0051-4.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Český statistický úřad: *Vývoj vybraných ukazatelů SO ORP Benešov* [online]. [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/vyvoj-vybranych-ukazatelu-v-so-orp-benesov>

Český statistický úřad: *Vývoj vybraných ukazatelů SO ORP Vlašim* [online]. [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/vyvoj-vybranych-ukazatelu-v-so-orp-vlasim>

EUR-LEX. [online]. [cit. 2021-06-03]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=fr](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=fr)

EURYDICE. *Czech Republic – Lifelong Learning Strategy*. [online]. [cit. 2021-05-27]. Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-21_en

HAVLÍČKOVÁ, Daniela. *Metodika – kompetence, kvalita, kvalifikace, (sebe)koncepte*. 2015. 548 s. [online]. [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://www.nidv.cz/images/npublications/publications/files/10%20ZNV%20Metodika%20-%20kompetence,%20kvalita,%20kvalifikace.pdf>

INFRA s. r. o. *Projekty ESF – Podpora vzdělávání obyvatel obcí na posílení konkurenceschopnosti*. [online]. [cit. 2021-09-16]. Dostupné z: <https://www.infracz.cz/podpora-vzdelavani-obyvatel/>

IROP: *Vzdělávání* [online]. Ministerstvo pro místní rozvoj, 2022 [cit. 2022-03-11]. Dostupné z: <https://irop.mmr.cz/cs/vyzvy/detaily-temat/vzdelavani>

Města vzdělávání [online]. 2022 [cit. 2022-03-11]. Dostupné z: <https://mestavzdelavani.cz/>

MŠMT. *Srovnání podílu dospělé populace na dalším vzdělávání v ČR a EU*. [online]. [cit. 2021-06-24]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/srovnani-podilu-dospete-populace-na-dalsim-vzdelavani-v-cr-a>

NAŠE MISE. *Místní akční skupiny* [online]. 2022 [cit. 2022-02-04]. Dostupné z: <https://www.mistniackniskupiny.cz/>

Národní ústav pro vzdělávání: *Nová klasifikace ISCED 2011* [online]. [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.nuv.cz/isced>

PARLAMENTNÍ LISTY. *CCR: Projekty na podporu celoživotního vzdělávání v regionech si rozdělí 342 milionu korun*. [online]. [cit. 2021-06-24]. Dostupné z: <https://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/CRR-Projekty-na-podporu-celozivotniho-vzdelavani-v-regionech-si-rozdeli-342-milionu-korun-527535>

PORTÁL NA PODPORU ROZVOJE OBCÍ ČR. *Vzdělávání*. [online]. [cit. 2021-09-16]. Dostupné z: <https://www.rozvojobci.cz/vzdelavani/>

RIS: *Vesnice roku* [online]. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2021 [cit. 2022-01-23]. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/vyhledavace/vesnice-roku>

Základní škola Divišov: Aktuality [online]. [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <http://www.zsdivisov.cz/>

9. Seznam použitých zkratk

ČSÚ	Český statistický úřad
DSO CHOPOS	dobrovolný svazek obcí mikroregionu CHOPOS
EU	Evropská unie
IROP	Integrovaný regionální operační program
ISCED	Mezinárodní klasifikace vzdělání
MAS	místní akční skupina
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠ	mateřská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
SRR	Strategie regionálního rozvoje
UNESCO	Organizace pro výchovu, vědu a kulturu
VU3V	Virtuální Univerzita třetího věku
ZŠ	základní škola

10. Přílohy

Příloha 1: Dosažené vzdělání a stávající vzdělávací programy v ČR – převodník mezi klasifikacemi KKOV (Klasifikace kmenových oborů vzdělání), ISCED 97 a ICSED 2011

Příloha 2: Anketní šetření

Příloha 3: Záznam rozhovoru s koordinátorem sociální práce mikroregionu

Příloha 4: Záznam rozhovoru s vrcholným představitelem jedné z municipalit mikroregionu CHOPOS

Příloha 5: Záznam rozhovoru s aktérem zájmového spolku působícího na území mikroregionu CHOPOS

Příloha 1

DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ A STÁVAJÍCÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY V ČR – PŘEVODNÍK MEZI KLASIFIKACEMI KKO (KLASIFIKACE KMENOVÝCH OBORŮ VZDĚLÁNÍ), ISCED 97 A ISCED 2011

