

# Vzdělávání dospělých a jeho postavení v legislativě České republiky

Ing. Jana Smolková

---

Bakalářská práce  
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ing. Jana SMOLKOVÁ**  
Osobní číslo: **H10349**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů  
v neziskové sféře**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání dospělých a jeho postavení v legislativě  
České republiky**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti andragogiky.

Deskripce postavení vzdělávání dospělých v legislativě České republiky a aplikace legislativy v praxi.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvalitativního výzkumu v oblasti legislativního zakotvení vzdělávání dospělých a praktické aplikace legislativních norem v institucích a firmách zabývajících se edukací dospělých.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.**

**KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.**

**MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.**

**PALÁN, Zdeněk. Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení. Praha: Academia, 2002. ISBN 8020009507.**

**VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.**

Vedoucí bakalářské práce:

**doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**22. ledna 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**2. května 2014**

Ve Zlině dne 22. ledna 2014

  
doc. Ing. Anežka Lengálková, Ph.D.  
*děkanka*



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
*ředitel ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2)</sup>;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně

28. 4 2014



1) Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování vědeckých prací

2) Účastí škola nepřímějším sdělováním diplomové, bakalářské a rigorózní práce, v kterých proběhla obhajoba, včetně přímých odpovědí a vyjádření obhajoby prostřednictvím dalších kvalifikačních prací, kterou spravuje. Zpracování vědecké práce včetně přímých odpovědí školy.

(2) Doktorát, diplomant, bakalářské a rigorózní práce odváděné svědomitě k obháječi musí být odd nejmenší pět pracovních dnů před konáním obhajoby svěřeny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo zastáti tak určení, v místě pracovně vymezené školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výřez, opisy nebo rozmnožování.

(3) Platí, že oděradním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 111/2008 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(2) Do práva autorského také nezahrnuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, takže-li náhodou ze školní práce nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prostředku k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořil žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školské dílo).

3) zákon č. 111/2008 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 46 Školní dílo

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají na úplatných podmínkách právo na uverejnění licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpovídá autor školního díla ucelit smlouvu bez věcného důvodu, pokud se tyto osoby domnívají narušovat občanského práva, jako nále u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenční, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny předstírat, aby jim autor školního díla s výjimkou jin dotčeného ustanovení s užitím díla či poskytnutím licenční smlouvy podle odstavce 2 přinejmenší přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se považuje k užití školního dotčeného školního nebo školského či vzdělávacího zařízení z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Tato práce se zabývá vzděláváním dospělých a jeho zakotvením v legislativě České republiky. Krátce se věnuje vzniku vzdělávací soustavy v českých zemích a rozvoji vzdělávání dospělých počínaje 19. stoletím, kdy vstupují v platnost spolkové zákony. Přes období mezi dvěma světovými válkami, kdy není možné nezpomenout fenomén Tomáše Bati a jeho škol práce a situací v letech 1945 až 1989, se dostane až do současnosti. Probere důležitost profesního vzdělávání ve vztahu k inovacím a zaměstnanosti a jeho postavení v současné legislativě. V poslední části se zaměří na praktickou aplikaci legislativních norem a na postoj ke vzdělávání a informovanost samotných dospělých o této oblasti.

Toto jsou témata, která naleznete v této bakalářské práci.

Klíčová slova:

Andragogika, dospělý jedinec, celoživotní vzdělávání, formální, informální a neformální vzdělávání, instituce, legislativa, vzdělání (vzdělávání), vzdělávání dospělých

## **ABSTRACT**

The work deals with adult education and its position in the legislation of the Czech Republic. It briefly describes the educational system in the Czech lands and the development of adult education since the 19th century when laws on associations came into force. Then it continues describing the period between the two world wars, when the phenomenon of Tomas Bata and his work schools cannot be omitted, and the situation in 1945-1989, when it gets to the present. It discusses the importance of vocational education in relation to innovation and employment and its position in the current legislation. The last part focuses on the practical application of legislation and attitudes towards education and adults' awareness of this area.

These are the topics you can find in this bachelor's thesis.

Keywords:

Andragogy, adult individual, lifelong education, formal, informal and non-formal education, institutions, legislation, education, adult education

## Poděkování

Děkuji manželovi a dětem za stálou podporu a trpělivost a vedoucímu mé práce doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. děkuji za spolupráci a pomoc při zpracování bakalářské práce.

*„Svět je kolo, co se točí,  
prudce chvěje, hlučí, zvučí.  
Kdo mu v centrum neusedne,  
zamotá se a vypadne.“*

Jan Amos Komenský – Hlubina bezpečnosti

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

ÚVOD.....	5
<b>I</b> <b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>6</b>
<b>1</b> <b>VYSVĚTLENÍ A CHARAKTERISTIKA KLÍČOVÝCH SLOV A       POJMŮ</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b> <b>VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>12</b>
2.1    VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČASE .....	12
2.1.1    Školní docházka a vzdělávání dospělých v letech 1919 - 1945 .....	12
2.1.1.1    Baťova škola práce .....	13
2.1.2    Vzdělávání dospělých v letech 1946 - 1989 .....	13
2.1.3    Vzdělávání dospělých od roku 1990 po současnost.....	15
2.2    PROFESNÍ KARIÉRA.....	16
2.2.1    Andragogika v profesní kariéře.....	18
2.3    STRANY ZAINTERESOVANÉ NA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....	19
2.3.1    Organizace a instituce .....	19
2.3.2    Občané.....	24
<b>3</b> <b>LEGISLATIVA, PRÁVO A PRÁVNÍ NORMY</b> .....	<b>27</b>
3.1    PRÁVNÍ NORMY .....	27
3.2    LEGISLATIVNÍ ZAKOTVENÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICE.....	30
3.3    VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A VEŘEJNÉ STATKY .....	31
3.3.1    Vzdělávání dospělých v klasifikaci ekonomických činností CZ-NACE .....	33
<b>II</b> <b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>35</b>
<b>4</b> <b>METODOLOGIE VÝZKUMU</b> .....	<b>36</b>
4.1    CÍL VÝZKUMU .....	36
4.2    ŘEŠENÝ PROBLÉM .....	37
4.3    SPECIFIKACE ŘEŠENÉHO PROBLÉMU .....	37
4.4    POUŽITÉ TECHNIKY A METODY .....	37
4.5    CÍLOVÁ SKUPINA .....	38
4.6    DESKRIPCE ZÁKONŮ, NÁRODNÍ SOUSTAVY POVOLÁNÍ A NÁRODNÍ SOUSTAVY KVALIFIKACÍ .....	39
4.7    PŘÍKLAD VYUŽITÍ ZÁKONA O UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ: .....	45
4.7.1    Zájem o uznání výsledků dalšího vzdělávání v profesních kvalifikacích u povolání specialista maloobchodu .....	47
4.8    VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	48
4.9    ROZHOVORY SE ZÁSTUPCI ZAMĚSTNAVATELŮ .....	64
4.10   DOSAŽENÍ DÍLČÍCH CÍLŮ.....	65
<b>5</b> <b>ZÁVĚR VÝZKUMU</b> .....	<b>67</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>68</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>69</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>73</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b> .....	<b>74</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>75</b>



<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>76</b>
---------------------------	-----------

## ÚVOD

Doba, v níž žijeme, je ve srovnání s časy nedávno minulými v mnoha ohledech zvláštní. Čas jakoby ztratil svou původní podstatu. Vše se zrychluje a není síla, která by tento vývoj zastavila. Stále se něco mění, životní cyklus produktů a procesů se zkracuje, množství informací narůstá geometrickou řadou, práci, kterou dříve zastávali dva nebo tři lidé, dnes zvládne jeden. Obory, profese, podniky vznikají a zanikají „ze dne na den“. Konkurence narůstá. Nové technologie a nové způsoby komunikace razantně ovlivňují toho, komu pomáhají a přinášejí mu benefity, tedy člověka, v dobrém i zlém. To, co se nemění, je biologická podstata člověka, který se ale těmto nepřetržitým změnám musí přizpůsobovat.

Nejúčinnějším a v podstatě celým obdobím existence člověka jako druhu prověřeným způsobem přizpůsobení se bylo a je učení, ať záměrné či nezáměrné. Získané znalosti a dovednosti člověku nikdo nevezme. Jsou jeho součástí a může na nich založit svou existenci. Bohužel i ty, dříve či později, podléhají devalvaci. Je zřejmé, že s tím, co člověk pobral během řádného denního studia, už dnes příliš dlouho nevystačí. Proto je nutné začít vnímat vzdělávání jako kontinuální proces. Být motivován a motivovat se ke vzdělávání, své znalosti stále rozšiřovat, inovovat a získávat zcela nové.

V oblasti profesního vzdělávání nabývá na důležitosti také možnost znalosti a dovednosti, nabyté jakýmkoliv způsobem, formálně prokázat. Oficiální doklad zakládá možnost založení vlastní živnosti. Zvyšuje konkurenceschopnost uchazečů o práci na trhu práce. Zaměstnavatelům dává představu o znalostech a dovednostech osob, které se ucházejí ve firmách o práci. K tomu je potřeba, aby byl proces vzdělávání dospělých, o které tady jde, určitým způsobem závazně upraven právními normami, a aby lidé měli povědomí o možnostech, které v této oblasti mají.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 VYSVĚTLENÍ A CHARAKTERISTIKA KLÍČOVÝCH SLOV A POJMŮ

V této kapitole se budu zabývat vysvětlením a charakteristikou slov a pojmů, se kterými se budete setkávat v následujícím textu. Jde zejména o tyto termíny: andragogika, dospělý jedinec, celoživotní vzdělávání, formální a neformální vzdělávání, instituce, legislativa, vzdělání/vzdělávání, vzdělávání dospělých

## Andragogika

První dokumentované užití tohoto termínu se zřejmě datuje do roku 1833. Dr. Alexander Kapp jej užil ve své práci *Platons Erziehungslehre, als Pädagogik für die Einzelnen und als Staatspädagogik* (Minden und Leipzig: Verlag Ferdinand Eßmann), v níž se zabýval výchovnými myšlenkami v Platonově filozofickém díle. Vedla ho k tomu snaha o rozlišení pedagogiky a vzdělávání dospělých.

Význam pojmu se postupem času mění od protikladu k pedagogice po specifickou součást veškerého myšlení o výchově a vzdělávání. Pak je pojem andragogika synonymem vzdělávání dospělých nebo dalšího vzdělávání.

*„Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých.“ (Beneš, 2008, str. 11)*

Ve výkladovém slovníku *Lidské zdroje* je andragogika charakterizována následujícím způsobem: *„Andragogika je věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé respektující všestranně zvláštnosti dospělé populace a zabývající se jej personalizací, socializací a enkulturací. V oblasti výchovy a vzdělávání se zabývá zvláštnostmi působení pedagogických zákonitostí na dospělou populaci, definuje osobnost dospělého ve výchovném a vzdělávacím procesu, definuje systém výchovy a vzdělávání dospělé populace, jakož i zvláštnosti ve vztahu k ostatním pedagogickým a společenským vědám.“ (Palán, 2002, str. 16)*

Andragogika se tedy zaměřuje na dospělé jedince v různých životních stádiích a životních situacích ve vzdělávacím procesu. Ve srovnání se vzděláváním dětí a mládeže zde působí jiné motivy, cíle, potřeby, vzdělávání probíhá rozdílným způsobem.

