

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

TRENDY VE VÝVOJI VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ
REPUBLICCE

Bakalářská diplomová práce

Sociologie - Andragogika

Autor: Helena Tomková

Vedoucí práce: doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma „*Trendy ve vývoji vzdělávání dospělých v České republice*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 27. března 2017

Podpis

Ráda bych zde poděkovala doc. Mgr. Miroslavu Dopitovi, Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce, za jeho rady a čas, který mi věnoval. V neposlední řadě také děkuji pracovnícům Archivu UP, které mi umožnily přístup k potřebné literatuře.

Anotace

Jméno a příjmení:	Helena Tomková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Sociologie – Andragogika
Obor obhajoby práce:	Andragogika
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Trendy ve vývoji vzdělávání dospělých v České republice
Anotace práce:	Bakalářská práce se věnuje proměně vzdělávání dospělých v oblasti terminologické, legislativní, vědecké a výzkumné, a studijního oboru v České republice. Cílem práce je charakterizovat rozsah věnovaný podnikovému vzdělávání ve struktuře studijních plánů oboru Pedagogiky dospělých, Výchovy a vzdělávání dospělých a Andragogika od 60. let 20. století do roku 2014 na Univerzitě Palackého v Olomouci. První část práce je věnována širšímu pohledu na oblast vzdělání dospělých. Druhá část se zaměřuje na podnikové vzdělávání, kde autorka analyzuje studijní plány oborů zmíněných v cíli práce a zjišťuje, jaké předměty z oblasti podnikového vzdělávání jsou v těchto studijních plánech.
Klíčová slova:	Vzdělávání dospělých, pedagogika dospělých, andragogika, studijní plán, podnikové vzdělávání.
Title of Thesis	Trends in the Development of Adult Education in the Czech Republic
Annotation:	Bachelor thesis presents changes in adult education in area of terminology, legislation, science, research; and focus on the study course in Czech Republic. The purpose of the thesis is to characterize range of pursue company's education in structure of study

	<p>plan in specialization in Adult Pedagogy, Adult Education, and Andragogy from 60th years of 20th century till the year 2014 in Palacky University in Olomouc. The First part of the thesis presents a wider view in the adult education. The second part focuses on company's education, where the author analyses study plans of the specialization, mentioned in the target of the thesis; and is finding out what subjects from the specialization of company's education are in these study plans.</p>
Keywords:	Adult education, andragogy, adult pedagogy, study plans, company's education.
Název příloh vázaných v práci:	<p>Příloha č. 1 Studijní plány, magisterské studium</p> <p>Příloha č. 2 Studijní plány, bakalářské studium</p>
Počet literatury a zdrojů:	66
Rozsah práce:	67 stran, 69 431 znaků s mezerami

Obsah

Úvod.....	7
1 Vývoj vzdělávání dospělých u nás od 60. let 20. století	9
1.1 Pedagogika dospělých, vzdělávání dospělých, andragogika	13
1.2 Legislativní opora vzdělávání dospělých u nás od 60. let 20. století.....	16
1.3 Věda a výzkum vzdělávání dospělých u nás od 60. let 20. století	18
1.4 Studijní obor pedagogika dospělých, výchova a vzdělávání dospělých, andragogika u nás od 60. let 20. století	21
2 Podnikové vzdělávání u nás od 60. let 20. století	23
2.1 Vzdělávání a učení v podniku.....	23
2.2 Legislativa v podnikovém vzdělávání u nás od 60. let 20. století.....	27
2.3 Věda a výzkum v podnikovém vzdělávání u nás od 60. let 20. století.....	30
2.4 Struktura studijního oboru Pedagogika dospělých/ VVD/ Andragogika na FF UP v Olomouci od 60. let 20. století.....	40
Závěr	44
Seznam literatury a zdrojů	46
Seznam tabulek	52
Seznam příloh:.....	52
Příloha č. 1 Studijní plány, magisterské studium	53
Příloha č. 2 Studijní plány, bakalářské studium	64

Úvod

Problematika vzdělávání dospělých, která je předmětem této práce, čelí a určitě i nadále bude čelit zvýšenému zájmu společnosti. Vzdělávání a učení je totiž dnes pojímáno jako celoživotní záležitost, což se projevuje i ve vývoji vzdělávání dospělých. Vzhledem k prodlužující se délce soukromého i pracovního života a k rychlosti vývoje, kterým se mění technologie a pracovní činnosti, jsou lidé nuceni rozšiřovat svou kvalifikaci i vzdělání, a tím i možnosti svého uplatnění. Rovněž firmy, aby si zajistily větší konkurenceschopnost, musí investovat do svého lidského kapitálu. Proto také patří podnikové vzdělání mezi nejrychleji se rozvíjející část vzdělávání dospělých.

Téma jsem zvolila proto, že jsem se chtěla blíže podívat, jak se proměňovala podoba vzdělávání dospělých v období od 60. let 20. století až do roku 2014 v oblasti terminologické, legislativní, vědy a výzkumu, studijního oboru. S tím souvisí i stanovený cíl práce, kterým je charakterizovat rozsah věnovaný podnikovému vzdělávání ve struktuře studijních plánů oboru Pedagogiky dospělých, Výchovy a vzdělávání dospělých a Andragogika od 60. let 20. století do roku 2014 na Univerzitě Palackého v Olomouci. Výzkumná otázka následně zní: Jaké předměty z oblasti podnikového vzdělávání se objevují ve studijních plánech Pedagogiky dospělých, Výchovy a vzdělávání dospělých a Andragogika od 60. let 20. století do roku 2014 na Univerzitě Palackého v Olomouci?

Jedná se o teoretickou práci. Metodou, která byla použita, je analýza legislativních dokumentů, studijních plánů, studijních a odborných textů. Práce je členěna do dvou hlavních kapitol se čtyřmi podkapitolami. První část je věnována širšímu pohledu na oblast vzdělávání dospělých a druhá se s ohledem na cíl práce zaměřuje konkrétně na jednu její část a to podnikové vzdělávání. První kapitola seznamuje se situací a stavem, ve kterém se

vzdělávání dospělých nacházelo a nachází, s podobou vzdělávacího systému a vlivu státu na tuto oblast, je zde také zmíněna řada faktorů, které ovlivňovaly vzdělávání dospělých. V první podkapitole je rozebrána problematika ukotvení pojmů pedagogika dospělých, výchova a vzdělání dospělých a andragogika v českém prostředí. Druhá podkapitola se zabývá legislativní situací, vydanými zákony, upravujícími vzdělávání dospělých. Třetí podkapitola ukazuje vzdělávání dospělých na poli vědy a výzkumu, zmiňuje se o institucích, časopisech zabývajících se vzděláváním dospělých, o situaci/podmínkách pro výzkumnou práci. Objasňuje/představuje koncepci pedagogiky dospělých a andragogiky. Čtvrtá podkapitola je zacílena na vývoj studijního oboru pedagogika dospělých, výchova a vzdělávání dospělých, andragogika s tím, že uvádí některá významná data s touto problematikou spojená. Druhá kapitola se zabývá důležitostí podnikového vzdělávání, které je významnou částí vzdělávání dospělých. V první podkapitole se rozebírá obsah a proměna termínů podnikové vzdělávání a workplace learning. Druhá podkapitola uvádí zákony upravující oblast podnikového vzdělání ve vymezeném období. Třetí podkapitola rozpracovává vývoj metod v odborné literatuře používaných pro vzdělávání pracovníků, popisuje různé třídění od několika autorů. A konečně čtvrtá podkapitola objasňuje rozsah věnovaný podnikovému vzdělání ve studijních plánech pedagogiky dospělých, výchovy a vzdělání dospělých a andragogiky na FF UP v Olomouci v prezenční bakalářské i magisterské formě.

1 Vývoj vzdělávání dospělých u nás od 60. let 20. století

Vzdělávání v dospělosti má v Československu a později v České republice dlouhou historii, jak nám jí popisuje například Jarolím Skalka (1989) v knize *Základy pedagogiky dospělých*, Milan Beneš (2014) v knize *Andragogika* nebo Jaroslav Veteška (2016) v publikaci *Přehled andragogiky*. Práce se zaměřuje jen na období od 60. let 20. století do současnosti.

Podoba výchovy a vzdělávání dospělých se v průběhu vývoje lidstva proměňuje a to podle potřeb společnosti. V 60. a 70. letech minulého století se do popředí pozornosti dostává potřeba vzdělávání člověka po celý život. Je to způsobeno řadou sociálních, ekonomických a politických změn, které již započaly v průběhu 40. let. Velký význam na změnu v oblasti vzdělávání dospělých má rychlý rozvoj vědeckého poznání – vědecko-technická revoluce. Nové poznatky vedly ke změně výroby a organizace práce, k vytvoření nových technologií, vytvořila se potřeba po více kvalifikovaných pracovnících (Klega, 1986, s. 7-8). Tento rozvoj znamenal, že člověku už nestačí pouze školní vzdělání v mládí, ale musí své poznání rozvíjet i nadále. Protože každý den může věda přijít s novými poznatky (Kotásek, 1966, s. 10). Idea celoživotní výchovy a vzdělávání není zcela nová, už Jan Ámos Komenský (1992) přichází s touto myšlenkou ve svém spise *Pampediae*. V jeho době byla však potřeba celoživotního učení jen u velmi malé části společnosti (Skalka, 1987, s. 11). Uvolněná doba 60. let 20. století umožnila velký rozmach ve vzdělávání dospělých. Po roce 1968 je však uvedený rozmach vystřídán tvrdou centralizací a vše je pod vlivem silné ideologie komunistické strany (Malach, 2003, s. 28). Až do konce 80. let je celá oblast vzdělávání dospělých podřízena požadavkům komunistické strany a její propagandy (Palán – nedatováno b).

Vzdělávání dospělých je v ČSSR rozděleno do tří částí a to soustavy školské, mimoškolní a podnikové. Školská soustava pro vzdělávání

pracujících je součástí vzdělávací soustavy určené mládeži a plní spíše funkci náhradní a pokračující (Hyhlík, 1969, s. 14-15). Je nejvíce rozvinutou oblastí soustavy. Poskytuje několik druhů studia. Nejvíce využívaným druhem je studium na středních a vysokých školách. Na středních školách se ve velké míře využívá forma prezenční skupinové výuky realizované v odpoledních a večerních hodinách. Vysoké školy naopak poskytují dospělým dálkové studium. Kdežto korespondenční forma studia, která je běžná na školách v západních státech, u nás prakticky není. Dále se jedná o pomaturitní a postgraduální studium, popromoční vzdělávání a vědeckou výchovu. Pomaturitní studium, je určené pro zaměstnance se středním vzděláním, zaměřuje se na rozšíření jejich znalostí potřebných pro výkon povolání, řídicí funkce a odbornou specializaci. Cílem vědecké výchovy je získat titul CSc. Popromoční vzdělávání zahrnuje organizování krátkých kurzů, jejichž cílem je předat nejnovější poznatky co nejrychleji do praxe (Klega, 1977, s. 13-15, 18). Vzdělávání dospělých je řízeno státem. Podnikové školství je zaměřené na zvyšování kvalifikace zaměstnanců v podniku, rozvoj jejich dovedností a znalostí, tak aby odpovídaly potřebám rychlého technického rozvoje podniku a požadavkům na řídicí práci. Zvyšování kvalifikace probíhá formou kurzů, různě dlouhých školení, a také v podnikových technických školách a podnikových institucích, ale to jen do roku 1969. Funkce podnikového vzdělání je do tohoto roku stejně jako u dříve zmíněné školské soustavy pokračovací a náhradní. Později se mění jeho funkce náhradní na doškolení a přeškolení pracujících (Hyhlík, 1969, s. 16).