Kategorie KKO	Dosažené vzdělání	ISCED 97	ISCED 2011-P (vzdělávací programy)	ISCED 2011-A (dosažené vzdělání)
	Preprimární vzdělávání	0	020	020
	Primární vzdělávání	1	100	100
B	Základy vzdělání ukončení vzdělávacího programu základního vzdělávání v základní škole speciální – 10 ročníků	2B	244	244
C	Základní vzdělání úspěšné ukončení vzdělávacího programu základního vzdělávání v základní škole, na nižším stupni šestiletého nebo osmiletého gymnázia nebo v odpovídající části osmiletého vzdělávacího programu konzervatoře; úspěšné ukončení kursu pro získání základního vzdělání Střední vzdělání praktická škola jednoletá a dvouletá pro absolventy základní školy speciální	2A 2C	244 253	244 253
J	Střední vzdělání bez výučního listu – délka studia 2 roky	3C	353	353
E	Střední vzdělání s výučním listem především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním – délka studia 2 roky	3C	353	353
E	Střední vzdělání s výučním listem především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním – délka studia 3 roky	3C	353	353
H	Střední vzdělání s výučním listem délka studia 3 roky	3C	353	353
H	Zkrácené studium s výučním listem (druhá kvalifikace po absolvování středního vzdělání s výučním listem nebo maturitní zkouškou)	4C	353	353
K	Střední vzdělání s maturitní zkouškou všeobecné (gymnaziální) vzdělání – délka studia 4 roky	3A	344	344
L	Střední vzdělání s maturitní zkouškou odborné vzdělání s odborným výcvikem – délka studia 4 roky	3A	354	354
	L5 Nástavbové studium poskytující vzdělání s maturitní zkouškou po získání středního vzdělání s výučním listem – délka studia 2 roky	4A	354	354
M	Střední vzdělání s maturitní zkouškou odborné – délka studia 4 roky	3A	354	354
	Střední vzdělávání s maturitní zkouškou lyceum	3A	344	344
	Zkrácené studium s maturitní zkouškou (druhá kvalifikace po absolvování středního vzdělání s maturitní zkouškou)	4A	354	354
	Jazyková škola (pomaturitní studium)	4A	454	454
N	Vyšší odborné vzdělání	5B	655	650

	zkratka udělovaného titulu DiS. – délka studia 3–3,5 roku			
P	Vyšší odborné vzdělání na konzervatoři* zkratka udělovaného titulu DiS.	5B	554*	550
R	Vysokoškolské – bakalářský studijní program zkratky udělovaných titulů Bc., BcA. – délka studia 3–4 roky	5A	645	640
T	Vysokoškolské – magisterský studijní program dlouhé pěti až šestileté programy nenavazující na bakalářské programy, zkratky udělovaných titulů MUDr., MDDr., MVDr.	5A	746	740
T	Vysokoškolské – magisterský studijní program navazující na bakalářský program, zkratky udělovaných titulů Mgr., MgA., Ing. Mgr., Ing. Arch., – délka studia 2– 3, roky po vykonání rigorózní zkoušky Pharm.Dr., JUDr., PhDr., RNDr., ThLic., ThDr.	5A	747	740
V	vysokoškolské – doktorský studijní program zkratky udělovaných titulů Ph.D., Th.D. – délka studia 3-4 roky	6	844	840

Zdroj: web, Národní ústav pro vzdělávání, 2022

Příloha 2

Celoživotní vzdělávání a jeho význam v rozvoji regionu

Anketní šetření

Jmenuji se Nela Kratochvílová a jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského programu Hospodářská a kulturní studia na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze. Prosím Vás o vyplnění dotazníkového šetření, které se zaměřuje na nabídku a kvalitu celoživotního vzdělávání v samosprávách sdružených v mikroregionu CHOPOS. Šetření je anonymní a bude využito jako podklad pro mou diplomovou práci. Předem děkuji za Vaši spolupráci.

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

x Vybranou odpověď označte křížkem.

Jste muž nebo žena?

- Muž
 Žena

Kolik je Vám let?

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

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

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

V jaké obci žijete?

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

- NE _____
 ANO _____

Prosím, otočte.

Účastníte se dalšího vzdělávání? (Pokud ne, napište proč. Pokud ano, napište, co Vás motivuje.)

NE _____

ANO _____

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

NE _____

ANO _____

NEVÍM _____

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

NE _____

ANO _____

Účastníte se vzdělávacích aktivit mimo Vaši obec? (Pokud ano, napište jaké, a kdo je pořádá.)

NE _____

ANO _____

Byl/a jste někdy přihlášen/a na úřadu práce jako uchazeč o práci?