## Dospělý jedinec

Kdo je či není dospělým jedincem, toť otázka, na kterou není zcela jednoznačná odpověď. Dospělým se cítí být už patnáctiletý mladík, ovšem jeho rodiče, případně další osoby, jeho dospělost vidí v danou chvíli zcela jistě opačným způsobem. A tentýž mladík svůj pocit dospělosti postupem času díky vlastním nabytým zkušenostem nejspíš přehodnotí.

Existuje mnoho různých názorů různých autorů, které závisí na úhlu jejich pohledu na danou problematiku. Jinak vymezuje dospělost vývojový psycholog, jinak právní normy a ústava, jinak ISCED (mezinárodní standard klasifikace vzdělávání).

Pro ilustraci uvádím alespoň několik následujících charakteristik:

- J. A. Komenský v díle *De rerum humanarum emendatione consultatio catholica* (Obecná porada o nápravě věcí lidských) uvedl, že: *„Muž je člověk, který dosáhl mezníku vzrůstu a sil, schopný k životním úkolům a už skutečně zahajující ten druh života, k němuž se připravil.“* (Komenský, cit. podle Průcha, 2002, str. 51)
- Doc. Vladimír Jochmann charakterizuje dospělost ukončením vývoje ve třech dimenzích - somatické, psychické a sociální. (Jochman, cit. podle Průcha, 2002, str. 51)
- Podle Milana Beneše (2003, str. 15) je *„dospělým ve smyslu vzdělávání dospělých osoba, jejíž hlavní sociální role se dají charakterizovat statusem dospělého, a která zároveň ukončila svou vzdělávací dráhu ve formálním vzdělávacím systému. Institucionalizované učení není hlavní náplní životní činnosti účastníka vzdělávání dospělých. Vzdělávající se dospělý není redukován na žáka nebo studenta, jeho hlavní sociální role jsou ty, které vyplňuje v práci, rodině a společenském životě.“*

## Celoživotní vzdělávání

Tento koncept bere v potaz všechny možnosti učení a chápe je jako jeden propojený celek. Ten zajišťuje různorodé a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získávání stejných kvalifikací a kompetencí různými způsoby a v kterékoli životní fázi podle potřeb člověka.

Celoživotní vzdělávání zahrnuje formální, neformální i informální vzdělávání a můžeme je rozdělit na dvě etapy: počáteční vzdělávání (zahrnuje základní, střední a terciární vzdělávání) a další vzdělávání, které na počáteční vzdělávání navazuje po vstupu na pracovní trh a po zahájení pracovní kariéry.

### **Formální vzdělávání**

PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. (2002, str. 65) definuje ve svém Andragogickém slovníku formální vzdělávání jako „vzdělávání, které se realizuje ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Takovou typickou vzdělávací institucí je škola. Formální vzdělávání zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně a typy, které jsou určeny buď celé populaci (např. základní povinné vzdělání), nebo určitým skupinám (např. středoškolské a vysokoškolské vzdělání). Absolvování tohoto vzdělávání je zpravidla potvrzováno certifikátem. Jeho výsledkem je určitý stupeň vzdělání.“

Pro formální vzdělávání se také používá termín edukace, který je odvozený z latinského slova *educatio*, což znamená vychovávání. Jde o užší význam tohoto termínu. V obecném významu se edukací označuje proces celkové výchovy člověka a rozvíjení jeho osobnosti.

### **Informální vzdělávání**

Jde o neorganizované učení. Vědomosti, dovednosti a kompetence člověk získává během svého života z každodenních zkušeností, při řešení problémů a provádění různých činností v práci, v rodině i ve volném čase.

### **Neformální vzdělávání**

Jde o organizované, systematické vzdělávání realizované mimo formální vzdělávání. Vzdělávání pořádají mnohé instituce, ať už jde o školy, vzdělávací a kulturní zařízení, církve, fondy, nadace i firmy, pro dospělé i děti. Vzdělávací akce mají různé formy, typy, různou dobu trvání a zabývají se všemi oblastmi života. Toto vzdělávání nevede ke zvýšení formálního stupně vzdělání. Slouží k získání požadovaných znalostí a dovedností.

### **Instituce**

Termín má několik významů: 1. zřízení, zařízení – instituce poradců, instituce manželství; právní instituce – souhrn vztahů mezi lidmi upravený právními normami 2. ústav, orgán – kulturní instituce, vědecká instituce, školní instituce.

### **Kvalifikace**

Dle Palána (2002, str. 107) „je kvalifikace soustavou schopností (vědomostí, dovedností, návyků, zkušeností) potřebných k získání oficiálně potvrzené způsobilosti (většinou uznávané státem) k výkonu určité činnosti (povolání, funkce).“

## Legislativa

Tvorba právních norem, zejména zákonů, a činnost zákonodárných sborů, zákonodárná moc, zákonodárství. Jedná se proces s přísnými procedurálními pravidly. Tato pravidla jsou obsažena v Ústavě, zákonech a jednácím řádu zákonodárského orgánu.

Samotný legislativní proces má čtyři etapy - zákonodárnou iniciativu, projednání návrhu zákona, hlasování o návrhu zákona – promulgace zákona (tj. vyhlášení zákona jako předpoklad jeho platnosti)

## Povolání

Dosažení jakési minimální požadované úrovně vzdělání je předpokladem pro zahájení pracovní kariéry ve zvoleném povolání, což je mimo jiné standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost.

Povolání představuje soubor schopností, dovedností, vědomostí a osobnostních rysů potřebných k vykonávání určitého okruhu prací, který získává člověk odbornou přípravou a praxí. Umožňuje jednotlivci získat lepší profesní postavení a společenskou pozici.

Každé povolání lze popsat určitými parametry, které zahrnují obsah práce (pracovní činnosti, prostředky, objekty a prostředí), požadavky na pracovníka (požadavky na vzdělání, požadavky na osobnostní a zdravotní způsobilost, požadované odborné znalosti, odborné a obecné dovednosti, tzv. měkké kompetence) a další související charakteristiky (např. možnosti a podmínky uplatnění, mzda, možnosti kariérního a odborného růstu, společenská prestiž).

Dílečnou jednotkou povolání jsou pracovní činnosti, což je *„používání schopností, znalostí, dovedností, návyků a zkušeností při výkonu práce. Jedná se o vynakládání pracovního potenciálu pro realizaci konkrétní činnosti, často s předepsaným pracovním postupem.“* (Pálán, 2002, str. 163).

## Vzdělání (Vzdělávání)

Podle Pedagogického slovníku (Průcha, 1995, str. 292) jde o základní pojem pedagogické teorie a praxe, stále diskutovaný a nedostatečně ujasněný. Lze rozlišit tyto významy:

- Osobnostní pojetí – je součástí socializace jedince, složkou kognitivní vybavenosti osobnosti.

- **Obsahové pojetí** – zkonstruovaný systém informací a činností (obsah vzdělávání/vzdělávací cíle), které jsou plánovány v kurikulu různých škol a vyučovacích předmětů a realizovány ve výuce.
- **Institucionální pojetí** – společensky organizovaná činnost zabezpečovaná institucí.

V tomto pojetí je vzdělání velmi diferencováno prostřednictvím vzdělávacích cyklů, stupňů a druhů. Je to jedna z kategorií, které charakterizují populaci.

### **Vzdělávání dospělých**

*„Z hlediska účastníka jde o proces, v kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností.“ (Beneš, 2003, str. 15)*

Může jít o druhou šanci získat základní vzdělání, kterého z nějakého důvodu nebylo dokončeno, nebo také o další vzdělávání navazující na vzdělávání dosažené ve formálním vzdělávání. Další vzdělávání je nedílnou součástí celoživotního vzdělávání. Můžeme je rozlišit na profesní, občanské a zájmové vzdělávání. Profesní vzdělávání se stává nezbytnou součástí života a pomáhá řešit mnoho životních situací nebo jim preventivně předcházet.

### **Zaměstnání**

Mezi povoláním, na něž se člověk připravuje a zaměstnáním, které nakonec vykonává, může být a velmi často bývá rozdíl.

Zaměstnání znamená okruh všech prací, které člověk vykonává za odměnu, mzdu nebo plat, to znamená, že je zdrojem jeho obživy. Člověk může vykonávat zaměstnání v souladu se svým povoláním získaným odbornou přípravou, ale není to podmínkou.



## 2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICE

Lidského jedince nelze vnímat pouze jako zaměstnance a jeho vzdělávání v průběhu života jen jako přípravu na stávající či pozdější pracovní proces. Na to je člověk i život sám velmi složitý a rozmanitý. Nicméně v této práci se hovoří o vzdělávání dospělých zejména ve vztahu k uplatnění v pracovní kariéře.

### 2.1 Vzdělávání dospělých v čase

Příprava kvalifikované pracovní síly obvykle začíná povinnou školní docházkou. Na území nynější České republiky došlo k výraznému rozvoji vzdělanosti za doby panování Marie Terezie Habsburské. V roce 1773 byl zrušen jezuitský řád, čímž skončil monopol jezuitů v oblasti vzdělávání. Zabavený majetek řádu se stal základem nově zřízeného studijního fondu. S cílem zvýšit všeobecnou vzdělanost obyvatelstva přikázala zřizovat obecní a odborné školy a také obchodní akademie. Brzy vznikla hustá síť škol na vesnicích i menších městech, kde se vyučovalo trivium, tj. čtení, psaní a počty, náboženství a základy praktických profesí. Ve Všeobecném školním řádu platném od 6. prosince 1774 byla použita následující věta: „*Rádi bychom viděli, kdyby rodičové svých dětí ve věku 6 – 12 let do škol posílali.*“ (Marie Terezie, cit. podle Morkes, 2004)

V roce 1849 bylo v Čechách 3510 škol (hlavních, triviálních a dívčích) a 644 školních knihoven. 26. 11. 1852 byl vydán nový spolkový zákon a v roce 1854 bylo v Čechách 456 hospodářských, živnostenských, literárních a vzdělávacích spolků. Tento zákon byl revídován 15. 11. 1867 Zákonem o spolkovém právu. Oba zákony výrazně napomohly rozvoji spolků. V roce 1869 byla prodloužena povinná školní docházka do 14 let a v roce 1883 byla další novelou školského zákona zrušena všeobecnost povinné školní docházky po 12 roce věku. Vzdělanost národa rostla.