Oblast mimoškolská je sice daleko starší než podniková, ale ta ji začíná postupně předstihovat a v 70. letech i kvalitativně ovlivňovat (Livečka, 1976, s. 196). Mimoškolské vzdělávání je po stránce ideové i obsahové nejstarší součástí moderní podoby vzdělávání dospělých, navazuje na dřívější formy lidovýchovy, které se věnovaly zájmovým aktivitám (Šerák, 2009, s. 83). Mimoškolská výchova a vzdělávání je realizována prostřednictvím

společenských organizací (politické strany, mládežnické a tělovýchovné organizace, ROH), podnikových zařízení, vědecko-popularizačních společností (Socialistická akademie, Československá vědeckotechnická společnost), hromadných sdělovacích prostředků (tisk, rozhlas), knihoven a museí (Hyhlík, 1968, s. 17). V 80. letech odborníci upozorňovali na to, že vzdělávání se potýká s nedostatečně kvalifikovanými lektory, zastaralými učebními formami a metodami a žalostným financováním, kvantita převažovala nad kvalitou. I přesto, že došlo k velkému rozšíření vzdělávání mezi širokou veřejností, byly politicky zvýhodňovány jen určité skupiny obyvatel (Šerák, 2009, s. 89). Rozvíjí se také oblast vzdělávání seniorů. První Univerzita třetího věku u nás byla založena už v roce 1986 v Olomouci (Eger, 2005, s. 58).

Po Sametové revoluci v roce 1989 dochází k rozložení vzdělávacího systému. Zaniká i celá řada vzdělávacích institucí, ale na druhou stranu začíná vznikat také řada nových a to převážně v soukromém sektoru. Dochází k obnově demokracie a otevření se světu, který byl dříve pro většinu obyvatel nedostupný. V popředí zájmů lidí v oblasti vzdělávání stojí výuka cizích jazyků. Objevuje se potřeba po ekologické výchově, neboť v minulých desetiletích bylo zakládáno velké množství továren, ty jsou modernizovány anebo zanikají, což vytváří prostor pro rekvalifikaci (Kulich, 1999, s. 320, 326). Vzdělávání v dospělosti přestalo být jen kompenzací toho, co lidem v mládí uteklo, jak tomu bylo doposud, a stalo se prostředkem sociálního vzestupu (Malach, 2003, 28,30). Rozvíjí se oblast profesního vzdělávání, oproti tomu zájmové a občanské vzdělávání čelí nezájmu ze strany státu i veřejnosti. Nastává obrovský boom v zakládání vzdělávacích institucí. K získání živnostenského oprávnění není potřeba prokazovat odbornou způsobilost ani kvalifikaci, což v mnoha případech vede k poskytování služeb nedostatečně kvalifikovanými pracovníky a k proměnlivosti úrovně poskytovaných kurzů (Šerák, 2009, s. 93). Od 90. let k jedné z nejdynamičtější

se rozvíjejících oblasní vzdělávání dospělých, nejen v České republice, patří podnikové vzdělávání. To je reprezentováno největším podílem počtu účastníků, ale také velkým množstvím jeho poskytovatelů (Tureckiová, 2006, s. 374). V tomto období se u nás objevuje nová forma vzdělávání, a to distanční, její začlenění do vzdělávací soustavy však není jednoduché. Rozšířila se hlavně na vysokých školách – Univerzitě Palackého v Olomouci, při níž je zřízeno v roce 1996 univerzitní centrum distančního vzdělávání, Vysokém učení technickém v Brně a Technické univerzitě v Liberci. Důležitou vzdělávací institucí, která se podílí na vytváření sítě distančního vzdělávání, je Akademie J. A. Komenského. V roce 1995 došlo k zrovnoprávnění distanční formy vzdělávání s ostatními. (Palán, nedatováno a).

V posledních letech se pak ve větší míře otevírají Akademie třetího věku (Eger, 2005, s. 58). V 90. letech dochází ke změně v oblasti vzdělávání dospělých. Tato dříve zcela státem řízená oblast začala podléhat převážně tržním mechanismům nabídky a poptávky. Vzdělávání dospělých zajišťují jiné organizace než stát například neziskové, komerční vzdělávací instituce. Jedinými dvěma oblastmi vzdělávání dospělých, které ještě stát koordinuje a kontroluje je vzdělávání za účelem dosažení určitého stupně vzdělání a rekvalifikační vzdělávání. Rekvalifikační kurzy jsou připravené především pro registrované osoby na úřadu práce, kterým je kurz placen státem nebo z Evropského sociálního fondu, ale také pro ty, kteří potřebují získat kvalifikaci v jiném oboru. Tyto osoby si však kurz již hradí samy. Každý rekvalifikační program musí mít akreditaci ta je udělována přibližně na tři roky (Vyhnánková, 2007, s. 86-87).

Došlo ke změně pohledu na význam vzdělání, to je dnes považováno za investici, která umožňuje člověku vydělat peníze a ne jen za spotřebu statků (Beneš, 2008, s. 27). Pokud člověk nebude dostatečně rozvíjet své poznatky i nadále, tak je výrazně ohrožen nezaměstnaností, má blízko

k chudobě a sociální izolaci. Potřeba dospělých se i nadále vzdělávat je způsobena rychle probíhajícími sociálními změnami, změnami v hodnotových systémech a mizením tradičních profesí a vznikem nových. Vzdělávání dospělých je tedy součástí celoživotního učení (Rabušicová, 2008, s. 28). Stoupá zájem o vzdělávání v oblasti zaměřené na vnitřní svět člověka, na duchovno, jeho emoce (např. jóga, meditace, sebepoznání, magie, techniky zvládnání stresu). Vzdělávání dospělých se ve větší míře uskutečňuje při práci a ve volném čase lidí (Beneš, 2008, s. 27-28).

Vzdělávání je u nás pojímáno jako celoživotní záležitost, proto se více pozornosti začalo věnovat i vzdělávání v dospělosti, rozšířily se oblasti a přibýlo možností, kde se jedinec může nebo musí vzdělávat. Proto se v následujících podkapitolách blíže podíváme, jak se zájem o vzdělávání dospělých projevil na poli terminologie, legislativy, vědy a výzkumu a studijního oboru.

1.1 Pedagogika dospělých, vzdělávání dospělých, andragogika

Co je obsahem pojmu vzdělávání dospělých, resp. jaké významy se pod tímto pojmem od 60. let do současnosti skrývají? Ukotvením toho pojmu v českém/československém a německém prostředí se věnoval právě v 60. letech 20. století například Kamil Škoda (1967). Právě Škoda (1967, s. 9) poukazuje ve své práci, že se nejedná o terminologicky ujasněný pojem.

S pojmem vzdělávání dospělých souvisí pojem **pedagogika dospělých** „... jako pedagogická disciplína je teorií výchovy a vzdělávání dospělých. V rámci p. d. se konstituuje a rozvíjí řada odvětví /disciplín/, které zkoumají obecnou i speciální problematiku VVD. Jsou to: obecná p. d.; dějiny p. d.; srovnávací p. d.; didaktika dospělých; školská p. d.; podniková p.; mimoškolská p. d.; speciální p. d.; vojenská p.; gerontologická p./ gerontopedagogika/; pedagogika politického vzdělávání dospělých

aj. Do p. d. lze také zařadit hraniční disciplíny /jež se také zabývají otázkami VVD/, jako jsou: sociologie VVD, pedagogická psychologie dospělých, ekonomika VVD, teorie řízení VVD aj.“ (Livečka, 1983a, s. 114-115).

Encyklopedické vymezení tohoto pojmu nabízí Slovník pedagogiky dospělých z roku 1983, jenž charakterizuje **vzdělávání dospělých** jako „... proces cílevědomého a systematického zprostředkování a osvojení lidských zkušeností nejrůznějšího obsahu dospělým.“ ... „Je součástí celoživotního / někdy též: permanentního, nepřetržitého, kontinuálního / vzdělání člověka socialistické společnosti v nejdelsí etapě jeho života, tj. v dospělosti“... (Livečka, 1983a, s. 245). O bezmála třicet let později Andragogický slovník Jana Průchy a Jaroslava Vetešky pojímá vzdělávání dospělých z několika perspektiv. Za první vzdělávání dospělých jako „... vzdělávací proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání.“... za druhé jako „... součást vzdělávacího systému. Spolu se vzděláváním dětí a mládeže tvoří součást konceptu celoživotního učení /vzdělávání.“ za třetí „... pole praxe za čtvrté „... vědní a studijní obor na vysokých školách“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 275).

Pedagogika dospělých a vzdělávání dospělých se používaly pro specifikaci cílové skupiny vzdělávání, tedy dospělých v československém prostředí právě v období, na něž se práce zaměřuje, tedy na 60. léta 20. století. Od počátku 90. let 20. století se v českém i slovenském prostředí začíná používat jiného termínu, a to termínu **andragogika**. „Andragogika je vědní a studijní obor v systému věd o výchově a vyučování, zabývající se veškerými aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Současně jde o studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě odborníků v oblasti vzdělávání dospělých.“ (Průcha, 2009, s. 691).

V souvislosti s naším předmětem si ještě musíme uvést pojem **studijní plán**. Nejdříve si však řekněme něco o podobě studijního plánu před rokem 1990 a po něm. Studijní plán je podle výkladového slovníku pedagogiky

dospělých rozvrh předmětů se stanovením časové dotace, při jeho tvorbě je potřeba zohlednit cíle a obsah a studijní úkoly. „... v pojetí školského dokumentu a závazné a časové a obsahové normy se nazývá také učební plán. Vymezuje a stanoví: a/ časové rozpětí jednotlivých studijních období a celého studia ... b/hlavní oblasti, obory, předměty disciplíny, které zahrnují obsah studia; c/ časový fond pro uvedené obsahové části ...“ (Livečka, 1983a, s. 117). Současný pohled na studijní plán je pojímán jako dokument, který uspořádává učivo do celků a určuje jeho pořadí a časovou podporu. Termín studijní plán je od 70. let někdy nahrazován pojmem kurikulum. Sestavní studijního plánu se opírá o stanovené vyučovací cíle. Z těchto cílů se určí obsah a ten se následně převede do studijního plánu. Můžeme se setkat se třemi formami uspořádání učiva. Nejčastěji převážně na všech úrovních škol, se používá předmětové uspořádání, které je založeno na spojení předmětů s danou vědou nebo praxí. Oproti tomu u projektového uspořádání je obsah učiva propojen s určitými praktickými činnostmi. Poslední formou, se kterou se můžeme setkat, je uspořádání modulové, to se dá lehce přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele i potřebám rekvalifikačních kurzů. Vytváří určité moduly, které skládá jako stavebnice (Skalková, 2007 s. 85, 89, 90). Uvedené poznatky o tvorbě studijních plánů platí i pro tvorbu studijních plánů vysokoškolských studijních programů.

V této části bylo důležité, abychom si vysvětlili to, co tyto pojmy znamenají, jak se proměňují a kdy se s nimi můžeme setkat proto, abychom se orientovali v souvislostech dalších podkapitol. Objasnili jsme si tak, že pod pojmy vzdělávání pedagogika dospělých, vzdělávání dospělých a andragogika se skrývá i studijní obor.

1.2 Legislativní opora vzdělávání dospělých u nás od 60. let 20. století

V roce 1960 je přijat školský zákon, který říká, že výchova a vzdělávání je potřeba nejen v mládí, ale je důležitá také pro dospělého člověka. Soustava výchovy a vzdělávání dospělých je tak součástí soustavy výchovy a vzdělávání. O něco později a to v říjnu 1968 je přijata vyhláška, která zajišťuje osobám, které studují při práci, pracovní úlevy a hospodářské zajištění (Klega, 1977, s. 18). Na XII. sjezdu KSČ v prosinci roku 1962 je pak přijato rozhodnutí o masovém rozvoji vzdělanosti, především o potřebě zvýšit kvalifikaci pracovní síly. Téhož roku je přijato i rozhodnutí o jednotné soustavě osvětových pracovníků. Ta je podkladem pro koordinaci všech vzdělávacích aktivit (Gallo, 1986, s. 244-245). Dospělí mají zabezpečené studium na vysoké škole zákonem č. 19 Sb. o vysokých školách přijatého v březnu roku 1966. V roce 1972 je zřízena Česká komise pro vzdělávání dospělých, která má na starost řešení otázek z této oblasti. (Klega, 1977, s. 16,20). V červenci 1976 je přijat dokument Další rozvoj československé výchovně vzdělávací soustavy, který je postaven na principu celoživotního učení. Výchova a vzdělávání se realizují ve třech samostatných oblastech, tyto oblasti se staly formálně součástí vzdělávací soustavy (Gallo, 1986, s. 549).