NE _____

ANO _____

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

NE _____

ANO _____

Pomohla Vám někdy obec, ve které žijete, s hledáním zaměstnání? (Pokud ano, uveďte konkrétní příklad.)

NE _____

ANO _____

Děkuji za Váš čas, který jste věnovali dotazníkovému šetření.

Příloha 3

Záznam rozhovoru s koordinátorem sociální práce mikroregionu

Když se řekne koordinátor sociální práce, co si pod tímto pojmem představit?

V mém případě se jedná o sociální práci na malých obcích, kde pomáhám lidem v jejich obtížných životních situacích. Mým úkolem je nasměrovat tyto lidi na profesionální pomoc sociálních, zdravotních či jiných služeb.

S jakým typem klientů se nejčastěji setkáváte? Kolika klientům jste poskytl v uplynulém roce své služby?

Nejčastějším požadavkem klientů je pomoc při jednání s úřady nebo jinými institucemi, dále pomoc při řešení zdravotního stavu, finanční situace, bydlení a práce. V roce 2021 jsem poskytl svoje služby 73 klientům.

Jaké služby nejčastěji poskytujete svým klientům?

Já služby neposkytuji, mým úkolem je identifikovat problém klienta a pak ho na profesionální službu co nejrychleji nasměrovat, doprovázet ho při řešení jeho situace. Pokud bychom to chtěli definovat jako službu, pak asi slovo „doprovázení“ to vysvětluje nejlépe.

Platí klienti za Vaše služby? Čerpáte nějaké dotace pro svou činnost nebo kde jinde získat finanční prostředky pro to, aby mohl koordinátor sociální práce v mikroregionu fungovat?

Služby jsou zadarmo. V současné době je tato práce z velké části dotována z operačního programu OPZ prostřednictvím výzvy MAS Posázaví. Dále se na tom finančně podílejí obce, které využívají služeb koordinátora.

Spolupracujete například s úřadem práce nebo jinými institucemi? V čem Vaše spolupráce spočívá?

S klienty dost často řeším jejich požadavky na úřadu práce, na OSSZ, na obcích, soudech, a také ve velké míře v různých sociálních službách, či zdravotních službách.

Řekl byste, že je koordinátor sociální práce nápomocen v procesu celoživotního vzdělávání svých klientů? Jak by se tato pomoc projevovala?

To neumím říci. U některých klientů probíráme určitou prevenci, jak se nedostat opakovaně do nepříznivé situace. To je hlavně u klientů s dluhovým ohrožením, se závislostmi, s problémy v rodinných vztazích apod. Pokud se tato prevence dá označit jako vzdělávání, pak ano.

Jak byste ohodnotil vliv koordinátora sociální práce na rozvoj regionu?

Možná může mít vliv na určité povědomí občanů v mikroregionu, že jim obce nabízejí bezplatnou a diskrétní pomoc v různých situacích. Klienti se nebojí o pomoc požádat. Dost často jsou noví klienti již o mně informováni, slyšeli o mně u sousedů nebo známých. Takže již nějak funguje příklad dobré praxe.

Jaký zastáváte názor na oblast celoživotního vzdělávání v mikroregionu CHOPOS? Jsou nabízené služby podle Vás dostačující nebo by se mělo něco zlepšit?

Dle mého názoru se příliš vzdělávacích aktivit zaměřených na dospělé obyvatelstvo v regionu nekoná. Možná by se v tomto ohledu mohly více prosadit obecní knihovny a školy. Myslím tím třeba pořádání nějakých besed, přednášek, kurzů, apod.

Příloha 4

Záznam rozhovoru s vrcholným představitelem jedné z municipalit mikroregionu CHOPOS

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

Podle dat Českého statistického úřadu k 31. 12. roku 2021 žije v naší obci 526 obyvatel, z toho je 279 mužů průměrného věku 36,4 roku a 247 žen průměrného věku 39,8 roku. Celkově je průměrný věk celého obyvatelstva obyvatel 38,0 let. Naše obec je čtvrtou věkově nejmladší obcí na okrese Benešov z celkem 113 obcí. V kategorii nad 250 obyvatel jsou na 1. místě na okrese. Nezaměstnanost u nás dosahuje 2,4 %, což je 0,2 % nad okresním průměrem. Nezaměstnanost je ze střednědobého hlediska trvale nízká. Jako příčiny tohoto údaje můžu uvést výhodnou dopravní dostupnost Prahy jako metropole pro individuální dopravu prostřednictvím dálnice D1, pro veřejnou hromadnou přepravu cestujících prostřednictvím nově zavedené integrované dopravy, z okresního města dostupná drážní doprava směr Praha. Dále je tu bezprostřední dostupnost města Benešova jako okresního města s pracovními příležitostmi. V místě jsou pracovní příležitosti - největší místní zaměstnavatel je obec prostřednictvím své příspěvkové organizace ZŠ a MŠ Teplýšovice, která vytváří celkem 14 pracovních míst. Sama obec má čtyři plné pracovní úvazky plus 2 částečné a nižší jednotky DPP a DPČ. V obci se vyskytují i případy sebezaměstnávání – OSVČ a několik pracovních míst zřizují menší zaměstnavatelé/podnikající právnické a fyzické osoby.