#### 2.1.1 Školní docházka a vzdělávání dospělých v letech 1919 - 1945

Po I. světové válce vznikají v Československu základy profesního vzdělávání dospělých. V platnost vešel Zákon č. 67 ze dne 7. 2. 1919, o organizaci lidových kurzů občanské výchovy. Vznikaly lidové školy, kde probíhaly různě zaměřené kurzy s často charitativním zaměřením. Je potřeba vzpomenout Dělnickou akademii nebo Socialistickou akademii. Při velkých průmyslových podnicích se rozvíjelo podnikové vzdělávání. Průkopníkem v této oblasti byl Tomáš Baťa a tzv. Baťovský systém podnikové výchovy.

### **2.1.1.1 Baťova škola práce**

Tomáš Baťa svého času řešil problém s nedostatečně nebo nevhodně kvalifikovanými pracovníky.

Poté, co razantně snížil ceny svých výrobků a nastartoval tak nákupní apetit zákazníků a tím pádem i rozvoj firmy, byl nucen řešit navýšení kapacit jak investičních, tak personálních. Potenciálních zaměstnanců byl dostatek, ale jejich kvalifikace, získaná např. v živnostenských pokračovacích školách, neodpovídala požadavkům zaměstnavatele. Po vzoru americké společnosti Ford Motor Company založil vlastní odbornou školu pro chlapce, která svou činnost zahájila 15. září 1925.

Základním cílem výchovy a vzdělávání mladých mužů v Baťově škole práce bylo:

- Dosáhnout úzkého spojení teorie s praxí.
- Vypěstovat kladný vztah ke každé práci.
- Osvojit si návyk pracovní disciplíny.
- Vypěstovat si vědomí odpovědnosti za svěřenou práci.
- Osvojit si důkladně potřebný rozsah teoretických vědomostí a odborných dovedností.
- Pochopit tvorbu hodnot a naučit se hospodárnosti.
- Sám se uživit a být zámožný.

V roce 1929 byla založena i Baťova škola práce pro děvčata, ale jejich výchova byla zaměřena poněkud odlišným směrem v souladu s tehdejšími způsoby života.

Baťova snaha nesla ovoce, z absolventů jeho školy se stala firemní elita, která firmu reprezentovala doma i v zahraničí.

Cestou založení vlastní vzdělávací instituce (možná i po vzoru Bati) se v současnosti vydalo několik velkých tuzemských firem, např. Škoda Auto a.s.

### **2.1.2 Vzdělávání dospělých v letech 1946 - 1989**

V době po II. světové válce vznikaly z iniciativy Revolučního odborového hnutí místní a závodní školy práce. Od roku 1951 zakládání, řízení a odpovědnost za školy práce přešlo na ministerstva, generální ředitelství a podniky. Tyto instituce vymezovaly činnost škol svými pokyny a směrnicemi. V usnesení vlády č. 123 z 8. února 1963 jsou obsaženy Zásady jednotného řízení, koordinace a organizace veškerého vzdělávání pracujících, jejichž

cílem je celostátní řízení a koordinace podnikové výchovy a vzdělávání v soustavě celostátní výchovy a vzdělávání pracujících. Jednotným řízením, koordinací a organizací veškerého vzdělávání pracujících bylo na základě těchto zásad pověřeno Ministerstvo školství a kultury a při tomto ministerstvu ustavená Ústřední komise pro vzdělávání pracujících. V jejich gesci bylo zahrnuto jak vzdělávání poskytované školami jakéhokoliv stupně a druhu včetně postgraduálního studia, tak vzdělání, třeba i částečné, poskytované pracujícím mimoškolními vzdělávacími zařízeními, je-li na úrovni vzdělávání poskytovaného školami spravovaného státními orgány nebo podnikovými školami. Existovaly tři základní typy podnikových vzdělávacích organizací – závodní školy práce, podnikové technické školy a podnikové instituty.

V roce 1966 vydává vláda usnesení č. 264 z 27. 7. 1966 o podnikovém vzdělávání, kterým stanoví, že určitého stupně vzdělání je možné dosáhnout jen v systému státních škol a podnikové vzdělávání se bude zaměřovat na specializaci, doplňování, prohlubování a rozšiřování odborné kvalifikace a na specializaci pracovníků podle již dosažené úrovně vzdělání. Mimoškolské vzdělávání bude zájmového charakteru.

V roce 1971 vznikly Česká a Slovenská komise pro vzdělávání dospělých, které pracovaly při Ministerstvech školství a kultury ČSR a SSR. Zabývaly se právní úpravou výchovy a vzdělávání dospělých v ČSR a SSR a vymezovaly funkce, cíle a obsahovou náplň všech tří základních systémů vzdělávání dospělých v ČSSR.

Dalším dokumentem vztahujícím se ke vzdělávání dospělých bylo usnesení vlády č. 42/1972 navazující na usnesení předsednictva ÚV KSČ ze dne 4. února 1972. Týkalo se cyklické průpravy vedoucích pracovníků na všech stupních řízení a otázek jejich výchovy a vzdělávání. Usnesení se projevilo jako neefektivní a v roce 1979 bylo zrušeno.

V roce 1976 vypracovaly Ministerstva školství ČSR a SSR v návaznosti na závěry XV. sjezdu Komunistické strany Československa „Projekt dalšího rozvoje československé výchovně vzdělávací soustavy“. Vzdělávání dospělých bylo tímto dokumentem formálně začleněno do vzdělávací soustavy.

Způsob vzdělávání dospělých, počínaje rokem 1945, v podstatě fungoval do roku 1989, kdy se následkem společenských změn spojených s událostmi po 17. listopadu 1989 zcela rozpadl. Je nutné říci, že jeho velmi významnou funkcí bylo prosazování zájmů tehdy vládnoucí Komunistické strany Československa. Jedním ze zásadních požadavků na učitele dospělých byl požadavek na vyhraněný politický profil, který se posuzoval například dle

znalosti marxismu-leninismu, politické angažovanosti a stranickosti a aktivním postojem k ideologicko-výchovné činnosti.

### 2.1.3 Vzdělávání dospělých od roku 1990 po současnost

Po roce 1990 bylo vzdělávání dospělých ponecháno „neviditelné ruce trhu“ (autorem termínu je Adam Smith, skotský ekonom a filozof, který žil v letech 1723 – 1790, použitý byl v knize Pojednání o podstatě a původu bohatství národů), tržním principům a střetu nabídky a poptávky. Stát se z této oblasti stáhl a mimo rekvalifikačního vzdělávání se přestal angažovat. Vznikla spousta soukromých vzdělávacích institucí, které různým způsobem pokrývaly požadavky na vzdělávání dospělých osob.

Vzdělání se stalo hodnotou samou o sobě. Bylo založeno mnoho nových škol (počet vysokých škol vzrostl ze 45 v roce 2001 na 73 v roce 2012) a studijních oborů. Jak je vidět v tabulce č. 1 a v tabulce č. 2, narůstá počet osob s ukončeným středoškolským i vysokoškolským vzděláním. Roste počet studentů vysokých škol v prezenční a zejména v distanční a kombinované formě studia.

Tab. č.1: Nejvyšší ukončené vzdělání obyvatel ČR starších 15 let dle výsledků sčítání lidu

	Rok sčítání							
	1980	1980 (v %)	1991	1991 (v %)	2001	2001 (v %)	2011	2011 (v %)
Obyvatelstvo celkem								
<b>Celkem</b>	<b>7 879 910</b>	100,0	<b>8 137 779</b>	100,0	<b>8 575 198</b>	100,0	<b>8 947 632</b>	100,0
v tom podle vzdělání:								
Základní <sup>1)</sup>	3 511 734	44,6	2 696 065	33,1	1 975 109	23,0	1 571 602	17,6
Střední odborné	2 566 916	32,6	2 878 645	35,4	3 255 400	38,0	2 952 112	33,0
Úplné střední všeobecné	278 303	3,5	342 506	4,2	430 982	5,0	610 759	6,8
Úplné střední odborné	1 047 780	13,3	1 515 339	18,6	1 892 049	22,1	1 814 305	20,3
Vyšší <sup>2)</sup>	11 798	0,1	9 138	0,1	108 140	1,3	365 048	4,1
Vysokoškolské	393 524	5,0	582 849	7,2	762 459	8,9	1 114 731	12,5
Bez školního vzdělání	20 061	0,3	27 778	0,3	37 932	0,4	42 384	0,5
Nezjištěno	49 794	0,6	85 459	1,1	113 127	1,3	476 691	5,3

<sup>1)</sup> vč. neukončeného

<sup>2)</sup> podnikové instituty a kurzy na VŠ; od r. 2001 vč. vyššího odborného vzdělání  
(Zdroj: ČSÚ, 2014)

Tab. č. 2: Vybrané hlavní makroekonomické ukazatele národního hospodářství ČR

Ukazatel	jed- notka	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Vysoké školy celkem</b>	počet	55	56	63	66	65	70	73	72	72	73	73
z toho veřejné	počet	24	24	25	25	25	26	26	26	26	26	26
<b>Studenti vysokých škol celkem</b>	tis. osob	220,2	243,7	264,8	289,5	316,2	344,0	368,0	389,1	396,1	392,2	381,3
Prezenční studium	tis. osob	179,4	195,6	208,0	223,2	238,2	252,0	263,9	277,1	283,6	284,6	282,2
Distanční a kombinované studium	tis. osob	42,4	49,9	58,8	68,7	80,8	95,3	107,9	116,3	116,7	112,0	102,8
<b>Veřejné výdaje na vzdělávání</b>	v % DPH		4,32	4,2	4,08	4,42	4,05	3,92	4,38	4,24		

Zdroj: Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2013 - Rada pro výzkum, vývoj a inovace, 2014

Přesto dochází k paradoxu. Podíl nezaměstnaných osob (ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku) k 31. 3. 2014 dosáhl hodnoty 8,3 % (k 31. 3. 2013 8,01 %). Úřad práce ČR (ÚP ČR) evidoval na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 608 315 (k 31. 3. 2013 - 587 768) uchazečů o zaměstnání, většina z nich byla připravena ihned nastoupit do zaměstnání. Na jedno volné pracovní místo (k 31. 3. 2014 jich bylo hlášeno 40 808 a k 31. 3. 2013 38863) připadalo, stejně jako v roce 2013, průměrně 15 uchazečů. Dalo by se říci, že zaměstnavatelé mají možnost královského výběru. Ale ze strany zaměstnavatelů se ozývají nářky, že nejsou kvalifikovaní lidé.

## 2.2 Profesionální kariéra

Výsledkem úspěšného ukončení vzdělávacího programu je získání patřičného stupně vzdělání, získání určité kvalifikace jako předpokladu pro výkon povolání, dříve či později nástup do zaměstnání a zahájení profesní kariéry.

Život člověk po ukončení formálního vzdělávání většinou prochází velkými změnami. Mění se jeho sociální i ekonomické postavení, jeho životní potřeby, plány a cíle, prostředí, v němž se pohybuje. Po prvotním výběru povolání lidé stojí na prahu svého profesního života a pracovní kariéry. Ta se postupem času vyvíjí a prochází různými etapami, od

vstupu do povolání, přes profesní adaptaci, změnu pracoviště, profesní vzestup, profesní stabilizaci, profesní úpadek, až do ukončení výkonu profese.