Většina právních norem upravujících vzdělávání dospělých přijatých před rokem 1989 byla zrušena nebo nebyla dále uznávána. V letech 1991 - 1994 probíhaly snahy o vytvoření zákona o vzdělávání dospělých, největší úsilí vykazovalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy za podpory Asociace institucí vzdělávání dospělých. Předložený návrh zákona o vzdělávání dospělých však nebyl přijat (Palán, 2000, s. 26, 58).

Vzdělávání ve 21. století v České republice je silně ovlivněno evropskými rozvojovými strategiemi, mezi ty nejdůležitější patří lisabonská

strategie (Vyhnánková, 2007, s. 76). Její součástí je Memorandum o celoživotním učení z roku 2000, které ovlivnilo podobu koncepce celoživotního učení a vzdělávání u nás. Tato koncepce je součástí vzdělávací politiky a politiky rozvoje lidských zdrojů. Je zaměřena na podporu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti ekonomiky, sociální soudržnosti a aktivního občanství, a věnuje se i možnostem seberealizace jedince. Mezi základní principy, na kterých stojí, patří snaha o uznání certifikátů, kreditů a kvalifikací na evropské úrovni např. Europass, ECVET (Beneš, 2008, s. 28-29). Mezi významné národní dokumenty, které se zabývají oblastí vzdělávání dospělých, a které se významně podepsaly na podobě vzdělávací politiky, patří Bílá kniha z roku 2001. Tento dokument rozděluje vzdělání dospělých do tří oblastí: 1. Vzdělávání dospělých vedoucí k dosažení stupně vzdělání (studium dospělých na středních, vyšších i vysokých školách), 2. další profesní vzdělávání (kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání zaměstnanců a uchazečů o práci), 3. ostatní součásti vzdělávání dospělých (vzdělávání seniorů, zájmové, občanské, rodinné) (Malach, 2003, s. 38). Od rozpadu vzdělávacího systému se systém vzdělávání dospělých dlouhou dobu potýká s nedostatečným legislativním ukotvením a s nejasným rozdělením kompetencí. Se vstupem do Evropské unie a přijetím lisabonských cílů se však zvýšila nutnost přijetí zákona o dalším vzdělávání. Ten byl tedy přijat ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy jako zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (179/2006 Sb.) a vstoupil v platnost v roce 2007. Tento zákon upravoval uznávání výsledků neformálního a informálního vzdělávání. Dále je oblast vzdělávání dospělých upravena několika dalšími zákony. Jedná se o školský (např. upravuje další vzdělávání na školách) a vysokoškolský zákon, zákoník práce (např. uznává volno ke studiu) a živnostenský zákon (Vyhnánková, 2007, s. 93,94).

Dlouhou dobu se legislativní ukotvení vzdělávání dospělých potýkalo a dodnes potýká s neexistencí zákona, který by řešil pouze tuto oblast. Jeho problematiku, alespoň okrajově rozpracovávají jiné zákony např. zákoník práce nebo živnostenský zákon, vysokoškolský zákon. Stěžejním zákonem je v současnosti zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

1.3 Věda a výzkum vzdělávání dospělých u nás od 60. let 20. století

Věda a výzkum v oblasti vzdělávání dospělých není dlouhou dobu v popředí pozornosti státu na rozdíl od toho, jak je tomu ve školství. Praxe stojí před teorií (Průcha, 2009, s. 692). Aby byla výchova a vzdělávání dospělých účelná bylo potřeba ji postavit na vědeckém základě. Od roku 1961 bylo proto řešení problémů v této oblasti součástí státního programu základního výzkumu. Do roku 1966 se provádí vědecké výzkumy převážně v oblasti mimoškolské výchovy a vzdělávání dospělých. Poté jsou zaměřeny na řešení témat ve všech třech oblastech vzdělávání dospělých (školské, mimoškolské, podnikové). Vědecký výzkum tak umožnil konstituování vědního oboru marxisticko-leninské pedagogiky dospělých jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých, která je součástí pedagogických věd.

V 60. letech, jak už jsme zmínili výše, se vytvořily vhodné podmínky pro výzkum, což pak umožnilo v 70. letech výrazný nárůst výzkumných prací. Otázkami výchovy a vzdělávání dospělých se zabývá Československá pedagogická společnost při ČSAV, kde se vytvořila samostatná sekce pedagogika dospělých. Výzkumnou práci v oblasti mimoškolské výchovy a vzdělávání dospělých zajišťuje Ústav pro výzkum kultury v Praze a Výzkumný ústav kultury v Bratislavě. Pořádají také řadu seminářů a konferencí o rozvoji mimoškolské výchovy a vzdělávání. Vzniká celá řada

odborných prací a učebnic věnující se vzdělávání dospělých. Od roku 1966 vychází časopis *Osveta* s podtitulem *Časopis pro otázky teorie kultúry a výchovy dospělých*. V roce 1978 je nahrazen časopisem *Osvetová práca*, který publikuje řadu odborných článků z oblasti pedagogiky dospělých a to nejen od československých autorů ale i ze zahraničí, kde také získal kladné hlasy (Gallo, 1986, s. 254,255). Na jedné straně se dosahuje příznivých výsledků v oblasti mimoškolské, podnikové, školské teorie výchovy a vzdělávání dospělých, didaktiky dospělých, vojenské pedagogiky, pedagogické psychologie dospělých, ale pak jsou tu místa, která výrazně zaostávají ve svém rozvoji a není jim věnována taková pozornost a to teorie politické, mravní, světonázorové výchovy dospělých (Skalka, 1977, s. 77).

Pedagogika je v ČSSR vnímána v širším kontextu jako věda, která zkoumá výchovu člověka v průběhu celého jeho života. Teorií výchovy a vzdělávání dospělých se, jak už jsme zmínili, zabývá obor pedagogika dospělých. V tomto bodu můžeme vidět odlišnost pojetí koncepce pedagogiky dospělých od koncepce andragogické, ze které vycházeli v některých zahraničních zemích především v Nizozemsku a Švýcarsku. V těchto zemích totiž považují právě andragogiku za vědu výchovy a vzdělávání dospělých, zastávají názor, že pedagogika je pouze věda o výchově dětí a mládeže a ne i dospělých. Toto tvrzení není podle Skalky správné, protože pedagogika rozšířila svůj předmět i na vzdělávání dospělých, a to protože ve společnosti docházelo k neustálému rozvoji, na který bylo potřeba reagovat. Stalo se tak po přechodu země ke komunismu a proto je tento koncept andragogiky jako nepedagogické vědy u nás odmítnut (Skalka, 1978, s. 72-74). Termín andragogika můžeme sice nalézt ve slovníku *Pedagogika dospělých* od autorů Livečky a již zmíněného Skalky v roce 1983, v té době je ale stále užíván jen v některých zemích, jak jsme již zmínili výše. U nás se však jak autoři uvádí,

tento pojem stále ještě neujal, a to z již uvedených důvodů (Livečka, 1983, s. 9).

Ke změně dochází až po roce 1989, kdy se termín andragogika začíná ve větší míře používat. Byl zaveden akreditační komisí MŠMT a nahradil pojem pedagogika dospělých. Impulz k této změně směřoval od olomoucké katedry sociologie a andragogiky na FF UP (Průcha, 2009, s. 691), a to tak, že se snažila o zavedení označení andragogika a jeho nové vymezení. Stalo se tak z důvodu snahy odlišit se od předchozího, režimově pošramocného označení výchovy a vzdělávání dospělých (Beneš, 2003, s. 36, 6). Devadesátá léta znamenají obrovskou změnu pro oblast vzdělávání dospělých. Tato oblast, jak už jsme zmínili dříve, přestala být z větší části řízena státem, a začala podléhat tržním mechanismům nabídky a poptávky. Koordinaci vzdělávacích aktivit pro dospělé začala tak poté zajišťovat Asociace institucí vzdělávání dospělých (AIVD) a Česká asociace distančního univerzitního vzdělávání (ČADUV) (Bednaříková, 2012, s. 35). AIVD zahájila svoji činnost v prosinci 1990 a o rok později začala vydávat časopis AVID – servis, ten byl prvním časopisem u nás, který se věnoval tématu vzdělávání dospělých. V roce 1996 došlo k jeho nahrazení časopisem ANDRAGOGIKA (Palán, nedatováno). Mezi další odborná periodika zabývající se tématem vzdělávání dospělých patří časopis Andragogická revue vydávaný od roku 2009 Univerzitou Jana Ámose Komenského v Praze. Významná je také Česká andragogická společnost (ČAS) založená v roce 2008, která sdružuje řadu odborníků z oblasti teorie a praxe vzdělávání dospělých (Průcha, 2009, s. 22). Kromě již zmíněných institucí se v současnosti věnují vzděláváním dospělých: Národní ústav odborného vzdělávání, Ústav pro informace ve vzdělávání, Národní vzdělávací fond, v řadě z nich probíhají výzkumné práce (Vyhnánková, 2007, s. 95). Andragogika v současné době zahrnuje řadu subdisciplín. Podle Průchy (2010, s. 9) se jedná o androdidaktiku, podnikové vzdělávání, zájmové vzdělávání a gerontagogiku.

Systematicky není věnována oblasti výzkumu v andragogice příliš velká pozornost, což je dáno skutečností, že řada témat je pro andragogiku společných se vzdělávací politikou či sociologií a výzkumy jsou pak prezentovány v těchto oblastech. Se zvyšující potřebou po vzdělávání v dospělosti se však zájem mění, což vede k nárůstu počtu odborníků, množství publikované odborné literatury a ke vzniku řady institucí pro vzdělávání dospělých a ve větší míře také probíhají výzkumné práce a také se ujasňuje koncept oboru, jak ukazuje například ve své publikaci věnované Andragogickému výzkumu Jan Průcha (2014).

1.4 Studijní obor pedagogika dospělých, výchova a vzdělávání dospělých, andragogika u nás od 60. let 20. století

V 60. letech 20. století se vytvořily příznivé podmínky pro rozvoj pedagogiky dospělých na půdě vysokých škol. V roce 1967 je na území dnešní České republiky otevřen studijní obor Pedagogika dospělých a to na dvou univerzitách: na Karlově Univerzitě v Praze a Univerzitě Palackého v Olomouci. (Bartoňková, 2002, s. 10). V roce 1982 je obor na UK rozšířen o předměty z personalistiky a byl zaveden nový učební plán oboru, kde je větší prostor věnován předmětu Základy socialistické personalistiky, což umožnilo studentům blíže se seznámit s problematikou výběru a přijímání, vedení, motivování pracovníků a hodnocení jejich pracovních výsledků. Rozšíření dřívější kombinace oboru se sociologií a teorií kultury právě o personalistiku se zasloužil Emil Livečka a Zdeněk Pánek (Mužík, 1999).

Na Univerzitě Palackého v Olomouci bylo možné studovat od roku 1969 obor pedagogika dospělých se sociologií, a to ve dvou profilacích – podniková pedagogika a sociální pedagogika. Pak ale nastává nepříznivá doba pro tento obor, kdy je výrazně okleštěn (Jochman, 1992, s. 11). V roce

1977 je nahrazen oborem Výchova a vzdělávání dospělých. Pedagogika dospělých anebo výchova a vzdělávání dospělých na vysokých školách byla až do roku 1989 pod vlivem socialistické ideologie a podřízena požadavkům KSČ. To znamenalo její oddělení od vývoje této disciplíny v západních zemích (Průcha, 2010, s. 11). Změna spjatá s rokem 1989 přináší proto nové označení pro obor, a to andragogika.