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

Obec podle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), zřizuje svou příspěvkovou organizaci jako svou vzdělávací instituci, současně podle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, jejímž prostřednictvím na úrovni regionálního školství je poskytovatelem základního vzdělání. Jejím prostřednictvím ve smyslu školského zákona zprostředkovává místnímu obyvatelstvu jednak první, startovní stupeň procesu vzdělávání, který absolventům umožní nebo jim zahájí následné celoživotního vzdělávání, a jednak jejím prostřednictvím současně vytváří podmínky a zajišťuje celoživotní profesní vzdělávání členů pedagogického sboru. Za neformální vzdělávání lze považovat účastnické absolvování různých oborových kurzů, školení a seminářů pracovníků samosprávy a obecního úřady. Obec až na výjimky typu školení zaměstnanců BOZP ve škále povinného rozsahu, případně periodických školení specializací na úseku požární

ochrany členů JSDHO, není tím poskytovatelem celoživotního vzdělávání z definice. Celoživotní vzdělávání místního obyvatelstva rozhodně spočívá na individuálním osobním rozhodnutí jednotlivců s využitím služeb jiného poskytovatele, sídlem přesahujícím hranice obce.

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

Jako obec nečerpáme dotace. Zaměstnancům obce a obecního úřadu tyto akce hradíme z rozpočtu obce. Pedagogičtí pracovníci využívají určité cílené dotace z evropských zdrojů formou speciálních programů.

Je obec nápomocna svým obyvatelům při jejich osobním rozvoji, při hledání zaměstnání? Spolupracuje např. s úřadem práce či jinými institucemi? Jak se to projevuje?

Obec spolupracuje s Úřadem práce dlouhodobě, řeší vždy však konkrétní životní situace, prevenci v této činnosti nijak pravidelně nebo programově neorganizuje, nicméně šíří materiály pro informovanost svých obyvatel. Také dlouhodobě poskytujeme na úřadě stáže středoškolským studentům.

Jak obec přistupuje k rozvoji svých zaměstnanců?

Využíváním nabídky a účasti na školeních, absolvováním oborových školení speciálně zaměřených seminářů, účasti na konferencích.

Má obec vytyčené nějaké cíle týkající se celoživotního vzdělávání, kterých by chtěla dosáhnout?

Na tuto oblast necílíme.

Využívá obec služby koordinátora sociální práce? Pokud ano, souvisí jeho služby s oblastí celoživotního vzdělávání.

Využívá služeb koordinátora sociálních práce v rámci DSO výhradně za účelem řešení životních situací sociálního charakteru, nikoli v oblasti celoživotního vzdělávání. Nicméně očekává od práce sociálního koordinátora mentorskou činnost směrem ke klientům například v předávání informací pro orientaci na trhu práce, v oblasti získávání sociálních podpor při řešení přechodných nebo krátkodobých krizových životních situacích, očekává předávání základních informací týkajících se finanční gramotnosti a podobně.

Pokud srovnáte Vaši obec s okolními, co se týče celoživotního vzdělávání, jak si stojí?

Nemám data umožňující porovnání naší obce s obcemi jinými, pokud se chci vyhnout porovnání s městy, nicméně jsem si jist, že v kategorii velikostně srovnatelných obcí, vnímáno optikou počtu obyvatel, patříme do té skupiny, která je schopna zajistit alespoň startovní bloky pro start k celoživotnímu vzdělávání, a to v pozici poskytovatele veřejné služby jako je školství, byť na úrovni předškolního vzdělávání s pokračováním na úrovni poskytování základního vzdělávání, byť v rozsahu I. stupně s pěti postupovými ročníky. Kolik je takových obcí na okrese Benešov, v kraji Středočeském? Nebo kolik obcí na okrese Benešov, v kraji Středočeském, žádnou takovou službu není schopno poskytovat? Myslím, že máme jako obec svůj kredit, na který četné obce nemohou ani pomyslet.