### **Kariérové turbulence**

V dobách poměrně nedávno minulých bylo běžné vykonávat jednu profesi po celou pracovní kariéru a pracovník v podstatě pohodlně vystačil se znalostmi nabytými během formálního studia. Určitá úroveň dosaženého vzdělání sloužila sama o sobě jako výtah mezi společenské elity. Ovšem v současné době pouze dokončené vzdělání samo o sobě není zárukou pro získání jakéhokoliv, a už vůbec ne vysněného, pracovního místa.

V průběhu své životní dráhy člověk bude nucen několikrát změnit nejen zaměstnavatele, ale často také povolání a získat novou kvalifikaci. Ve své pracovní kariéře výše uvedenými etapami projde chtě nechtě opakovaně. Je tedy potřeba přijmout tuto skutečnost jako fakt a počítat s tím, že osobní odpovědnost za soustavné vzdělávání různého charakteru a jeho realizace se stává nedílnou součástí profesní kariéry každého z nás.

### **Inovace jako zdroj turbulencí a změn**

Znalosti a dovednosti zastarávají tak rychle, jak rychle vznikají nové inovace. V důsledku silné ekonomické konkurence, ať už lokální nebo globální, podniky vznikají, rozvíjejí se, transformují se, redukují se a bohužel také zanikají. Životní cyklus informací, znalostí, inovací i různých podniků se rapidně zkracuje.

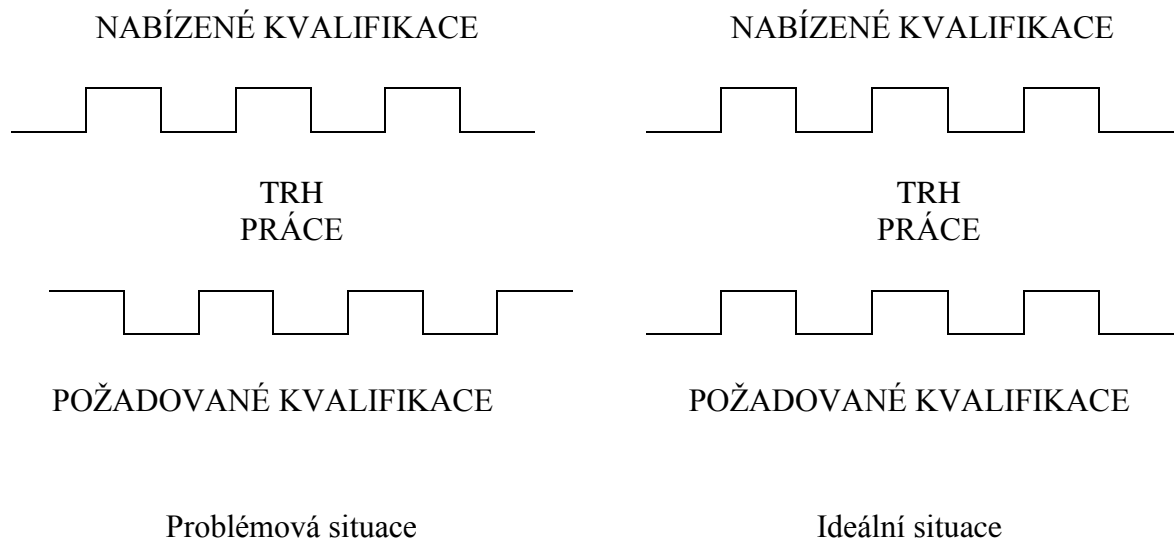
Dle inovační teorie J. Schumpetera (1883 – 1950) jsou hnací silou vlnění hospodářského cyklu inovace. Hnací silou měl na mysli tzv. „shluky inovací“, ke kterým dochází každých 45 – 50 let. K těmto shlukům inovací podle něho docházelo kolem let 1825, 1886 a 1935.

Inovacemi můžeme nazývat neustálé vytváření nových nebo zlepšování stávajících výrobku, služeb a výrobních technologií, změnu a zlepšování organizace práce a řízení. Cílem je získání vyšších výnosů a posílení konkurenční pozice firem na trhu.

Postupem času se doba inovačního cyklu zkracuje, geometrickou řadou rostou počty patentů, mění se i povaha inovací. Jestliže se kdysi u doby použití zásadních inovací hovořilo například o století páry, pak nyní můžeme časový údaj razantně zkrátit. Nové inovace vyžadují nové kvalifikace, mění strukturu pracovních míst a celý trh práce. Navíc téměř vždy nějakým způsobem omezí počet pracovníků potřebných k výkonu práce.

Profil a profesní struktura absolventů škol často neodpovídají požadavkům kladených na pracovníky zaměstnavateli. A nejde pouze o problém škol a jejich (nezaměstnaných) ab-

solventů. Na překotné změny musí nutně reagovat i lidé již zaměstnaní, jimž se jejich pracovní pozice mění a vyvíjejí před očima. Díky pokroku a inovacím v medicíně a dalších oblastech se prodlužuje doba dožití, mění se struktura populace a v souvislosti s tím se stále prodlužuje doba odchodu do důchodu.



Obrázek č. 1: Disproporce na trhu práce (zdroj: vlastní zpracování)

Ideální situace s velmi vysokou pravděpodobností nebude nikdy dosaženo, ale je nezbytné pracovat na tom, aby se jí realita co nejvíce přibližovala.

### 2.2.1 Andragogika v profesní kariéře

Vzdělání a vzdělávání pozitivně ovlivňuje jak postavení zaměstnavatele na trhu, tak zaměstnance a pozitivní posun jeho osobní profesní kariéry. Napomáhá jejich vzájemnému rozvoji, preventivně předchází problémům nebo problémy již vzniklé zmenšuje.

Zde se nalézají prostor pro uplatnění profesní andragogiky jako aplikované andragogické disciplíny, která se zaměřuje také na další odborné vzdělávání dospělých přímo vztažené k vykonávané práci včetně rekvalifikací, na personální řízení a rozvoj lidských zdrojů v podnicích a individuální kariérní poradenství. Andragogika se stává důležitou součástí personálního řízení a zasahuje do všech procesů ve firmě.

## 2.3 Strany zainteresované na vzdělávání dospělých

Na vzdělávání dospělých jsou zainteresované různé instituce, které mají v této oblasti různé potřeby a zájmy.

### 2.3.1 Organizace a instituce

- **Vláda**

Vláda České republiky je vytvořena na podkladě voleb do Parlamentu ČR. Vláda je vrcholný kolektivní orgán státní moci a správy, který má výkonnou pravomoc, při které řídí a kontroluje státní administrativní aparát. Skládá se z předsedy (nyní Mgr. Bohuslav Sobotka), místopředsedů a ministrů. Vláda si zřizuje k podpoře své činnosti své poradní a pracovní orgány, složené z členů vlády a dalších odborníků.

- **Rada pro výzkum, vývoj a inovace**

Jako odborný a poradní orgán Vlády ČR připravila materiál Národní priority orientovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací. Priority jsou platné do roku 2030 a budou v tomto období postupně naplňovány. Byly schváleny usnesením Vlády ČR č. 552 ze dne 19. července 2012

Prioritní oblast Sociální a kulturní výzva obsahuje oblast Rozvoj a uplatnění lidského potenciálu.

Tab. č. 3: Oblast Rozvoj a uplatnění lidského potenciálu

Podoblast	Cíle
Výchova, vzdělávání, celoživotní vzdělávání	Stanovit nové vzdělávací a výchovné cíle
	Ustavit plně funkční systém celoživotního vzdělávání
Trh práce a politika zaměstnanosti	Politika zaměstnanosti zvyšující kompetence pracovní síly a rozšiřující absorpční kapacitu trhu práce
Ochrana a podpora lidského zdraví	Efektivní fungování nadresortního systému ochrany a podpory zdraví populace

Zdroj: Rada pro výzkum, vývoj a inovace, 2012



- **Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita)**

Rada hospodářské a sociální dohody ČR (dále RHSD ČR) působí dle schváleného statutu jako společný, dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání se sídlem na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Jeho cílem je dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír. Při Radě působí také pracovní tým RHSD ČR pro vzdělávání a lidské zdroje.

Na plenárních schůzích se účastníci pravidelně zabývají situací také v oblasti nezaměstnanosti, kvalifikací pracovní síly, situací ve školství a vzdělávání

- **Ministerstva**

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky**

Toto Ministerstvo se v rámci politiky zaměstnanosti zabývá trhem práce, oblastí rekvalifikací a poradenství, podporou zaměstnavatelů formou investičních pobídek (slouží k vytváření nových pracovních míst, k poskytnutí rekvalifikace nebo na školení zaměstnanců), vyplácením příspěvků zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením, přispíváním prostředků na zřizování společensky účelných pracovních míst, finančně podporuje vytváření chráněných pracovních míst, poskytuje příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program i překlenovací příspěvek.

Pro zajištění prostředků na tuto politiku využívá i prostředků čerpaných z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) programovacího období 2007 – 2013. V prioritních osách realizuje různé projekty se zaměřením na odborné vzdělávání, na rekvalifikaci, další profesní vzdělávání zaměstnanců včetně aplikování moderních forem vzdělávání zaměstnanců, pracovně-profesní poradenství, poskytování mzdových příspěvků zaměstnavatelům, uplatňování pružných forem organizace práce a podporu zahájení podnikatelské činnosti přípravou nových podnikatelů. Realizuje národní i regionální individuální projekty. Vyhlašuje výzvy na předkládání grantových projektů. Rozvíjí Národní soustavu povolání a sektorové rady jako nástroje zaměstnavatelů k ovlivňování rozvoje lidských zdrojů v ČR (NSP II). Provádí projekty se zaměřením na integraci sociálně vyloučených skupin na trh práce. Nejčastějšími aktivitami v projektech jsou motivační kurzy, pracovní diagnostika, vzdělávací kurzy a nejrůznější re-

kvalifikace, poradenství, odborné praxe, místa na zkoušku, zprostředkování zaměstnání a tvorba pracovních míst, nejčastěji s čerpáním mzdových příspěvků.

#### ○ **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky**

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy je ústředním orgánem státní správy pro předškolní zařízení, školská zařízení, základní školy, střední školy a vysoké školy, pro vědní politiku, výzkum a vývoj včetně mezinárodní spolupráce v této oblasti a pro vědecké hodnosti, pro státní péči o děti, mládež, tělesnou výchovu, sport, turistiku a sportovní reprezentaci státu. Je mu podřízena Česká školní inspekce.

V oblasti vzdělávání dospělých koordinuje činnost ministerstev, jiných ústředních orgánů státní správy a profesních komor v oblasti systému uznávání odborné kvalifikace podle zvláštního zákona a v oblasti získávání kvalifikací v systému dalšího vzdělávání podle zvláštního právního předpisu.

V jeho gesci jsou rovněž rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti. Působí jako kontrolní orgán rekvalifikačních zařízení. Kontroluje, zda realizace akreditovaných vzdělávacích programů probíhá v souladu s udělenou akreditací. Vede Databázi udělených akreditací rekvalifikačních programů, kde je k 10. 4. 2013 evidováno 2866 platných udělených akreditací, z nichž mnohé směřují k profesní kvalifikaci.