Studijní obor Andragogika se v Olomouci zaměřuje na čtyři profílance: vzdělávání dospělých, personální management, sociální práce a kulturní práce (Bartoňková, 2002, s. 10). Jednotlivé školy se liší v zaměření na tyto profílance. V současné době je možné studovat andragogiku v ČR až na šesti vysokých školách. Jedná se o: Katedru andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, Katedru sociologie, andragogiky a kulturní antropologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, Filozofickou fakultu Masarykovy univerzity v Brně, Univerzitu Jana Amose Komenského v Praze, Katedru pedagogiky a andragogiky Pedagogické fakulty Ostravské univerzity v Ostravě a Fakultu humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (Průcha, 2010, s. 11-17). V souvislosti s mezinárodními smlouvami je možné studovat andragogiku na bakalářské úrovni pod akreditací Polské republiky konkrétně Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie v Karvině (Fakulta Jana Amose Komenského Karviná, 2016).

Obor v průběhu námi sledovaných posledních 50ti let prošel značnými změnami, od proměny podoby svého názvu Pedagogika dospělých, Výchova a vzdělávání dospělých a Andragogika až po jeho rozšiřování o předměty z jiných vědných disciplín. Z původních dvou univerzit narostl počet škol, kde je dnes možné studovat andragogiku v různé podobě, až trojnásobně a dokonce i pod akreditací zahraniční univerzity.

Z výše uvedeného vyplývá, že podle Tureckiové je podnikové vzdělávání jednou z nejrychleji se rozvíjejících oblastí vzdělávání dospělých, a proto se budeme v následující kapitole blíže věnovat právě tomuto tématu a také se podíváme, jaké místo podnikové vzdělávání zaujímá v oboru Andragogiky.

2 Podnikové vzdělávání u nás od 60. let 20. století

Různé změny, se kterými se společnost musela vyrovnávat jako vědecko-technická revoluce, globalizace, ekonomická krize atd. vedly, ke změně v technologiích, v charakteru a obsahu práce což vyústilo v potřebu po stále kvalifikovanějších zaměstnancích. Tyto změny tak vedly k dynamickému rozvoji v podnikovém vzdělávání, jako jedné z oblastí vzdělávání dospělých, která je součástí celoživotní výchovy a vzdělání (Skalka, 1990, s. 5). Podobně i Jůva hovoří o zvyšujících se požadavcích podniků na odborné vzdělávání svých zaměstnanců. A tak do popředí přichází podniková výchova jako jedna z forem výchovy dospělých, která stojí vedle školní a mimoškolní formy. Je částí výchovy dospělých zaměřenou na další rozvoj odborného vzdělávání spojenou s určitou profesí a označuje ji jako profesionální výchovu dospělých (Jůva, 1972, s. 107, 120). V následující kapitole se blíže podíváme, jak se situace popsané v předchozí kapitole promítly do oblasti podnikového vzdělání, konkrétně na poli terminologie, legislativy, vědy a výzkumu a studijního oboru.

2.1 Vzdělávání a učení v podniku

Vývoj podnikového vzdělávání se promítá i do podoby používaných termínů. Se vzděláváním v organizaci či podniku souvisí pojmy jako

personální řízení, podnikové vzdělávání, firemní vzdělávání, učení pro pracoviště. Proto si zde uvedeme co je jejich obsahem.

Podoba termínu **podnikové vzdělávání** se v průběhu doby proměňovala. Termín podniková výchova a vzdělávání byl nahrazen obecnějším termínem výchova a vzdělávání pracovníků v zaměstnavatelských/socialistických organizacích. Důvodem této změny termínu bylo to, že zvyšování kvalifikace nebylo záležitostí pouze vybraných pracovních pozic, ale postupně se začalo týkat všech pracovníků v podniku. Výchova a vzdělávání pracovníků je nejmórazněji rozvíjejícím se subsystémem výchovy a vzdělávání dospělých a to vzhledem k vývoji ekonomiky, inovacím ve vědě a technice. Je tak součástí kádrové a personální práce. Důležitou složkou výchovy a vzdělávání pracovníků je výchova světonázorová, jejímž úkolem je upevňovat a rozšiřovat marxisticko-leninský vědecký světový názor a převést ho do vědomí a jednání lidí, kteří ho uplatní při výkonu své práce. Výchova a vzdělávání pracovníků probíhá buďto jako permanentní (záměrný) nebo cyklický (periodický) proces (Munzar, 1983, s. 7,8). Výchova a vzdělávání pracovníků je definováno jako *„cílevědomé, plánovité a organizované průběžné zabezpečování odpovídající pracovní způsobilosti pracovníků vzhledem k neustále se měnící potřebě výroby a služby, resp. vzhledem k rozvoji vědy, techniky a kultury, a to nejrůznějšími prostředky pedagogického působení.“* (Munzar, 1983, s. 7). Mezi nejmóraznější odborníky, kteří se věnovali problematice podnikové výchovy, patřil Emil Livečka. Ten vymezuje podnikovou výchovu a vzdělávání jako *„komplex výchovných a vzdělávacích činností, jejichž účastníky jsou dospělí pracovníci organizací nejrůznějšího druhu: podniků a závodů ..., ale také ústavů, družstev, svazů apod. a správy. ... Je řízená v instancích vlastních organizací (např. podnikem), zároveň však také vyššími organizačními útvary ...“* (Livečka, 1983, s. 27).

Dnes se synonymně s termínem podnikové vzdělávání používá termín firemní vzdělávání. V tomto textu se budeme i nadále držet termínu

podnikové vzdělávání. Existuje celá řada definic, co to podnikové vzdělávání je. V nejširším a nejobecnějším pohledu je podnikové vzdělávání jak nám nabízí Bartoňková „ ... hledání a následné odstraňování rozdílu mezi tím co je a tím co je žádoucí“ (2010, s. 11). Další definici nám uvádí Průcha, který vymezuje podnikové vzdělávání jako „souhrn vzdělávacích aktivit zajišťovaných podnikem se záměrem doplnit (rozšířit, prohloubit, zvýšit) nebo změnit kvalifikační strukturu pracovníků a odstranit tak rozdíl mezi aktuální (subjektivní) kvalifikací a požadavky, které na ně klade výkon pracovních činností (objektivní kvalifikace resp. kvalifikovanost práce)“ (Průcha, 2009, s. 508). Zahrnuje širokou škálu aktivit od vzdělávání pracovníků v rámci procesu jejich adaptace na podnik a pracovní činnost, přes povinné vzdělávání určené právními předpisy a rozšiřování kvalifikace, rekvalifikaci připravovanou podnikem až po osobní rozvoj pracovníků (vzdělávání manažerů) nebo vzdělávání zaměřené jako přípravu na propuštění. Uskutečňuje se uvnitř podniku (interní) nebo mimo něj (externí) (Průcha, 2009, s. 508).

Vzdělávání a rozvoj pracovníků v podniku je činnost, která je součástí **personálního řízení** či řízení lidských zdrojů. Tato činnost je podstatným prostředkem, který se podílí na vytvoření souladu mezi požadavky pracovního místa a schopnostmi pracovníků v současnosti a budoucnosti (Kocianová, 2010, s. 170). Dále podnikové vzdělávání jako jedna z činností personálního řízení je také propojena s jejími dalšími činnostmi například s plánováním lidských zdrojů, personálním rozvojem, náborem a výběrem pracovníků, kariérovým plánováním nebo personálním poradenstvím. Spojení mezi personálními činnostmi a podnikovým vzděláváním vede k lepší efektivitě všech personálních činností a z druhé strany i podnikového vzdělávání. (Bartoňková, 2010, s. 20-21). I podle Tureckiové má být systém podnikového vzdělávání součástí personální práce, tyto dvě oblasti jsou propojeny řadou činností, jak už jsme zmínili výše, jako získáváním a výběrem, rozvojem, hodnocením a odměňováním pracovníků a jsou

spojené s kompetencemi. Jejich vzájemné propojení přispívá k lepšímu vztahu mezi pracovníky a podnikem což přispívá k nárůstu pracovní spokojenosti, motivovanosti, věrnosti pracovníků k podniku. Což se v konečném důsledku může projevit například ve zkvalitnění služeb zákazníkům nebo v lepší pověsti podniku, atd. Podnikové vzdělávání je tak prostředkem ke změně myšlení a chování pracovníků (Tureckiová, 2004, s. 91-92).

Koncept **workplace learning** je u nás označován jako učení pro pracoviště. Konceptu učení pro pracoviště se v českém prostředí věnuje například Peter Novotný. Je poměrně mladým konceptem začíná se rozšiřovat až od 90. let 20. století jako reakce na společenský a ekonomický vývoj společnosti. Například došlo ke změně struktury společnosti nebo modelu produkce (Novotný, 2009, s. 11). Existuje mnoho pohledů, jak se na tento koncept můžeme dívat. Novotný upozorňuje na problém s uchopením pojmu učení pro pracoviště, jež je důsledkem neexistence jednotné definice a jejího rozličného chápání. Představuje nám tak různorodé uchopení pojmu od různých autorů. Na jedné straně stojí autoři, kteří chápou učení pro pracoviště jako odborné vzdělávání. V protipólu stojí pojetí pojmu jako učení při práci. Širším pohledem na koncept workplace learning je podle Novotného definice od Evansové, která tento koncept chápe jako *„učení na pracovišti, učení pro pracoviště a učení prostřednictvím pracoviště.“* (Novotný, 2009, s. 49). Novotný se nejvíce přiklání k poslední zmíněné definici, kdy je pozornost v učení se a vzdělávání na pracovišti zaměřena na interakci mezi jedincem a pracovištěm. Do konceptu učení pro pracoviště mohou patřit procesy učení se a vzdělávání spjatých s pracovním místem: od zaškolení (into the job) přes kariérová plánování a plánování personálního rozvoje (along the job) po přípravu na ukončení zaměstnání (out of the job) (Novotný, 2009, s. 48-52). Cílem konceptu učení pro pracoviště je kromě provedení pracovního výkonu také fungování

vzájemných vztahů na pracovišti jako vzájemný respekt a porozumění, spolupráce s ostatními pracovníky. Pracoviště v tomto pojetí není vnímáno jako něco co je omezujícím prvkem v učení se a vzdělávání, tedy neomezuje prostor, kde se učení se a vzdělávání realizuje (Novotný, 2009, s. 55).

Účel této podkapitoly bylo utvořit si představu o tom, jak může probíhat vzdělávání, učení a rozvoj pracovníků v podniku a ukázat na co by mohl být zaměřen studijní plán.

2.2 Legislativa v podnikovém vzdělávání u nás od 60. let 20. století

Výše jsme se už zmínili o vývoji legislativy pro celou oblast vzdělávání dospělých a nastínili jsme i některé legislativní změny, které mají dopad na podnikové vzdělání. Nyní si blíže řekneme o zákonech, které se dotýkají podnikového vzdělávání.

V 60. letech došlo z důvodu probíhajících změn spojených s vědeckotechnickou revolucí ke zvýšení potřeby po kvalifikovanější pracovní síle. A tak dochází k rozvoji studia při zaměstnání, které je zařazeno do výchovného a vzdělávacího systému socialistického státu. Je součástí školského zákona č. 186/1960 Sb. Upravuje poskytování pracovních úlev a hospodářské zajištění studujících při zaměstnání. Stanovuje, kde mají pracovníci získávat, rozšiřovat, a doplňovat potřebnou odbornou kvalifikaci a specializaci. Jednalo se o různá vzdělávací zařízení, závodní školy práce. Školský zákon byl v roce 1984 zrušen a nahrazen zákonem č. 29/1984, který upravuje realizaci studia při zaměstnání, která se organizují jako večerní, dálkové a externí. Dosažené vzdělání získané při studiu při zaměstnání je rovnocenné s denním studiem (ČSSR, 1984). Tento zákon prochází řadou

změn a doplnění, byl nahrazen v roce 2005 zákonem č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Česko, 2004a).