Žádají obyvatelé obce o nějaké specifické služby týkající se celoživotního vzdělávání?

Neregistruji takové požadavky, v čase registruji však požadavek na rozšíření základní školy o druhý stupeň.

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

V souvislosti s výkonem funkce v samosprávě naší velikosti, při možnostech personální obsazenosti OÚ, se základní školou a školkou, s objekty v majetku, v neposlední řadě s lesními majetky, nezbyvá na nějaké programové vzdělávání starosty časový prostor, mě tedy rozhodně ne. Nicméně neformální samovzdělávání nebo sebevzdělávání je denním chlebem při výkonu této práce. Jednak soustavné studování předpisů, souvisejících zákonů s výkonem samostatné působnosti, přenesené působnosti, stále se rozšiřující eGovernment, elektronizace, digitalizace a zejména lavinovitě narůstání agend nejen v Czech Point - dnes již 71. Každá další nová služba obyvatelstvu vyžaduje určité nové znalosti a dovednosti, řízení zaměstnanců, organizace úřadu, péče o majetek a obecní statky, finance – tady zajišťovat a dozorovat cash flow, plánování, „projektování“, stavebnictví, lesnictví, prodeje, nákupy, pořizování. Komunikace s občany, s úřady, s dodavateli, odběrateli verbální či písemná, formální či neformální, volná či podle správního řádu, sebevládní. Přesto ve frekventovaných oborech činností, zejména v těch, kde lze očekávat zásadní změny, nebo jsou tyto avizovány z ověřených zdrojů, je nutné získávat nové aktuální informace a učit se je v praxi uplatňovat. Tady mi poslední dobou, myslím tím covidovou - zde vidím její přínos, naprosto vyhovují semináře formou on-line – využívám je poměrně intenzivně. Nic nás to nestojí, spoří čas a náklady na cestování, nechá se u toho udělat i nějaká další práce, jsem stále v místě dostupný, lze to vypnout. Když se nad tím tak zamyslím, můžu říct, že se 32 let vzdělávám a nemůžu tvrdit, že svou profesi umím.

Příloha 5

Záznam rozhovoru s aktérem zájmového spolku působícího na území mikroregionu CHOPOS

V čem spočívá Vaše funkce coby vedoucího člena zájmového spolku?

Mou pracovní náplní je řídit veškerý chod našeho spolku. Nejsem na to sám, ale převážnou část administrativy vyřizují já, komunikuji s partnerskými spolky, dále se sponzory. Ale také se dostávám do přímého kontaktu s našimi členy, plánuji jim aktivity.

Pro koho je váš spolek určen?

V našem spolku funguje několik družstev. Jedná se o děti, dorost, ženy, muže a pak občas dáme dohromady týmy starších mužů a žen. Nicméně máme spoustu členů, kteří už nejsou aktivní a do naší členské základny pořád patří. To je vidět například na výročních schůzích, kde jsou mezi členy zastoupeny snad všechny generace, děti, rodiče i prarodiče. Občas pořádáme výlety nebo exkurze na zajímavá místa, účastní se většinou právě tyto neaktivní členové.

Odkud berete finance na vaši činnost?

Od obecního úřadu získáváme příspěvky na činnost. Členové každoročně platí členské příspěvky. A pokud je naplánovaná realizace většího projektu, tak spolupracujeme s obecním úřadem a žádáme o finanční příspěvek z některé dotace.

Jak a čím přispívá váš spolek k celoživotnímu vzdělávání členů?

Už od mala se snažíme dětem vštípit disciplínu. Dostávají úkoly, které musí vypracovat na základě vyhledávání informací. Také se učí vzájemné spolupráci a toleranci mezi sebou. Pokud je to tak baví, že u nás ve spolku zůstanou, i když už jsou dospělí, tak se stává, že se chtějí dál v činnosti rozvíjet sami od sebe a postupně se stanou zás vedoucími mladších kolegů. Přinášejí nové nápady na činnosti, které potom šíří napříč členskou základnou a to bereme vždy pozitivně.

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

Vzdělávání členů je založeno na tom, že instruktoři se jim snaží předat informace, naučit je novým věcem. Jak s tím členové dále naloží, je už jen na nich. Vedoucí se také neustále učí nové věci, ať už je to formou účasti na školení nebo samovzděláváním. Musím říct, že se také učí instruktoři od žáků.

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

Myslím si, že vznikají hezké spolupráce mezi spolky z okolních vesnic. Mezi členy je samozřejmě vidět rivalita, ale vznikají i hezká přátelství. Když je potřeba, tak ti druzí pomohou.