#### ○ **Ostatní ministerstva**

V oblasti vzdělávání dospělých pracují jako autorizující orgány a řeší vlastní potřeby v oblasti profesního vzdělávání.

#### • **Sociální partneři**

#### ○ **Odborové svazy**

Např. Českomoravská konfederace odborových svazů (dále ČMKOS), která v současné době sdružuje 30 odborových svazů, a Odborový svaz KOVO.

ČMKOS je největší nezávislé konfederativní sdružení odborových svazů v České republice. Ve svém programu na roky 2010 – 2014 považuje celoživotního vzdělávání a zlepšování péče o rozvoj lidských zdrojů za klíčové pro překonání hospodářské krize. Proto prosazuje a podporuje systémy profesního i celoživotního vzdělávání, udržení struktury vzdělávacích oborů v odborném vzdělávání na školách v návaznosti na požadavky trhu práce a podílí se na implementaci „Strategie celoživotního učení v České republice“

Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost ČMKOS připravuje pro sociální partnery různé projekty se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů.

- **Zaměstnavatelské svazy**

Např. Unie zaměstnavatelských svazů České republiky, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky

Sdružují zaměstnavatelské svazy, připomínají legislativní normy, prosazují zájmy svých členů, účastní se sociálního dialogu, provádějí různé studie, průzkumy a dotazníková šetření, pořádají konference, vyjadřují se ke stavu a úrovni školství a systému dalšího vzdělávání dospělých.

- **Další instituce**

Jde o podnikové svazy, profesní svazy, různé komory, fondy, nadace, asociace, společnosti, krajské úřady, které na základě svých požadavků a požadavků svých členů prosazují jejich zájmy v této oblasti.

- **Vzdělávací instituce**

- **Školy**

V oblasti vzdělávání dospělých se tato problematika dotýká škol středních a vysokých. Jejich brány každoročně opouštějí absolventi, kteří se potřebují uplatnit na trhu práce, ale kteří dle zaměstnavatelů nejsou dostatečně připraveni pro výkon povolání. Řeší rozpor, zda vzdělávat specialisty, kteří jsou v případě krachu oboru velmi ohroženi, nebo připravovat lidi s všeobecným přehledem, kteří jsou schopní rychlé adaptace na nové podmínky.

Školy také mohou využívat kapacit, které mají k dispozici a na dalším vzdělávání dospělých se aktivně podílet jako centra celoživotního učení.

- **Jiné vzdělávací instituce**

Jde o společnosti nabízející různé vzdělávací aktivity v rámci neformálního vzdělávání. Mají přirozený zájem se v oblasti vzdělávání angažovat, protože je zdrojem jejich příjmů. Jsou žadateli o akreditace a na smluvním základě se podílejí na rekvalifikačním vzdělávání i na firemním vzdělávání.

- **Jednotlivé podniky**

Na měnící se prostředí se musí adaptovat jak jednotliví lidé, tak i zaměstnavatelé napříč všemi sektory hospodářství. Firmy musí disponovat připravenými a motivovanými za-

měštncanci, kteří budou umět proces změn zvládnout. Proto se postupně mění postoj managementu k vzdělávání zaměstnanců.

Ve firmách lze v závislosti na jejich aktuální situaci a životním cyklu vysledovat různou úroveň přístupu ke vzdělávání a jeho začlenění do firemních procesů. Můžeme hovořit o ignoraci, nutném zlu, nahodilosti, systémovosti až integraci.

Vzdělávání dospělých, jako jeden z personálních procesů, může zajišťovat přímo samotná organizace pomocí interních lektorů nebo prostřednictvím externí specializované vzdělávací společnosti.

Pokud zaměstnavatel potřebuje zapojit své zaměstnance do vzdělávacího procesu, pak tito lidé do vzdělávání, více či méně dobrovolně, vstoupí. Zaměstnavatel je podle Zákoníku práce oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. A zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce.

Příklady důvodů vedoucích ke vzdělávání zaměstnanců v organizaci:

- Změny legislativy, techniky a technologií.
- Rozvoj informačních technologií.
- Změna výrobního programu.
- Zvyšování produktivity, kvality a efektivity.
- Nedostatek osob s vhodnou kvalifikací na trhu práce.
- Zavedení nové povinnosti.

Vzdělávání v organizaci může mít různý charakter. Může se jednat o adaptační vzdělávání, další profesní vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání nebo o obnovování kvalifikací. V každém případě vychází výhradně z potřeb zaměstnavatele, které je potřeba jednoznačně definovat.

Pak je pro firmu i její zaměstnance zavedení vzdělávání přes počáteční náklady v konečném důsledku přínosem. Firma je konkurenceschopnější a zaměstnanci si minimálně udrží svá pracovní místa a dále se ve své profesi rozvíjejí, případně mohou dále postupovat ve firemním kariérním žebříčku.

Pokud pracovník změní zaměstnavatele nebo je propuštěn, absolvované vzdělávání a získané dovednosti mu zůstávají jako vklad do budoucna pro další využití a rozvoj jeho profesní kariéry, a zvyšují jeho konkurenceschopnost na trhu práce.

Dlužno říci, že vzdělávání kromě nezbytně nutných zákonem daných školení je ve většině případů první na ráně, když se firma ocitá v krizi a osekává své náklady. Jestliže zaměstnavatel své zaměstnance vzdělávat nechce nebo podle platných zákonů nemusí, pak ho k tomu nic nemotivuje. Pracovníci sedí na školení, musí se jim za to platit mzda a odvádět za ně pojištění, přitom neprodukují hodnoty...

Právě ve firmách se záhy projevuje rozpor mezi kvalifikacemi, které podniky potřebují pro zajištění své činnosti a kvalifikacemi, které nabízejí jejich nositelé, tj. lidé, kteří jsou na nabídkové straně trhu práce. Již dlouho přetrvává problém např. u technických profesí. Prostřednictvím organizací, jichž jsou firmy členy, působí až na nejvyšší vládní úrovni a ovlivňují tak situaci ve vzdělávání. Zároveň jako plátcí daní očekávají, že vzdělávací systém bude průběžně dodávat patřičně kvalifikované zaměstnance.

### 2.3.2 Občané

Je evidentní, že doba, kdy člověk vystačil po celou svou profesní kariéru s tím, co se naučil během školní docházky, minula. Zastaralá nebo jiná kvalifikace, než je požadována trhem práce, je individuálním i společenským problémem, zejména v době probíhající ekonomická krize, kdy hospodářství nevytváří dostatek volných pracovních míst a s tím související rostoucí konkurencí na trhu práce.

Lidé, kteří nesplňují kvalifikační požadavky zaměstnavatelů, mají potíž nalézt zaměstnání nebo je jejich stávající pracovní místo vážně ohroženo. Plní evidenci úřadu práce, postupem času ztrácejí pracovní návyky, pracovní i životní motivaci, klesají na sociálním žebříčku, propadají depresi... Narůstá množství a závažnost sociálně negativních jevů, zvyšuje se pravděpodobnost sociálních nepokojů.

Motivy k dalšímu vzdělávání jsou různorodé, stejně jako vzdělávací potřeby. Co člověk, to důvod, co člověk, to potřeba. Lidé se nacházejí v různých životních situacích, setkávají se s různými problémy, a od toho odvozují způsoby jejich řešení. Zda dojdou k názoru, že v jejich situaci je další vzdělávání účelné a zda se rozhodnou či nerozhodnout zapojit se do nějakého druhu vzdělávání, je zcela v jejich kompetenci.

Příklady motivů jednotlivce k dalšímu vzdělávání:

- Udržení si stávajícího pracovního místa.
- Kariérní postup.
- Změna kariérní dráhy.
- Zvýšení pravděpodobnosti nalezení nového pracovního místa.
- Udržení kontaktu se svojí profesí při dočasném opuštění trhu práce.
- Vyřešení aktuální životní situace.
- Rozvíjení zájmů a koníčků.
- Životní postoj jedince ke vzdělávání.

Na cestě k úspěchu je potřeba překonat různé individuální překážky (finanční, časové, sociální, lenivost), které vyplývají z vlastní životní situace a postavení. Také je nutné vybrat vhodný způsob učení se z hlediska místa, času, způsobu a rozsahu tak, aby se co nejlépe naplnily požadavky a očekávání s učením spojené.

Jaké mají lidé možnosti k naplnění záměru osvěžit a prohloubit stávající nebo získat úplně nové znalosti a dovednosti, změnit svoji kvalifikaci nebo získat oficiálně uznávaný doklad o dosažení určité kvalifikace?

- Studium na střední nebo vysoké škole (např. distanční nebo kombinovaný typ studia)

Studium je ukončeno státní zkouškou a získáním maturitního vysvědčení nebo vysokoškolského diplomu.

- Rekvalifikační kurzy

Jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Přípravují a umožňují získání plné kvalifikace k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce nebo připravují k získání konkrétních pracovních dovedností. Jde např. o vzdělávací programy vedoucí k profesním kvalifikacím podle zákona č. 179/2006 Sb. nebo k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů - např. vyhláška č. 50/1978 Sb. nebo také o nespécifické rekvalifikační kurzy. Jejich absolvování končí získáním „Osvědčení o rekvalifikaci“ nebo „Osvědčení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu“ (záleží na druhu absolvovaného kurzu) s neomezenou platností na území celé České republiky, v některých případech je na základě osvědčení o rekvalifikaci vystavován živnostenský list. Tyto kurzy jsou primárně určeny zejména pro dlouhodobě nezaměstnané, evidované na úřadech práce, dále pro zájemce o zaměstnání a pro ty, kteří se cítí ohroženi ztrátou zaměstnání, kromě nespe-

cifických rekvalifikačních kurzů, které jsou určeny pouze pro neumístěné absolventy škol. K dispozici je rovněž možnost využít tzv. zvolených rekvalifikací.

➤ Jazykové kurzy

Mohou být po dosažení určité úrovně ukončeny i složením mezinárodně uznávané jazykové zkoušky.

➤ Odborné a profesní kurzy

Mohou být ukončeny závěrečnou zkouškou a vydáním osvědčení. Jejich absolvování může být podmínkou pro zápis do různých rejstříků a profesních komor a také pro výkon činnosti dle různých právních norem.

➤ Zájmové kurzy

➤ Samostudium

➤ Využití možností v zákonu č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) k získání dokladu o kvalifikaci.

### 3 LEGISLATIVA, PRÁVO A PRÁVNÍ NORMY

Slovník cizích slov definuje legislativu jako tvorbu právních norem a činnost zákonodárných sborů. Jde tedy o zákonodárnou moc, zákonodárství.

Lidská společnost jako velmi složitý systém vyžaduje existenci norem, které regulují její život a různé vztahy uvnitř ní. Jsou to vlastně pravidla, která stanovují způsob chování v určitých situacích. V zájmu zachování lidského rodu a jeho dalšího rozvoje vznikala samovolně nebo byla nějakou společenskou autoritou nařízena. Jejich znakem je, že se vztahují na všechny členy daného společenství, a jejich porušení je sankcionováno. Spolu s nimi existují také instituce, které sankce ukládají.