V roce 1965 je vypracován návrh na sjednocení podnikového vzdělávání. Tak, aby navazovalo na vzdělání získané ve školské soustavě, má u zaměstnanců rozvíjet a doplňovat jejich kvalifikaci, dále připravovat nové absolventy středních a vysokých škol na jejich zařazení do pracovního procesu a u zaměstnanců zvyšovat jejich specializaci. Cílem je, aby nové poznatky ve vědě a výzkumu, byly co nejdříve uplatněny v praxi (Hyhlík, 1969, s. 17). V roce 1963 byla zřízena Ústřední komise pro vzdělávání pracujících při zaměstnání. V roce 1966 je přijato usnesení vlády č. 264/1966 o podnikovém vzdělávání, v něm bylo stanoven, že stupeň vzdělávání může jedinec získat pouze na státních školách a podnik má zabezpečovat pouze další vzdělávání. Dále v něm byly určeny tři typy institucí zajišťující vzdělávání pracovníků: závodní školy práce, technické školy a podnikové instituty. Kromě tohoto usnesení začal platit nový zákoník práce, který ukládal zaměstnavateli povinnost pečovat o kvalifikační rozvoj svých zaměstnanců. Je přijato také usnesení vlády č. 42/1972 Sb. o cyklickém vzdělávání vedoucích pracovníků, které však nemá dlouhého trvání, bylo pro neefektivnost zrušeno už v roce 1979 (Palán, 2002, s. 44).

Výše nám Palán uvádí, že po roce 1989 byla většina právních norem ve vzdělávání dospělých zrušena, to se týká i podnikové sféry. Mezi zákony, které se dotýkají podnikového vzdělávání, a které nebyly zrušeny, patří například zákoník práce. Ten jak už jsme zmínili, vstoupil v účinnost roku 1966 jako zákon č. 65/1965 Sb., procházel řadou novelizací (ČSSR, 1965). Od roku 1991 dochází v zákoníku práce v části §141, věnující se vztahům mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, k uvolňování oblasti péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování. Zaměstnavatel už nemá povinnost jako dříve pečovat o rozvoj kvalifikace svých zaměstnanců, to bylo

zrušeno novelou zákona v roce 1994, ale tato povinnost je přesunuta na zaměstnance (Palán, 2000, s. 27). Podle tohoto zákona je tak zaměstnanec „ ... povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě ... a ... Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace.“ (Česko, 1994, s. 1232). Zákon zaměstnavateli ukládá povinnost zajistit zaměstnanci, který je bez kvalifikace nebo přechází na jiné pracovní místo, získání požadované kvalifikace zaškolením nebo zaučením. Zákon upravuje poskytování výhod pro zaměstnance, který si zvyšuje svoji kvalifikaci § 142, uzavírání dohod o kvalifikaci §143 a školení a studium při zaměstnání a zajišťování pracovních úlev §126. (ČSSR, 1965). K jeho zrušení došlo až k 1. 1. 2007. Nahrazen byl zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. V části věnované odbornému rozvoji pracovníků k velkým změnám oproti dřívějšímu zákoníku nedošlo. Tato část §227 - §235 vymezuje odborný rozvoj zaměstnanců, který v současnosti tvoří: zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace a upravuje uzavírání kvalifikačních dohod. V části §205 jsou pak stanoveny překážky v práci v důsledku školení, jiné formy přípravy nebo studia (Česko, 2006a).

K poslednímu lednu roku 1991 vstoupil v platnost zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., který upravoval podmínky rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnance (ČSFR, 1991), byl nahrazen zákonem č. 435/2004 Sb., který se také věnuje problematice rekvalifikačního vzdělávání (Česko, 2004b).

Oblast uznávání odborných kvalifikací nebyla až do 1. května 2004 u nás upravena. S naším vstupem do Evropské unie (EU) byl ale přijat také zákon č. 18/2004 Sb. o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU a některých příslušníků jiných států. Jeho účelem je upravování soustavy uznávání odborné kvalifikace. Každý stát evropského společenství, který přijal tento zákon, má povinnost vzájemně uznávat dosaženou formální kvalifikaci u osoby, která je občanem

některého z těchto států. Pokud je osoba dostatečně kvalifikovaná k výkonu určitého povolání v některém z členských států, měla by mít možnost vykonávat stejné povolání i v jiném členském státě, a to i pokud se částečně liší obsah nebo doba přípravy. U povolání, které mohou mít vliv na zdraví a bezpečnost příjemců těchto služeb, je požadováno před prvním poskytnutím služby provést ověření odborné kvalifikace osoby. Zákon byl rozšířen o pět úrovní kvalifikace (MŠMT, 2017a).

Důležitým zákonem ve vzdělávání dospělých, jak jsme zmínili výše, byl zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání č. 179/2006 Sb. Ten se orientuje hlavně na profesní vzdělávání, na získání potřebné profesní kvalifikace pro vykonávání pracovních činností v určitém povolání. Vytváří předpoklady k tomu, aby pracovníci usilovali o svůj rozvoj a lépe se pak uplatnili na trhu práce. Umožňuje získání uznávaného certifikátu. Upravuje také, kdo má oprávnění k tomu, aby uděloval osvědčení, certifikáty a další doklady o dosažení profesní kvalifikace. Upravuje národní soustavu kvalifikací, která je registrem profesních kvalifikací, které jsou uznávané v České republice (Česko, 2006b.). Tento zákon je pozměněn zákonem č. 53/2012 (MŠMT, 2017b).

Z množství zmíněných zákonů upravujících vzdělávání pracovníků, je zřejmé, že je této oblasti věnována zvýšená pozornost. Přesto stále existují úseky, které nejsou právně upraveny.

2.3 Věda a výzkum v podnikovém vzdělávání u nás od 60. let 20. století

V 60. letech minulého století se výzkumy v oblasti podnikového vzdělávání sice realizovaly, ale obvykle se spíše pojily s kvalifikací

pracovníků, a jsou tedy řazeny do sociologie práce a podniku (např. Zajíček, Fischer, 1965). Odborné literatury se věnovala také oblasti výuky, což dokladuje řada studií zaměřených na pedagogickou efektivitu studia při zaměstnání (Pospíšilová, 1970), didaktiku zaměřených studií, které bychom z dnešního úhlu pohledu označily za učebnicového charakteru spíše než výzkumného (Klega, 1989, Vymazal, 1990). Po roce 1989 se vytrácí pojem podnikové vzdělávání a nahrazuje se pojmem profesní vzdělávání (Mužík, 1999) nebo firemní vzdělávání (Barták, 2007; Bartoňková, 2010) či učení na pracovišti (Novotný, 2009). Průchova (2014, s. 37) publikace *Andragogický výzkum se vývojově k problematice podnikového vzdělávání nevyjadřuje, ale zmiňuje je.*

V didaktice existuje množství metod a jejich různá třídění. Omezíme se jen na metody a klasifikace metod používaných pro vzdělávání pracovníků a budeme se některým z nich dále blíže věnovat. Podíváme se na vývoj metod v této oblasti. Na začátku si musíme říci, co to vůbec metoda je, k čemu se používá, a kde stojí v didaktice.

Metoda je postup, kterým se lektor řídí ve výukovém procesu, tak aby bylo dosaženo určitého vzdělávacího cíle, podněcuje účastníky, zefektivňuje a zlepšuje vzdělávací proces. Souvisí s obsahem, vzdělávacím cílem, a didaktickou formou (Mužík, 2011, s. 28).

Od roku 1960 dochází k modernizaci metod používaných v podnikovém vzdělávání. Na jejich proměnu mají vliv některé zahraniční školy např. francouzská škola mentálního výcviku, švýcarská škola Carrardova, některé americké školy dynamiky skupin, sovětská škola inženýra Kovaljeva. Začínají se uplatňovat prvky programového vyučování a učení. Aktivní metody dříve používané pro vzdělávání vedoucích pracovníků se začínají používat i u technických pracovníků a později i u dělnických profesí (Livečka, 1972, s. 590).

Livečka a Kubálek vytvořili v 70. letech teorii trojrozměrného pedagogického prostoru podnikové výchovy a vzdělávání, ta se dá do značné míry využít i dnes. Vymezují v ní tři druhy didaktických proměnných – nezávislé, střední a závislé. Nezávislé proměnné jsou dány zvenčí, určené společenskými potřebami, jsou určující pro ostatní proměnné, pro celý didaktický proces. Vychází z nich střední proměnné a ty ovlivňují přiřazování závislých proměnných k nezávislým.

Nezávislé proměnné jsou cíle a funkce vzdělávání. Cíl je výstupem výchovně vzdělávacího procesu. Proto je stěžejní ho přesně určit a formulovat. Aby to bylo možné, je potřeba provést cílovou analýzu, která vychází z rozboru společenských a podnikových potřeb v určité oblasti. Cíle mají několik úrovní a tvoří tak cílovou strukturu. Jsou hierarchicky rozčleněny, na vrcholu pyramidy jsou cíle ústřední, které vycházejí z cílů společnosti, pod nimi se nachází a na ně navazují cíle hlavní (směrné), které jsou určeny potřebou rozvoje společnosti a na nejnižší úrovni jsou dílčí (operační) cíle, které jsou zaměřené na to, aby se konkrétní účastníci vzdělávání naučili přesně stanoveným vědomostem, dovednostem, jsou to tedy cíle výuky. Funkcí podnikové výchovy a vzdělávání pracovníků je působit na pracovní způsobilost, kvalifikaci a motivovat pracovníky k potřebnému chování. Dalšími proměnnými jsou střední proměnné, mezi které autoři řadí obsah, finanční prostředky, čas, charakter účastníka a lektora. Obsah (učivo) vyplývá z cíle vzdělávání. Posledními proměnnými jsou závislé, do kterých se řadí didaktické nástroje a to formy jako nástroje organizace a **didaktické metody** (které jsou pro účely tohoto textu stěžejní) a vyučovací pomůcky jako prostředky řízení a regulace. Výběr forem, metod a pomůcek je ovlivněn obsahem výuky a cíli, složením účastníků, charakterem lektora, časem a finančními prostředky, vzhledem k časové a finanční náročnosti forem a metod (Livečka , 1978, s. 36-57). Z toho vyplývá, že co se týče metod, nejsou do výuky vkládány nahodile, ale jejich

volba je ovlivněna cíli, obsahem učiva a charakterem účastníků. Mužík konstatuje, že s určitými úpravami je možné tento model využít i dnes. (Mužík, 2011, s. 39)

Jak už jsme zmínili, metody se nevybírají nahodile, ale aby bylo možné dosáhnout stanoveného cíle a učení bylo úspěšné, vybírají se metody podle určitých kritérií. Některá kritéria už jsme si řekli: podle cílů, obsahu výuky, složení účastníků a charakteru lektora, času. Přidáme k nim ještě kritérium míry aktivizace účastníka, fázi, ve které se v učebním procesu nacházíme. Roli také hraje zvolená didaktická forma a důležitý je také rytmus, ten by měl být zvolený tak, abychom udrželi pozornost účastníka. Základní otázka při volbě metod by měla znít takto: Jaké jsou důležité výhody pro mou výuku a se kterými nevýhodami se můžu nebo nechci vyrovnat? (Bartoňková, 2010, s. 151-152).

Nyní uvádíme třídění metod používaných v podnikovém vzdělávání od Livečky a Kubálka podle interakce. Interakce má tři podoby jednosměrná, dvousměrná nebo mnohosemerná. Dle ní metody člení na monologické, dialogické, problémové, výcvikové. Dále na metody skupinové a individuální programové výuky z hlediska uplatnění při vzdělávání pracovníků. (Livečka, 1978, s. 151,152). Klega ještě v roce 1989 hovoří o tom, že i přes vzrůstající počet nových metod se v podnikovém vzdělávání nejvíce využívaly monologické metody (Klega, 1989, s. 73).