Postupem času vznikly různé druhy společenských norem, které vytvářejí normativní systémy. Zejména jde o právo, náboženství a morálku. Tyto systémy fungují souběžně.

Náboženské a morální normy jsou lidmi, kteří je považují za správné, dodržovány dobrovolně. Další lidé je nedodržují, protože mají vlastní představu o tom, co je či není správné.

Právní systém, na rozdíl od náboženství a morálky, působí na daném státním území na společnost jako celek bez výjimky, jeho dodržování je vynucováno zákonnými prostředky a má striktně stanovenou formu. Z dalších systémů převzalo a chrání pravidla, která jsou považována za nejdůležitější.

Právo můžeme z hlediska jeho původce členit na právo pozitivní a právo přirozené. Právo vydávané státem je právem pozitivním. Jde o platné právo. Právo přirozené představuje právo vyšší, přirozené, na státu nezávislé a předchází pozitivnímu právu. Právo, právní řád i zákony se vyvíjejí spolu se společností.

V současné době existují tři základní právní systémy – kontinentální, anglosaský (angloamerický) a islámský. Právní řád v České republice náleží ke kontinentálnímu právnímu systému.

#### 3.1 Právní normy

Právní normy se vyznačují následujícími rysy

- Závaznost
- Formální určitost
- Obecnost



- Vynutitelnost

Mají preskriptivní charakter, což znamená, že upravují určité chování. Způsoby této úpravy se označují jako mody (modality) normativnosti. Členění modalit je následující:

- Objektivní modalita (modalita normativnosti z hlediska normotvůrce) - příkaz, zákaz (jde o tzv. silnou modalitu, vyplývá z ní povinnost), dovolení (jde o slabou modalitu, plyne z ní oprávnění, subjektivní právo)
- Subjektivní modalita (modalita normativnosti z hlediska příjemců norem) - oprávnění, povinnost

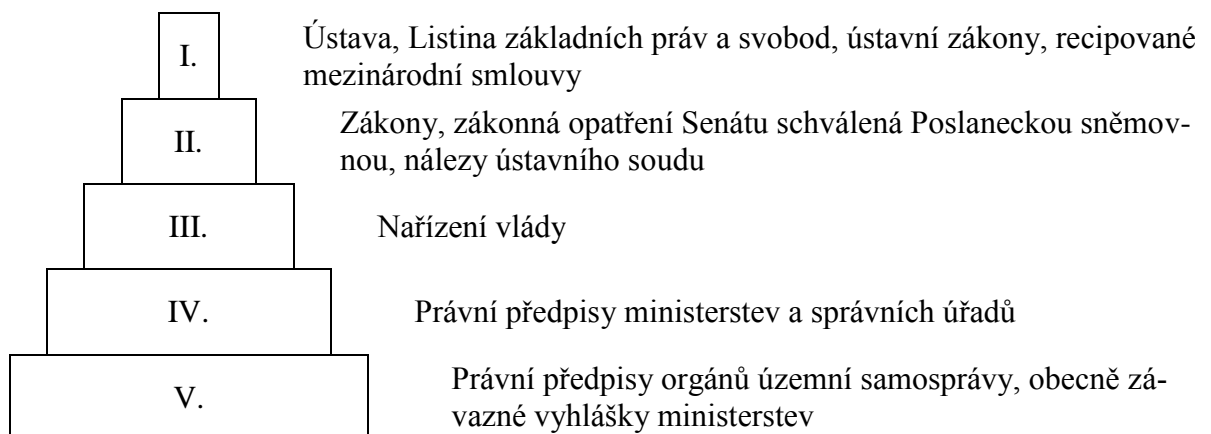
Struktura právní normy bývá tradičně trojčlenná v podobě podmíněné věty (implikace), jde o normy kondicionální: Jestliže je p (hypotéza), pak nastává q (dispozice), není-li q, nastupuje r (sankce).

### Klasifikace právních norem

Právní normy lze hodnotit podle různých kritérií

- Kritérium právní síly

Hierarchické uspořádání veškerých právních norem v České republice vytváří právní řád, kterým jsou vázány všechny fyzické i právnické osoby a orgány veřejné správy. Má podobu pyramidy. Pozice každé právní normy v tomto systému závisí na její právní síle. Ta vyplývá z postavení vydávajícího státního orgánu ve struktuře orgánů státní moci. Z tohoto pohledu platí, že norma s nižší právní silou nesmí odporovat normě právně silnější, a změna nebo zrušení jakékoliv právní normy může být provedena výhradně normou, která má stejnou nebo vyšší právní sílu.



Obr. č. 2: Uspořádání právních norem

V souvislosti s právní silou je možné použít následující členění:

- Ústavní normy - Ústava s ústavními zákony spolu s recipovanými mezinárodními normami jsou základem právního řádu a jsou závazné pro všechny subjekty bez výjimky. Přijímá je ústavodárce, tj. Parlament.
- Zákonné - zákony, zákonná opatření Senátu.
- Podzákonné - nařízení vlády, právní předpisy ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy, právní předpisy orgánů územní samosprávy.
- Kritérium povahy regulativního působení normy
  - Normy s klasickou strukturou (kondicionální) - mohou být zavazující nebo dispozitivní.
  - Zvláštní normy - blanketové normy, kolizní normy, kompetenční normy, teleologické (finální) normy, doporučující normy.
- Kritérium předmětu, metody a účelu právní regulace – vymezuje odvětví práva
  - Normy soukromoprávní a veřejnoprávní
  - Normy hmotněprávní a procesní
  - Normy vnitrostátní a mezinárodní
- Působnost právních norem – vymezení rozsahu realizace a aplikace právní normy
  - Věcná působnost – dána věcnou podstatou, kterou norma upravuje (obecné x speciální)
  - Prostorová působnost – vymezuje teritorium, na kterém norma platí
  - Osobní působnost – stanoví, na které osoby se vztahuje
  - Časová působnost – souvisí s platností a účinností normy, retroaktivitou a intertemporalitou právní normy

Právní předpis (právní normativní akt) je výsledkem legislativní činnosti orgánu státní moci, který stanovuje pravidla chování a priority, tj. dopředu. Jde o ústavní zákony, zákony, zákonná opatření, nařízení vlády, vyhlášky ústředních orgánů státní moci, obecně závazné vyhlášky).

Tab. č. 4 – Členění právních normativních aktů (PNA)

Dělbá moci	Vydává	Druh PNA	Odvozenost	Právní síla
Moc zákonodárná	Parlament	Ústavní zákony	Originální	1.
		Zákony	Originální	2.
	Senát	Zákonná opatření Senátu	Originální	2.
Moc výkonná	Vláda	Nařízení vlády	Derivativní	3.
	Ústřední orgány státní moci	Vyhlášky	Derivativní	4.
Orgány samosprávy	Zastupitelstvo	Obecně závazné vyhlášky - nesmí odporovat zákonům	Originální	5.

Derivativní neboli odvozené právní předpisy musí být vydány *secundum et intra legem*, což znamená, že jsou vydány na základě zákona a v jeho mezích, výhradně v rozsahu zákonného zmocnění.

### 3.2 Legislativní zakotvení vzdělávání dospělých v České republice

Vstupem do Evropské unie se Česká republika zavázala k ratifikaci dohod a nařízení a implementaci evropského práva do českého právního pořádku. Právo Společenství je nadstátní. Evropský soudní dvůr ve svých rozhodnutích formuloval dvě základní zásady jeho aplikace: přímý účinek práva Společenství a přednost norem práva Společenství nad vnitrostátními právními normami členských států.

Důležitými dokumenty jsou Maastrichtská smlouva, Lisabonská smlouva a Boloňský proces. Každá z nich se zabývá oblastí vzdělávání.

- Maastrichtská smlouva (podepsaná 7. 2. 1992, platná od 1. 11. 1993) stanovuje povinnost vyčlenit dostatek financí na oblast vzdělávání a deklaruje potřebu kvalifikovaných pracovníků.
- Lisabonská smlouva (podepsána 13. 12. 2007, platná od 1. 12. 2009) se opět zabývá potřebou vzdělaných odborníků vhodně umístitelných na trhu práce. Evropská komise stanovila činnosti, které mají pomoci zvýšení konkurenceschopnosti členských zemí:
  - Zavádění spravedlivějších programů vzdělání a přípravy dospělých, které budou mít vyšší počet účastníků
  - Dohlížení na kvalitu programů vzdělávání a přípravy dospělých
  - Vytvoření systémů uznávání a validace studijních výsledků

- Investice do vzdělávání a přípravy starších osob a migrantů
  - podpora výzkumu a analýzy výukových činností pro dospělé
- Boloňský proces byl zahájen Boloňskou deklarací z 19. 6. 1999. Rozvíjí spolupráci v oblasti vysokého školství, zajišťuje srovnatelnost vysokoškolského vzdělávání a diplomů v zemích, které jsou v této dohodě angažované, zavádí třístupňový systém vysokoškolského vzdělání, a nahrazuje tak nostrifikaci, zavádí jednotný kreditní systém a vytváří Evropskou oblast vysokoškolského vzdělávání (EHEA).

Evropské smlouvy a směrnice jsou základem strategických dokumentů a jsou implementovány do vnitrostátního práva České republiky i v oblasti vzdělávání dospělých. Jmenujme „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (tzv. Bílá kniha)“ z roku 2001, „Strategii rozvoje lidských zdrojů“ z roku 2003 a „Strategii celoživotního učení ČR“ z roku 2007.

Tab. č. 5: Přehled právních norem

Zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb.
Zákon o daních z příjmu - zákon č. 586/1992 Sb.
Zákon o zaměstnanosti - zákon č. 435/2004 Sb.
vyhláška 176/2009 Sb, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení
vyhláška 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace)
Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)
Vyhláška 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

### 3.3 Vzdělávání dospělých a veřejné statky

Stát a jeho orgány jsou rozhodujícími činiteli ve vzdělávací politice. Zajištění vzdělané populace je základem budoucí prosperity státu, proto formální vzdělání jako takové nelze svěřit trhu, nejde o tržní statek, a hovoříme o veřejném statku.

Veřejnými statky jsou statky či služby, které neprocházejí trhem, nemají svobodně stanovenou cenu. Jen někdy jde o polotržní statky - procházejí trhem, ale cena sjednaná na trhu je předmětem diskriminačních opatření státu, např. v podobě stanovení maximální ceny, diferencovaných nepřímých daní, subvencí či příspěvků k ceně, o těchto opatřeních se rozhoduje na jednotlivých vládních úrovních. Jsou-li nabídnuty jednomu subjektu, stávají se dostupnými i dalším subjektům, a jsou kolektivně spotřebovávány

Na jejich zajišťování je veřejný zájem, protože jsou více či méně užitečné celé společnosti, a jsou zabezpečovány veřejnou správou, tzn. státem i územní samosprávou v rámci veřejného sektoru.

Tab. č. 6: Výdaje vlády podle funkcí COFOG („Classification of the Functions of Government“) na vzdělávání v letech 2008 – 2012 (v mil. Kč, běžné ceny)

	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Vzdělávání</b>	<b>172091</b>	<b>180918</b>	<b>182820</b>	<b>187952</b>	<b>185966</b>
Předprimární a primární vzdělávání	39129	42678	43366	45755	44132
Sekundární vzdělávání	77549	80627	78387	79637	74369
Postsekundární vzdělávání nižší než terciární	811	902	899	963	942
Terciární vzdělávání	38223	38755	40314	34400	36545
Vzdělávání nedefinované podle úrovně	1736	2293	3675	3684	3631
Vedlejší služby ve vzdělávání	11625	12241	12512	10636	10550
Cílený výzkum a vývoj v oblasti vzdělávání	680	705	737	10263	12543
Vzdělávání jinde neuvedené	2338	2717	2930	2614	3254
<b>Nezaměstnanost</b>	<b>9299</b>	<b>17216</b>	<b>15986</b>	<b>12718</b>	<b>10337</b>

Zdroj: ČSÚ, 2014

V právním systému České republiky je vzdělávání dospělých určitými způsoby zmíněno a řešeno v několika normách. Obecně je deklarována jeho důležitost, probíhají aktivity pro naplňování strategických dokumentů a různé programy na podporu zaměstnanosti prostřednictvím školících a vzdělávacích aktivit. Velmi v tomto smyslu pomohlo programovací období 2008 – 2013, které bylo skutečně štědré na podporu vzdělávání z fondů ESF. Nikde ovšem není řečeno, že vzdělávání dospělých je veřejným statkem a ve veřejném zájmu.

Pokud má stát zájem na vzdělávání dospělých, pak jednoznačně definuje, koho a jak podpoří, v jakém oboru, za jakých podmínek a kdy je absolvované vzdělávání postaveno na stejnou úroveň jako formální vzdělávání. Soustřeďuje se na vytvoření vhodných podmínek a systému, ale jinak většinu náležitostí ve vztahu ke vzdělávání dospělých ponechává na samotných účastnících těchto vztahů. Ne každé vzdělávání dospělých je přínosem pro ce-

lou společnost a také s ohledem na státní rozpočet a počty vzdělávajících se i vzdělavatelů není reálné umožnit kolektivní spotřebu.

### 3.3.1 Vzdělávání dospělých v klasifikaci ekonomických činností CZ-NACE

Skupina 855 Ostatní vzdělávání zahrnuje další všeobecné a odborné vzdělávání a školení pro všechny profese a výuku, určenou zejména k uspokojení zájmů, naplnění volného času nebo rozvoje vlastní osobnosti. Třída 8559 Ostatní vzdělávání jinde neuvedené zahrnuje vzdělávání, které není definovatelné úrovní, školní doučování, vzdělávací střediska, která nabízejí doplňkové kurzy, přípravné kurzy ke zkouškám, jazykové a konverzační kurzy, počítačové kurzy, výuku náboženství. Zahrnuje také výcvik plavčků, školení v oblasti ochrany zdraví a záchrany života, kurzy rétoriky a kurzy rychlého čtení. Je zde tedy zahrnuto vzdělávání dospělých.

Tab. č. 7: Členění klasifikace ekonomických činností

Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) – úroveň 1 – Sekce P	P	Vzdělávání
Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) – úroveň 2 – Oddíl	85	Vzdělávání
Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) - úroveň 3 - Skupina	855	Ostatní vzdělávání
Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) - úroveň 4 - Třída	8559	Ostatní vzdělávání j. n.
Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) - úroveň 5 - Podtřída	85591	Vzdělávání v jazykových školách
Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) - úroveň 5 - Podtřída	85592	Environmentální vzdělávání
Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) - úroveň 5 - Podtřída	85593	Inovační vzdělávání
Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) - úroveň 5 - Podtřída	85599	Jiné vzdělávání j. n.

Zdroj: ČSÚ, 2014

Ve webové aplikaci ARES Ministerstva financí bylo po zadání kódu 8559 v parametru CZ-NACE ke konci března 2014 nalezeno 24835 subjektů v 34 z celkem 98 druhů všech právních forem. Tyto subjekty tedy mají ve výpisu ze statistického RES ČSÚ činnost s kódem 8559 uvedenu. Buď se jí aktivně věnují, nebo předpokládají, že se jí budou věnovat.

Vzdělávání dospělých je tedy zajímavým hospodářským segmentem, v němž vyvíjí aktivitu množství podnikatelských subjektů, a který poskytuje práci a příjem části obyvatel a dalším vzdělávací služby nabízí.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## 4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Téma dalšího vzdělávání jsem si vybrala z důvodu osobního zájmu o problematiku vzdělávání dospělých. O důležitosti vzdělávání dospělých se s ohledem na trh práce a na budoucí vývoj hodně mluví a píše. Stává se prostředkem pro zvládnutí turbulencí v životech jednotlivců, ve vývoji v organizacích i státech, součástí života celé společnosti. Má ale dostatečnou oporu v zákonech, co a jak je legislativně ošetřeno? Mají ti, jichž se to týká takřikajíc „na vlastní kůži“, tedy dospělé osoby o problematice nějakou představu? Jak vnímají problematiku vzdělávání dospělých zaměstnavatelé?

Projekt je založený na principu kvalitativního výzkumu.

V používaných metodách a technikách výzkumu došlo postupem času k vývoji. Velká část výzkumníků se orientovala na kvantitativní pojetí šetření a kvalitativní výzkum byl na okraji jejich zájmu. Kvalitativní výzkum se však v posledním období výrazně vyvíjí.

Mezi těmito směry jsou důležité rozdíly, neznamená to však, že by použití jednoho z nich naprosto vylučovalo použití toho druhého nebo že jen jeden je ten jediný správný. Naopak, proč nevyužít možnosti vzájemně kombinovat oba? Nikde není psáno, že tato varianta je nepoužitelná.

Tab. č. 8: Srovnání kvalitativně a kvantitativně orientovaného výzkumu podle P. Gavory  
(Gavora, 2000 cit. podle Chrátka, 2007, str. 33)

Kvantitativně orientovaný výzkum	Hledisko	Kvalitativně orientovaný výzkum
pozitivismus	filozofická východiska	fenomenologie
jedna realita	existence reality	více realit
vysvětlení jevu	cíle výzkumu	porozumění smyslu
číslo, velké skupiny osob, zobecnění, odstup	přístup	slovo, význam, malé skupiny osob, jedinečnost, vcítění se

### 4.1 Cíl výzkumu

Cílem práce je zjistit představy a názory respondentů o dalším vzdělávání a jeho legislativním ošetření. Lze tvrdit, že skupina osob, kterých se vzdělávání dospělých dotýká, je velmi široká. Výsledků vzdělávání dospělých mohou využívat jak konkrétní jedinci, tak jejich zaměstnavatelé k dosahování vlastních cílů, na vlastním vzdělávacím procesu participují poskytovatelé tohoto vzdělávání. Vzdělávání dospělých řeší také státní orgány.

Výsledkem práce má být formulace doporučení pro praxi v této oblasti.

## 4.2 Řešený problém

Má vzdělávání dospělých dostatečnou oporu v zákonech, co a jak je legislativně ošetřeno? Mají ti, jichž se to týká takřikajíc „na vlastní kůži“, tedy dospělé osoby o problematice nějakou představu? Jak vnímají problematiku vzdělávání dospělých zaměstnavatelé? Proč chybí lidem, kteří na trhu práce firmám nabízejí svou pracovní sílu, popřípadě i lidem (ještě) zaměstnaným, kvalifikace požadovaná trhem práce? Jakými způsoby je možné tento deficit, aspoň částečně, odstranit? Kdo je za další přípravu lidských zdrojů zodpovědný?

## 4.3 Specifikace řešeného problému

Díličními cíli šetření bylo zjistit:

- Způsob úpravy vzdělávání dospělých v legislativě.
- Postoj dospělých osob ke vzdělávání.
- Postoj zaměstnavatelů ke vzdělávání.
- Možnost využití připravených nástrojů k řešení konkrétního problému.

## 4.4 Použité techniky a metody

K získání potřebných informací jsem použila několik způsobů.

Studovala jsem stávající legislativní normy k získání představy o míře úpravy problematiky. Výstupem je seznam norem a přehled problematiky, kterou se zabývají.

Využila jsem dotazníkového šetření mezi dospělými osobami. Několik z nich v rámci přípravy hodnotilo strukturu a srozumitelnost dotazníku a jejich připomínky byly zapracovány do jeho konečné podoby.

Pracovala jsem s informacemi z novinových i z osobních rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů.

Uvedla jsem také příklad využití Národní soustavy kvalifikací k popsání možností, jak řešit za použití stávajících prostředků obtížnou životní situaci.

## 4.5 Cílová skupina

Všichni respondenti spadají do kategorie dospělých osob, tudíž dle charakteristiky uvedené v teoretické části této práce ukončily řádné denní studium a přípravu na povolání a jejich hlavní životní rolí není role žáka a studenta. Některé z těchto osob jsou také zaměstnavateli.

Výběr respondentů probíhal následujícím způsobem:

Zpracovatelka dotazníku jej zpřístupnila na internetové stránce a oslovila své přátele s žádostí o vyplnění dotazníku. Také oslovené požádala, aby odkaz na dotazník předali svým přátelům prostřednictvím komunikačních kanálů, které používají.

Elektronický dotazník byl přístupný během měsíce dubna v roce 2013 a potom od června 2013 do dubna 2014. Vyplněný dotazník nebylo možné přiřadit konkrétní osobě, systém nezaznamenával informace, které by mohly způsobit její identifikaci.

K vyplnění dotazníku bylo potřeba 20 – 30 minut času. V úvodu byli respondenti informováni o tématu a vyplňovali celkem 34 otázek. Byly použity 2 typy otázek – uzavřené a otevřené. Uzavřených otázek bylo 23, z toho 9 dichotomických, 2 trichotomické, 7 výběrových a 5 výčtových. U devíti z nich (4 výběrové a 5 výčtových) měli respondenti možnost doplnit vlastní odpověď, pokud nabízené možnosti zcela neodpovídali jejich odpovědi.