Monologické metody jsou vývojově nejstaršími metodami používanými nejen v podnikovém vzdělávání, ale i v učení vůbec, uchovaly se z dávných dob. Učivo je zde předáváno jednosměrnou verbální interakcí, která má podobu lektor-účastník, s nízkou aktivitou na straně účastníka a bez vzájemné interakce mezi účastníky. Učivo si osvojuje ze sdělení lektora. Mezi metody monologické se řadí přednáška čtená a naučná (Livečka, 1978, s. 154).

Dialogické metody umožňují předávat učivo pomocí mnohospěrné interakce. Tato interakce probíhá od lektora k účastníkovi, od účastníka k lektorovi a mezi účastníky navzájem. Učivo si osvojuje prostřednictvím diskuze. Mezi dialogické metody patří dialog, rozhovor v kruhu, skupinová diskuze. Dnes se více používá název Phillipsova metoda 66 (Livečka, 1978, s. 159).

Metody problémové jsou metodami vysoce aktivizačními, zaměřenými na nácvik intelektuálních dovedností (především rozhodovací dovednosti a dovednosti hodnotových soudů) ve cvičných (problémových) situacích. Účastník vytváří hypotetické strategie jak řešit danou situaci a jejím ověřováním pak dochází k osvojování dané dovednosti. To znamená, že jedinec si osvojuje učivo tím, že řeší problémové situace. Předpokladem k tomu, aby si mohl účastník dovednosti osvojit je to, že disponuje určitou úrovní znalostí a zkušeností. Druhy problémových metod jsou: simulační (případové) a inscenační (hraní rolí), ekonomické hry. Podstatou situačních metod je, že účastník používá dovednosti a vědomosti získané v průběhu výuky se svojí stávající zkušeností a tak získává novou zkušenost nebo rozvíjí intelektuální dovednosti, analytické, komplexní myšlení, kritické sebehodnocení. Dochází k racionálnímu rozboru zadaného problému. V podnikovém vzdělávání se nejvíce používají ze situačních metod tyto: rozborová, konfliktních situací a postupného seznamování s případem. Cílem rozborové metody je rozvíjet dovednost kriticky analyzovat situaci, takže se účastník naučí podívat se a posoudit problém z různých úhlů pohledu a najít tak více variant řešení. Oproti komu konfliktní situace jsou jednodušší a dynamičtější, zaměřeny na rozbor možných následků, které mohou nastat při různém způsobu řešení problémů. Na rozdíl od předchozích variant je účastníkovi sdělen problém postupně po částech a účastník může svým rozhodnutím ovlivnit to, jak se dále bude děj příběhu

vyvíjet (Munzar, 1983, s. 113,117,120). U inscenačních metod se problém řeší tak, že účastník hraje určitou roli v simulované situaci. (Livečka, 1978, s. 173). Problém se řeší ve vzájemné interakci mezi účastníky. Učí správnému způsobu chování. U strukturované inscenace jsou všichni účastníci seznámeni se situací, která se bude odehrávat a dostanou popis své role. Naproti tomu u nestrukturované inscenace znají účastníci jen výchozí situaci. U simultánního hraní jsou zapojeni všichni členové, část účastníků hraje roli a část je v roli pozorovatele (Munzar, 1983, s. 135, 144, 154). Ekonomické hry se používají především pro vzdělávání vedoucích pracovníků a jejich záměrem je naučit tyto pracovníky poznávat vzájemné souvislosti mezi jevy a činnostmi v podniku, cvičit je v rozhodovacích technikách a ve způsobu plánování, tvorbě a taktice vhodné strategie. Od situačních metod se liší v tom, že jsou zaměřené na řešení dynamiky chování komplexních systémů podniku (Livečka, 1978, s. 175).

Posledními metodami v tomto členění jsou výcvikové metody či metody podnikového výcviku. Ty se zaměřují na výcvik či nácvik intelektuálních, motorických, senzomotorických dovedností používaných při výkonu práce. Osvojování učiva v podobě získávání dovedností probíhá v interakci mezi instruktorem a účastníkem. Patří sem metody výcviku na pracovišti, metody výcviku intelektuálních dovedností a speciální výcvikové metody jako porada, rotace a stáž. Metody pracovního výcviku se používají především pro rozvoj motorických dovedností. Lektor nejdříve demonstrativně předvede danou pracovní činnost a účastník tuto činnost poté napodobuje tak, že si ji nejprve jen představí a poté ji skutečně provede, opakuje ji do doby, než si ji zautomatizuje. U výcviku intelektuálních dovedností se jedná o výcvik specifických pracovních dovedností, především o prohloubení tvůrčích dovedností, týmové spolupráce a rychlého a racionálního čtení. Na rozdíl od situačních metod se ne vždy musí řešit

problém (Livečka, 1978, s. 177-180). Členění podle interakce je zobrazeno v následující tabulce č. 1.

Monologické	Dialogické	Problémové	Výcvikové
Přednáškové metody	Dialog v plénu skupiny Simulovaný dialog Rozhovor v kruhu Skupinová diskuze	Situační metody Inscenační metody Ekonomické hry	Metody pracovního výcviku Metody výcviku intelektuálních dovedností Specifické metody Porada Rotace a stáž

Tabulka č. 1 Dělení metod podle interakce dle Livečky (1978)

Často používané členění metod v podnikovém vzdělávání je podle Koubka, uvedeno v tabulce č. 2. Člení metody podle místa vzdělávání: na metody používané na pracovišti při výkonu práce (on the job) a mimo pracoviště, které mohou probíhat v podniku nebo mimo něj a nejčastěji mají podobu kurzů (off the job). První skupina je vhodnější spíše pro vzdělávání dělníků a vyznačuje se individuálním přístupem, a druhá pro rozvoj pracovních znalostí, dovedností a schopností u manažerů a specialistů v oboru a jejím charakteristickým znakem je skupinové vzdělávání. Ale s jistými úpravami lze aplikovat všechny metody pro obě skupiny, hlavně u druhé skupiny odborníků došlo k nárůstu využívání metod určených pro vzdělávání na pracovišti (Koubek, 2001, s. 250-252).

Metody používané <u>na</u> pracovišti:	Metody používané <u>mimo</u> pracoviště:
Instruktáž	Přednáška
Coaching	Seminář
Mentoring	Demonstrování
Counselling	Případové studie
Asistování	Workshop
Prověřování úkolem	Brainstorming
Rotace práce	Simulace
Pracovní porady	Hraní rolí
	Assessment centrum
	Outdoor training
	Vzdělávání pomocí počítačů

Tabulka č. 2 Dělení metod podle místa vzdělávání dle Koubka (2001)

Mezi metody určené pro vzdělávání na pracovišti patří následující metody. Instruktaž je jednou z nejpoužívanějších metod v podnikovém vzdělávání, je spíše jednorázového charakteru, má podobu zácviku, kdy zkušený pracovník ukazuje školenému pracovníkovi postup a ten to následně opakuje. Oproti tomu coaching je dlouhodobějším procesem, jde o podněcování a směřování i kontrolování daného pracovníka k potřebnému pracovnímu výkonu. Mentoring je obdobou coachingu s tím rozdílem, že školený pracovník si sám volí svého mentora a on je také ten, který určuje, jaká bude jejich další spolupráce. Consulting či poradenství je metoda při které dochází mezi vzdělávaným pracovníkem a vzdělavatelem k vzájemnému ovlivňování při konzultaci. Vzdělávaný předkládá své návrhy vzdělavateli a ten mu k nim poskytuje zpětnou vazbu. Metoda asistování probíhá tak, že vzdělávaný pracovník je přiřazen ke zkušenějšímu

pracovníkovi a učí se tím, že mu pomáhá při plnění jeho pracovních povinností, dochází k postupnému osamostatňování vzdělaného pracovníka a jeho většímu podílu na společné práci. Na ni navazuje metoda prověřování úkolem, která může být poslední fází předchozí metody. Vzdělanému pracovníkovi je zadán úkol a následně je sledován při jeho plnění nadřízením pracovníkem. Metoda rotace práce zvyšuje flexibilitu pracovníků a to tak, že vzdělaný pracovník plní pracovní úkoly z různých částí podniku po určitou dobu. Poslední námi zmíněnou metodou je pracovní porada, během ní se předávají informace mezi jejími účastníky o celém podniku. Pracovníci tak získávají nové zkušenosti, jiný pohled na danou problematiku. (Koubek, 2001, s. 252-254).

Do metod pro vzdělávání mimo pracoviště jsou zahrnuty tyto metody. Přednáška předává velké množství informací a teoretických znalostí, rychle ale pasivně. Seminář podobně jako přednáška slouží k předávání teoretických znalostí, ale je doplněn o diskuzi, která podněcuje vzdělaného k aktivitě. Demonstrování je zaměřené hlavně na předávání znalostí a dovedností jejich názorným předvedením pomocí různorodých prostředků např. počítačů, audiovizuální techniky atd.. Případové studie jsou skutečným nebo smyšleným příběhem o nějakém problému v podniku, který pak mají vzdělávání identifikovat, diagnostikovat a řešit problém. Workshop je jedna z podob případových studií, v němž se praktické problémy řeší v týmu a z různých hledisek. I brainstorming je jednou z podob případových studií. Každý účastník může přednést svůj návrh řešení problému, pak následuje společná diskuse o zmíněných návrzích a snaží se při ní dojít k přijatelnému návrhu pro všechny. Při simulaci obdrží vzdělaný scénář a následně má provést různá rozhodnutí situace, se kterými se setkává při své práci. Postupuje se od řešení jednodušších problémů ke složitějším. Hraní rolí je metoda zaměřená na rozvíjení sociální

vlastností a rolí, učí vzdělávaného myslet a reagovat na určité situace a ovládat své emoce. Vzdělávaný předvádí různé role podle scénáře, částečně mu může být poskytnut prostor pro její spontánní dotvoření. Assessment centrum je metoda se širokým záběrem, kromě jejího uplatnění ve vzdělávací oblasti se používá také při výběru pracovníků, vzhledem k její časové a finanční náročnosti převážně manažerů. Vzdělávaný plní zadané úkoly a řeší problémy, se kterými se běžně setkává při výkonu své práce. Úkoly mohou být nahodile vybrané počítačem, čímž se může různě stupňovat míra stresu. Outdoor training má podobu hry většinou spojené se sportovní aktivitou, při které se snaží vzdělávaní kolektivně vyřešit zadaný úkol, po jeho splnění diskutují o tom, jaké manažerské dovednosti k tomu použili. Vzdělávání pomocí počítačů usnadňuje zorientovat se vzdělávaným v učení pomocí různých obrázků, schémat a grafů. Vzdělávací programy se mohou používat k procvičování a testování znalostí a dovedností. (Koubek, 2001, s. 254-257).

Další členění metod, které je možno uplatnit v podnikovém vzdělávání nabízí Mužík, a to podle vztahu k praxi účastníka dělí metody na teoretické, teoreticko-praktické a praktické. První dvě skupiny metod se používají ke vzdělávání v učebně a zbývající na pracovišti (1998, s. 151). Toto dělení je zobrazeno v tabulce č. 3. Dále Hroník člení metody podle způsobu realizace na metody realizované mimo chod a za chodu a ve skupině nebo individuálně (2007, s. 150). Jejich podrobný popis a vysvětlení je ve zmíněné literatuře.

Teoretické: v učebně	Teoreticko-praktické: v učebně	Praktické: na pracovišti
Klasická přednáška	Diskuzní metody	Instruktáž
Přednáška ex katedra	Problémové metody	Coaching
Přednáška s diskuzí	Programovaná výuka	Asistování
Cvičení	Diagnostické a	Rotace práce
Seminář	klasifikační metody	Stáž
	Projektové metody	Exkurze
		Létající tým

Tabulka č. 3 Dělení didaktických metod podle vztahu k praxi účastníka
(Mužík 1998, s. 151)

Věda a výzkum se zaměřovaly na oblast didaktického vzdělávání dospělých. Charakter vědy a výzkumu zde má spíše didaktický ráz, než že by byl ověřováním empirických dopadů. Z výše popsaného vyplývá to, že docházelo k aplikaci obecných didaktických forem na prostředí podnikového vzdělávání na úrovni uspořádání terminologie či vztahení obecných zásad k podniku.

2.4 Struktura studijního oboru Pedagogika dospělých/ VVD/ Andragogika na FF UP v Olomouci od 60. let 20. století

Na příkladu Univerzity Palackého v Olomouci, si ukážeme proměnu struktury studijního oboru Pedagogika dospělých, Výchova a vzdělávání dospělých a Andragogika v prezenční formě bakalářského i magisterského studia. Studijní plány studijních programů realizovaných na vysokých

školách sestávají zpravidla z povinných, povinně volitelných a volitelných předmětů. Jejich poměr není stabilní, liší se v závislosti na požadavcích akreditačních orgánů, jako byla Akreditační komise ČR a nyní je Národní akreditační úřad pro vysoké školství. Studijní programy se mohou vyznačovat i specializacemi.

Byly vytvořeny dvě tabulky, které tvoří přílohu č. 1 a přílohu č. 2 bakalářské práce. Tabulky jsou zpracovány na základě předmětů přednášek Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, zobrazují podobu struktury studijního oboru v šesti vybraných letech. V každém desetiletí od vzniku oboru, byl vybrán jeden studijní rok. Zavedení oboru Pedagogika dospělých jako vysokoškolského studia (1969), proměna v obor Výchova a vzdělávání dospělých (1977), proměny oboru spjaté s nastolením „přestavby“ (1987), stabilizace studijních plánů oboru Andragogika po sametové revoluci (1997), strukturované studium (2007) a stabilizace strukturovaného studia (2013). Abychom mohli identifikovat předměty pro oblast podnikového vzdělávání, tak jsme museli předměty ve studijních plánech rozdělit do několika skupin, a to na předměty, které tvoří základ oboru, předměty z vedlejších oborů, předměty zaměřené na výzkum ve vědách o výchově, předměty didaktické, pro nás nejdůležitější předměty zaměřené na vzdělávání a učení v podniku, praxe a předměty podpůrné. Obory Pedagogika dospělých, VVD a Andragogika bylo možné studovat pouze v magisterském studiu až do 90. let, pak je možné studovat obor v bakalářském studiu a pokračovat navazujícím magisterském studiu. Specifikem Olomoucké andragogiky je, že se studuje řadu let dvouoborově v kombinaci se sociologií, což se promítá i do struktury oboru a do vyučovaných předmětů. Některé předměty jsou pro toto dvouoborové studium stejné například demografie, kulturní a sociální antropologie, sociologie práce a sociologie podniku. Výjimku tvoří obor Výchova vzdělávání dospělých, který se studoval pouze jako jednooborový, proto jsou

součástí oboru i předměty sociologické např. obecná sociologie. Kromě předmětů sociologických, je obsah všech studijních plánů složen z předmětů pedagogických (u oboru Pedagogika dospělých a VVD) andragogických (u oboru Andragogika). Ve větší míře následují předměty psychologické a v menší míře pak předměty filozofické, ekonomické a právní. Součástí je také studium cizího jazyka a praxe. Studijní plány jsou zpracované podle předmětového uspořádání.

Obor při svém vzniku neměl téměř žádné předměty zaměřené na problematiku vzdělávání v podniku. Jediným předmětem, který v tabulce najdeme, byla personalistika. Po proměně oboru na konci 70. let přibylo předmětů zaměřených na podnik, které se studovaly až do konce 80. let. Jednalo se o předměty Teorie podnikové VVD, Psychologie práce, Základy socialistické personalistiky. Specifickou skupinu tvoří předměty, které se obsahově mohly a nemusely vztahovat k podnikovému vzdělávání, jako je Ekonomika ve vzdělávání či Výchova učňovské mládeže. Od 90. let je možné studovat obor andragogika v několika profilacích. Jednou z nich je personální management, který v různých obměnách nabízí tyto předměty: Firemní vzdělávání, Podniková ekonomie, Personální management, Organizační chování, Profilový seminář a Volitelná přednáška. Tyto informace jsme získali ze studijních plánů magisterského studia, které jsou dostupné v příloze č. 1 a ze studijních plánů bakalářského studia v příloze č. 2.

Po strukturaci studia na bakalářské a navazující magisterské studium struktura bakalářského studia ukazuje, že je zaměřeno spíše na vytvoření obecného základu, je v něm jen malé množství předmětů zaměřených na vzdělávání v podniku a to Firemní vzdělávání nebo Outdoor training. Obor je postaven tak, že k profilaci v něm dochází až v druhé části studia, tedy na navazujícím magisterském studiu nebo v druhé polovině souvislého

magisterského studia. Dochází tak k rozšíření předmětů určených pro podnikové vzdělávání.

Z uvedeného vyplývá, že množství předmětů věnovaných podnikovému vzdělávání ve struktuře oboru narůstá, a to z jednoho předmětu v oboru Pedagogika dospělých a tří předmětů v oboru Výchova a vzdělávání dospělých až na číslo pět v oboru Andragogika. Vliv může mít i fakt, že došlo k profilaci oboru. Z explicitních názvů některých předmětů však nemusí vyplývat, že se věnují oblasti podnikového/firemního vzdělávání, ale může tomu tak být. Jedná se například o předmět Právo pro personalisty. U předmětů označených jako předměty z vedlejších oborů je otázkou, jestli ještě patří obsahově do oboru andragogika nebo spíše do oboru psychologie či sociologie, jak ukazuje jejich přehled v obou přílohách práce. V posledních obdobích ve struktuře studijních programů v oblasti podnikového/firemního vzdělávání například nenajdeme Workplace learning, jako explicitní označení předmětu, což však nemusí znamenat, že tento koncept není obsažen v jiném z uvedených předmětů.

Závěr

Bakalářská práce se zabývá tématem trendů ve vývoji vzdělávání dospělých u nás od 60. let minulého století. V souvislosti s ním můžeme říci, že na proměnu vzdělávání dospělých mají vliv politické, ekonomické a sociální změny ve společnosti a nárůst vědeckého poznání. Vzdělávání je celoživotním jevem, který se uskutečňuje během pracovní doby nebo ve volném čase lidí. Proměnu ve vzdělávání dospělých můžeme rozdělit do dvou etap. První do roku 1989, kdy je vše pod dozorem komunistické strany a vzdělávací systém je centrálně řízen státem a druhá od 90. let, kdy dochází k zánikání řady existujících institucí, zákonů a k rozpadu vzdělávacího systému a k následné demokratizaci v oblasti vzdělávání dospělých, která nyní převážně podléhá tržním mechanismům nabídky a poptávky.

Cílem práce bylo charakterizovat rozsah věnovaný podnikovému vzdělávání ve struktuře studijních plánů oboru Pedagogiky dospělých, Výchovy a vzdělávání dospělých a Andragogika od 60. let 20. století do roku 2014 na Univerzitě Palackého v Olomouci. Výzkumná otázka se zaměřila na analýzu struktury předmětů z oblasti podnikového vzdělávání, které se objevovaly ve studijních plánech Pedagogiky dospělých, Výchovy a vzdělávání dospělých a Andragogika od 60. let 20. století do roku 2014 na Univerzitě Palackého v Olomouci. Tento cíl byl naplněn, zjistili jsme, že podnikové vzdělávání je jednou z nejrychleji se rozvíjejících oblastí ve vzdělávání dospělých. Což se projevuje i do podoby studijních plánů třech sledovaných oborů na FF UP. Na základě analýzy studijních plánů Filozofické fakulty Univerzity Palackého, které byly pro lepší přehlednost zpracovány do dvou tabulek podle délky a formy studia, a předměty byly rozčleněny do skupin podle jejich zaměření, bylo zjištěno, že v oboru

pedagogika dospělých, který se studoval do roku 1976, byla oblast podnikového vzdělávání zastoupena pouze jediným předmětem Personalistika. Ve studijních plánech druhého sledovaného oboru Výchova a vzdělávání dospělých, který bylo možno studovat od roku 1977 až do roku 1989, se ukazuje zvýšení počtu předmětů až na tři. Ve studijních plánech posledního oboru Andragogika, který se začal studovat od roku 1990, se objevuje dokonce pět takovýchto předmětů. Můžeme tak konstatovat, že došlo k nárůstu předmětů ve studijních plánech určených pro přípravu studentů v oblasti podnikového vzdělávání.

Seznam literatury a zdrojů

- Barták, J. (2007). *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing.
- Bartoňková, H., & Šimek, D. (2002). *Andragogika: studijní texty pro distanční studium*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Bartoňková, H. (2010). *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada.
- Bednaříková, I. (2012). *Kapitoly z andragogiky 1*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Beneš, M. (2008) *Andragogika*. Praha: Grada.
- Česko. (1994). Zákon č. 126/1994 Sb., Zákoník práce. *Sbírka zákonů České republiky, úplné znění, částka 39, 1202-1256*.
- Česko. (2004a). Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). *Sbírka zákonů Česká republiky, částka 190, 10262-10324*.
- Česko. (2004b). Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů Česká republiky, částka 143, 8270-8316*.
- Česko. (2006a). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. *Sbírka zákonů Česká republiky, částka 84, 3146-3243*.
- Česko. (2006b). Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). *Sbírka zákonů Česká republiky, částka 61, 2097-2113*.
- ČSFR. (1991). Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky, částka 1, 1-10*.
- ČSSR. (1960). Zákon č. 186/1960 Sb., o soustavě výchovy a vzdělávání (školský zákon). *Sbírka zákonů československé socialistické republiky, částka 82, 645-652*.
- ČSSR. (1965). Zákoník práce č. 65/1965 Sb., *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky, částka 32, 357-412* .

- ČSSR. (1984). Zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon). *Sbírka zákonů Československé socialistické republiky*, částka 5, 110-124.
- Eger, L. (2005). *Technologie vzdělávání dospělých*. Plzeň: Západočeská univerzita.
- Gallo, J., & Škoda, K. (1986). *Dejiny pedagogiky dospělých: Vysokoškolská učebnica pre filozofické fakulty vysokých škôl*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
- Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada.
- Hyhlík, F., & Kněžů, V. (1969). *Základy pedagogiky dospělých: určeno pro posl. sociálních věd a publicistiky*. Praha: SPN.
- Fakulta Jana Amose Komenského Karviná (2016). *Andragogika*. Citováno 25. února 2016. Dostupné z: <http://pedagogikakarvina.cz/andragogika/>
- Jochmann, V. (1992). *Výchova dospělých – andragogika*. In *Varia sociologica et andragogica* (11–22). Olomouc: UP.
- Jůva, V. (1973). *Příspěvek k pojetí výchovy dospělých*. In *Studia minora facultatis philosophicae universitatis brunensis I 8* (105-121). Brno: UJEP.
- Klega, V. (1977). *Základní problémy výchovy a vzdělávání dospělých*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Klega, V. (1989). *Aktuální problémy výchovy a vzdělávání pracovníků v soc. organizacích*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada.
- Kotásek, J., & Škoda, K. (1966). *Teorie vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Koubek, J. (2001). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.

- Kulich, J. (1999). *Komparativní studium andragogiky: distanční studium. 1, Metodický průvodce; Teoretické základy*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Livečka, E. (1972). Strategie rozvoje podnikové výchovy v ČSSR, *Pedagogika*, 589 – 598.
- Livečka, E. (1976). *Didaktické aspekty podnikové a mimoškolní vzdělávací práce s dospělými*. Praha.
- Livečka, E. (1978). *Podniková pedagogika: Příručka ke studiu na filoz. fak.* Praha: SPN.
- Livečka, E., & Skalka, J. (1983a) *Slovník pedagogiky dospělých: určeno pro posl. fak. filozof., stud. obor výchova a vzdělávání dospělých*. Praha: SPN.
- Livečka, E. (1983b). *Soustavy výchovy a vzdělávání dospělých v ČSSR a jejich řízení; specifické znaky výchovy a vzdělávání pracovníků v organizacích /"Podnikové výchovy a vzdělávání"*. Pardubice.
- Malach, J. (2003). *Andragogika: studijní materiály pro distanční Kurz pro manažery vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita.
- MŠMT. (2017a). Zákon č. 18/2004 Sb., O uznávání odborné kvalifikace. Citováno 21. února 2017. Dostupné z: www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zakon-c-18-2004-sb-o-uznavani-odborne-kvalifikace-1
- MŠMT. (2017b). Zákon č. 179/2006 Sb. a vyhláška k zákonu. Citováno 21. února 2017. Dostupné z: www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zakon-c-2006-sb
- Munzar, Z., & Klega, (1983). V. *Příklady k didaktice podnikového vzdělávání I*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Mužík, J. (1998). *Andragogická didaktika*. Praha: Codex Bohemia.
- Mužík, J. (1999). *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex Bohemia.
- Mužík, J. (2011). *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika.

- Novotný, P. (2009). *Učení pro pracoviště: prostor pro uplatnění konceptu workplace learning v českém prostředí*. Brno: Masarykova univerzita.
- Palán, Z. & Rýznar, L. (2000). *Vzdělávání dospělých a Evropa*. Hradec Králové: Graudeamus.
- Palán, Z. (2002). *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělání, péče, řízení*. Praha: Academia.
- Palán, Z. (Nedatováno a). Dějiny distančního vzdělávání v ČR. *Andragogický slovník*. Citováno. 4. prosince 2015. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/dejiny-distančního-vzdelavani-v-cr>
- Palán, Z. (Nedatováno b). Dějiny vzdělávání dospělých v ČR. *Andragogický slovník*, Citováno 14. prosince 2015. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/dejiny-vzdelavani-dospelych-v-cr>
- Pospíšilová, A. (1970). *Podmínky pedagogické efektivity studia při zaměstnání na středních odborných školách a efektivity vzdělávání pracujících*. Praha: Výzkumný ústav odborného školství.
- Průcha, J., Janík, T. & Rabušicová, M. (2009). *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál.
- Průcha, J. (2010). Česká andragogika na vzestupu. *Pedagogická orientace*, 20(4), 7-26.
- Průcha, J., & Veteška, J. (2012). *Andragogický slovník*. Praha: Grada.
- Rabušicová, M., & Rabušic, L. (2008). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.
- Skalka, J. (1990). Výchova a vzdělávání dospělých. *Pedagogika: časopis pro vědy o vzdělávání a výchově*, 1(1), 3-9.
- Skalka, J. (1978). *Studijní texty k pedagogice dospělých 1. díl*. Praha: SPN.
- Skalka, J. (1987). Aktuální problémy celoživotní výchovy a vzdělávání i pedagogiky ČSSR (se zvláštním zřetelem k výchově a vzdělávání dospělých i

pedagogiky dospělých) In *Výchova a vzdělávání dospělých v kontextu pedagogiky a celoživotní výchovy*. (5-39). Praha: Academia.

Šerák, M. (2009). *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál.

Škoda, K. (1967). *Vědecké problémy vzdělávání dospělých v NSR*. Praha: Universita Karlova.

Vyhnánková, K. (2007). *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada Publishing.

Tureckiová, M. (2006). Podnikové vzdělávání: Metody a formy používané v rozvoji lidských zdrojů. *Pedagogika*, 373-381.

Univerzita Palackého v Olomouci (1969). *Seznam přednášek a pracovišť Univerzity Palackého v Olomouci ve studijním roce 1969/1970*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci.

Univerzita Palackého v Olomouci (1977). *Seznam přednášek a pracovišť Univerzity Palackého v Olomouci ve studijním roce 1977/1978*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci.

Univerzita Palackého v Olomouci (1987). *Seznam přednášek a pracovišť Univerzity Palackého v Olomouci ve studijním roce 1987/1988*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci.

Univerzita Palackého v Olomouci (1997). *Seznam přednášek a pracovišť Univerzity Palackého v Olomouci ve studijním roce 1997/1998*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci.

Univerzita Palackého v Olomouci (2007). *Seznam přednášek a pracovišť Univerzity Palackého v Olomouci ve studijním roce 2007/2008*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci.

Univerzita Palackého v Olomouci. (2013). *Seznam přednášek a pracovišť Univerzity Palackého v Olomouci ve studijním roce 2013/2014*. Olomouc: Universita Palackého v Olomouci.

Veteška, J. (2016). *Přehled andragogiky*. Praha: Portál.

Vymazal, J. (1990). *Mimoškolská výchova a vzdělávání dospělých a její institucionální systém v ČSR*. Praha: SPN.

Zajíček, Z., Fischer, J. L. (1965). *Struktura pracujících ve strojírenství*. Praha: Výzkumný ústav odborného školství.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Dělení metod podle interakce dle Livečky	36
Tabulka č. 2 Dělení metod podle místa, kde se vzdělávání odehrává dle Koubka.....	37
Tabulka č. 3 Dělení didaktických metod podle vztahu k praxi účastníka.....	40

Seznam příloh:

Příloha č. 1 Studijní plány, magisterské studium	53
Příloha č. 2 Studijní plány, bakalářské studium	64

Příloha č. 1 Studijní plány, magisterské studium

Mgr.	Základ oboru	Předměty z vedlejších oborů	Výzkum ve vědách o výchově	Didaktické předměty	Předměty zaměřené na vzdělávání v podniku	Praxe	Podpůrné předměty
Pedagogika dospělých 1969/1970	Dějiny pedagogiky Seminární práce z dějin pedagogiky Základy pedagogiky Základní seminář	Úvod do filozofie Dějiny filozofie Etika a mravní výchova Logika Estetika a estetická výchova Obecná a	Metody pedag. výzkumu Metodika oboru	Základy didaktiky Systém didaktiky	Personalistika	Odborná praxe Exkurze	Sociologie výchovy Sociologie mládeže a rodiny Cizí jazyk

	Základy teorie výchovy	vývojová psychologie					
	Pedagogický proseminář	Pedagogická psychologie					
	Pedagogické praktikum	Psych. pedag – diagnostika					
	Pedagogika dospělých	Psychologie osobnosti a sociální psychologie					
	Seminář k pedagogice dospělých	Biologie a hygiena mládeže					
	Výchova učňovské mládeže	Statistika					
		Předměty					

		společného základu					
Výchova a vzdělávání dospělých 1977/1978	Dějiny pedagogiky dospělých Obecná pedagogika Základy pedagogiky dospělých Seminář k pedagogice dospělých Srovnávací	Dějiny filozofie Etika Logika Základy programování a výpočetní techniky Předměty společného základu Ekonomika vzdělávání	Metody sociálního výzkumu Metodologie pedagogiky Metodologický seminář	Didaktika dospělých Didaktická technika	Teorie podnikové VVD Psychologie práce Základy socialistické personalistiky	Oborová praxe Oborná praxe Exkurze	Cizí jazyk

	pedagogika dospělých Teorie výchovy dospělých Teorie mimoškolní VVD Teorie školní VVD Pedagogická diagnostika dospělých Výchovné poradenství pro	dospělých Úvod do psychologie Sociální psychologie dospělých Pedagogická psychologie dospělých Teorie řízení Sociální plánování Obecná sociologie					
--	---	--	--	--	--	--	--

	dospělé Světónázorová výchova dospělých Psychologie učení dospělých	Sociologie VVD Statistika					
Výchova a vzdělávání dospělých 1987/1988	Dějiny pedagogiky dospělých Úvod do studia Obecná pedagogika Základy	Dějiny filozofie statistika Základy programování a výpočetní techniky Předměty	Metody sociálního výzkumu Metodologie pedagogiky	Didaktika dospělých Didaktická technika	Teorie podnikové VVD Psychologie práce Základy socialistické	Odborná praxe Předdiplomní praxe Exkurze	Cizí jazyk

	pedagogiky dospělých	společného základu			personalistiky		
	Teorie výchovy dospělých	Ekonomika vzdělávání dospělých					
	Teorie mimoškolské VVD	Sociální psychologie dospělých					
	Teorie školské VVD	Pedagogická psychologie dospělých					
	Výchovné poradenství pro dospělé	Teorie řízení VVD					
	Diplomovaný seminář	Sociologie VVD					

		Základy čs. práva Obecná sociologie Obecná psychologie Sociální plánování					
Andragogika: Profilace personálního management 1997/1998	Úvod do andragogiky Základy andragogiky Základní andragogický seminář	Dějiny filozofie Logika Úvod do psychologie Psychologie osobnosti	Úvod do metodologie vědy		Firemní vzdělávání Podniková ekonomie Personální management	Praxe	Cizí jazyk Sociologie práce Sociologie podniku Sociologie ekonomiky

	Integrální andragogika	Sociální psychologie			Profilový seminář		
	Srovnávací andragogika	Psychologie životní cesty			Organizační chování		
	Vývoj andragogického myšlení	Teorie soc. změny a soc. mobility			Volitelná přednáška		
	Písemná práce	Základy práva					
		Základy ekonomie					
		Demografie					
		Analýza dat a statistika					
		Kukturní a soc.					

		antropologie Společenskovední proseminář					
Andragogika Profilace personální management 2007/2008	Integrální andragogika	Makroekonomie Mikroekonomie Právo Právo pro personalisty Sociální politika Deviantní chování			Firemní vzdělávání Řízení lidských zdrojů Profilový seminář Organizační chování	Andragogická praxe	

<p>Andragogika</p> <p>Profilace personální management</p> <p>2013/2014</p>	<p>Integrální andragogika</p> <p>Seminář k diplomové práci</p> <p>Teorie celoživotního vzdělávání</p>	<p>Ekonomika pro andragogy</p> <p>Manažerské dovednosti</p> <p>Projektový seminář</p> <p>Právo</p> <p>Právo pro personalisty</p> <p>Sociální politika</p> <p>Deviantní chování</p>			<p>Firemní vzdělávání</p> <p>Řízení lidských zdrojů</p> <p>Profilový seminář</p> <p>Organizační chování</p> <p>Outdoor training</p>	<p>Andragogická praxe</p>	
--	---	--	--	--	--	-------------------------------	--

		Tvorba komunitně orientovaných programů					
--	--	--	--	--	--	--	--

(Univerzita Palackého v Olomouci, 1969,1977, 1987,1997,2007,2013)

Příloha č. 2 Studijní plány, bakalářské studium

Bc.	Základ oboru	Předměty z vedlejších oborů	Výzkum ve vědách o výchově	Didaktické předměty	Předměty zaměřené na vzdělávání v podniku	Praxe	Podpůrné předměty
Andragogika 2007/2008	Úvod do andragogiky Obecná andragogika Teorie celoživotního učení Psychologie učení a vzdělávání Andragogický proseminář	Filozofie a etika Estetika a teorie umění Mýtus krásy Základy managementu Základy práva Úvod do psychologie Psychologie osobnosti	Metodologie vědy	Technologie vzdělávání dospělých		Andragogická praxe	Cizí jazyk

	Základní andragogický seminář Vývoj andragogického myšlení Vzdělávací strategie Psaný odborných textů	Sociální psychologie Sociálně psychologický výcvik Psychologie životní cesty Problémy zdraví a nemoci Poradenský vztah Gerontagogika Gerontologie Principy soužití Uprchlíci					
--	---	--	--	--	--	--	--

		v současné Evropě					
Andragogika 2013/2014	Úvod do andragogiky Psychologie učení a vzdělávání Andragogický proseminář Základní andragogický seminář Vývoj andragogického myšlení Vzdělávací strategie	Úvod do psychologie Psychologie osobnosti Jedinec v soc. vztazích Sociálně psychologický výcvik Psychologie dospělých Problémy zdraví a nemoci Poradenský		Technologie vzdělávání dospělých	Firemní vzdělávání Outdoor training	Andragogická praxe	Cizí jazyk

	Úvod do komunitního vzdělávání Lektorské dovednosti Seminář k diplomové práci	vztah Gerontagogika Interkulturní soužití Projektový seminář					
--	--	---	--	--	--	--	--

(Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, 2013)