Otázky č. 1, 2, 3 a 4 se týkaly identifikace respondentů – jejich pohlaví, věková kategorie, nejvyšší dosažené vzdělání v řádném denním studiu a obor vzdělání. Otázky č. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 a 32 se ptaly na jejich pracovní kariéru – zda pracovali ve vystudovaném oboru, zda prošli více obory, zda někdy byli nezaměstnaní, jakou úroveň vzdělání považují za nejvhodnější pro nyní vykonávanou práci, jaké je jejich pracovní zařazení, zda někdy byli nadřizenými dalších pracovníků a jaké potíže v této souvislosti řeší. Otázky č. 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27 a 28 se tázaly na další vzdělávání respondentů v průběhu jejich profesní kariéry – zda se vzdělávali, v jaké oblasti, proč, kde, kdo jejich vzdělávání hradil, jak bylo toto vzdělávání ukončeno, kdy naposledy se vzdělávali, zda (by) jim pomohlo vzdělávání v pracovním uplatnění, jaké přínosy a zápory vnímají v souvislosti s dalším vzděláváním, zda jsou jejich získané znalosti potvrzeny oficiálním dokladem, zda se budou vzdělávat i v budoucnosti. Otázky č. 26, 29, 30 a 31 zjišťovaly znalosti respondentů o legislativním a institucionálním zabezpečení vzdělávání dospělých. Otázky č. 33 a 34 nebyly povinné. Otázka 33 zjišťovala spokojenost s některými oblastmi

života a otázka č. 34 umožňovala záznam čehokoli, co respondenti považovali za důležité ve vztahu k dotazníku nebo ke vzdělávání dospělých vůbec.

Celkem se zúčastnilo 48 respondentů.

Rozhovory se zaměstnavateli v tisku byly zveřejňovány v měsících únoru, březnu a dubnu roku 2014. Osobní nestrukturované rozhovory se zaměstnavateli probíhaly od listopadu 2013 do dubna 2014. Vesměs se jednalo o majitele, jednatele nebo personalisty.

Osoba, o níž se pojednává v příkladu využití Národní soustavy kvalifikací, byla cíleně oslovena na základě osobní znalosti její životní situace.

#### 4.6 Deskripce zákonů, Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací

V systému ASPI, což je automatizovaný systém právních informací, byl 25. 4. 2014 ověřován počet platných i neplatných právních předpisů s výskytem termínů vztahujících se ke vzdělávání v různých významech a vazbách.

Tab. č. 9: Právní normy v ASPI

Termín	Počet právních norem
Vzdělání	2570
Vzdělávání	2482
Další vzdělávání	516 (308 platných)
Vzdělávání dospělých	78

Zdroj: vlastní rešerše

Níže jsou uvedeny zákony, které se zásadnějším způsobem vzděláváním dospělých zabývají. Některé z uvedených norem řeší různou problematiku, ale zde použitá fakta se vztahují pouze ke vzdělávání.

- **Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)**

Parlament České republiky se usnesl na zákonu č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů.

Tento zákon se zabývá formální školskou soustavou a stanovuje obecné cíle vzdělávání. Vzdělávání poskytované dle tohoto zákona je veřejnou službou. Výstupem školního systému je, resp. by měl být, mimo jiné, jedinec připravený k úspěšnému vstupu a uplatnění se na trhu práce.

Zákon zavazuje žáky a studenty k řádné docházce do školy nebo školského zařízení a řádnému vzdělávání se a zákonné zástupce dětí a nezletilých žáků k zajištění jejich řádné docházky, V současné době je základní školní docházka devítiletá, většina dětí vstupuje do školního vzdělávání v šesti letech.

Obecným cílem vzdělávání je, mimo jiné, rozvoj osobnosti člověka, který bude vybaven poznávacími a sociálními způsobilostmi, mravními a duchovními hodnotami pro osobní a občanský život, výkon povolání nebo pracovní činnosti, získávání informací a učení se v průběhu celého života a také získání všeobecného vzdělání nebo všeobecného a odborného vzdělávání.

V zákoně jsou definovány hlavní požadavky na jednotlivé vzdělávací úrovně a cíle, jichž má být ukončením základního, středního, vyšší odborné i vysokoškolského vzdělávání dosaženo.

Dle školského zákona je možné získat středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou bez předchozího vzdělávání v příslušné střední škole. Zájemce o maturitu musí nejdříve složit čtyřikrát dvanáct ročníkových zkoušek a prokázat tak vědomosti za všech ročníků a předmětů. Pokud uspěje, může se přihlásit k maturitě.

Podle § 113b školského zákona se Osvědčení o získání profesní kvalifikace, vydané podle Zákona č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, pro účely § 63 a § 70 považuje za doklad o předchozím nebo částečném vzdělání žáka.

- **Zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.**

Parlament České republiky se usnesl na zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Tento zákon se, mimo jiné, zabývá rekvalifikačním vzděláváním jako nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a Národní soustavou povolání.

Zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Státní správu v této oblasti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. V zákonu je definována státní politika zaměstnanosti v České republice a její součásti, jsou vymezeni účastníky právních vztahů a některé pojmy v zákonu užívané. Popisuje působnost ministerstva. Při tvorbě Národní soustavy povolání a její aktualizaci spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu návrhy osob působících na trhu práce. Stanovuje působnost Úřadu práce.

V části páté se hovoří o aktivní politice zákona, což zahrnuje různá opatření a nástroje, jimiž je aktivní politika zákona realizována. Mimo dalších nástrojů jde o rekvalifikace a investiční pobídky. § 108, odst. 1 definuje, co to rekvalifikace je a v § 108, odst. 2 se uvádí, kdo může rekvalifikace provádět.

Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí stanoví podle § 108 odst. 8 **vyhláškou 176/2009 Sb.** náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

Podle § 109, odst. 1 se rekvalifikace uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí Úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem – **vyhláškou 519/2004 Sb.**, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu.

V § 111 se hovoří o investičních pobídkách, kterými se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Školením se pro tyto účely rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli, okruh osob, které mohou být umístěny na podpořených nových pracovních místech, a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda **nařízením vlády č. 515/2004 Sb.**, o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

- **Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace).**

Parlament České republiky se usnesl na zákonu č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace ve znění pozdějších předpisů.

Tento zákon řeší vzájemné uznávání kvalifikačních dokladů.

Jsou zde zapracovány příslušné předpisy Evropské unie a upraven postup správních úřadů, profesních komor a veřejnoprávních zaměstnavatelů při uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti vyžadované pro výkon regulované činnosti na území České republiky, pokud byla odborná kvalifikace získána nebo tato činnost byla vykonávána v jiném členském státě Evropské unie, jiném smluvním státě Dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo Švýcarské konfederace zde vymezenému okruhu osob.

Cílem Dohody je zajištění volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu. Pro zajištění volného pohybu osob je nezbytné usnadnit těmto osobám a jejich rodinným příslušníkům přístup k zaměstnání vzájemným uznáváním kvalifikačních dokladů. V tom napomáhá informační IMI systém, který umožňuje efektivní výměnu informací mezi dotčenými úřady.

Každý členský stát Evropské unie má vlastní výčet povolání a činností s předepsanými požadavky, které jejich vykonavatel musí splnit. V České republice jich je cca 325, jejich seznam vede Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky v Databázi regulovaných povolání a činností.

• **Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů**

Parlament České republiky se usnesl na zákonu č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce.

Zákon ukládá povinnosti a práva zaměstnancům a zaměstnavatelům ve vztahu k povinným školením a zabývá se také odborným rozvojem zaměstnanců.

Tab. č. 10: Zákoník práce - přehled

<b>ZAMĚSTNAVATEL</b>		
Č. paragrafu	Úkol	Náplň
§ 16, odst. 1	Povinnosti	zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci i v oblasti odborné přípravy
§ 103, odst. 2		zajistit školení zaměstnanců ve zde definovaných případech ve vztahu k výkonu práce a z toho plynoucím rizikům
§ 103, odst. 5		zajišťovat pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením mimo jiné také zaškolení nebo zaučení a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání
§ 110, odst. 3		posoudit složitost, odpovědnost a namáhavost práce, mimo jiné, podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce
§ 228 - § 235		hradit náklady na odborný rozvoj zaměstnanců včetně mzdy nebo platu, je-li jim zaměstnavatelem tato povinnost uložena
§ 228 - § 235		zaměstnavatele plynoucí z uzavření kvalifikační dohody se zaměstnancem
§ 302 písm. e)		vedoucích pracovníků vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců
§ 30, odst. 1	Oprávnění	na výběr nového zaměstnance z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností
§ 228 - § 235		uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace
§ 228 - § 235		zaměstnavatele plynoucí z uzavření kvalifikační dohody se zaměstnancem
<b>ZAMĚSTNANEC</b>		
Č. paragrafu	Úkol	Náplň
§ 106 odst. 4, písm. a)	Povinnosti	účastnit se školeních zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí
§ 228 - § 235		prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu své práce
§ 228 - § 235		zaměstnance při uzavření kvalifikační dohody se zaměstnavatelem
§ 301, písm. a)		zaměstnance pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností
§ 302 písm. e)		vedoucích pracovníků vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců
§ 228 - § 235	Práva	zaměstnance při uzavření kvalifikační dohody se zaměstnavatelem

- **Zákon o daních z příjmu – zákon č. 586/1992 Sb., ve znění posledních předpisů**

Česká národní rada se usnesla na zákonu č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu ve znění posledních předpisů.

Zákon definuje výdaje (náklady) související se vzděláváním dospělých, které je možné uplatnit ve zdanitelném období jako daňově uznatelné u fyzických i právnických osob.

Podle § 24 se výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy.

Tab. č. 11: Zákon o daních z příjmů - přehled

<b>Fyzická osoba s příjmy ze závislé činnosti podle § 6</b>	
Č. paragrafu	§ 15, odst. 8
Úkol	Možnost
Náplň	Možnost odpočtu úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání ze základu daně a související podmínky a částky.
<b>Fyzická osoba s příjmy ze samostatné činnosti podle § 7</b>	
Č. paragrafu	§ 24, odst. 2, písm. zo)
Úkol	Možnost
Náplň	Možnost odpočtu úhrad za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, které souvisí s podnikatelskou nebo jinou samostatně výdělečnou činností poplatníka a související podmínky a částky.
<b>Právnická osoba dle § 17</b>	
Č. paragrafu	§ 24 odst. 2 písm. j), bod 3.
Úkol	Možnost
Náplň	Možnost odpočtu výdajů vynaložených na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdajů (nákladů) spojených s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu (zákoník práce) a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon o zaměstnanosti), pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.
Č. paragrafu	§ 24, odst. 2, písm. zu)
Úkol	Možnost
Náplň	Možnost odpočtu výdajů (nákladů) vynaložených na motivační příspěvek poskytnutý na základě smluvního vztahu žákovi nebo studentovi připravujícímu se pro poplatníka na výkon profese a související podmínky a částky.

- **Národní soustava povolání**

Národní soustava povolání je soustavně vyvíjený a na internetu veřejně dostupný katalog, který obsahuje popis podrobných požadavků na vykonavatele práce ve formě obecných a odborných kompetencí.



Kompetence jsou podle Vetešky (2008, str. 21) „*jedinečné schopnosti člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů, činností a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.*“

Základním zdrojem pro zpracování výše uvedených informací je práce Sektorových rad, které tvoří zkušení odborníci z jednotlivých oblastí trhu práce (zaměstnavatelé, profesní organizace, svazy, cechy aj.).

Na tomto základě se buduje Národní soustava kvalifikací. Vzdělavateli vytvářené kvalifikace reflektují požadavky na výkon povolání a pracovních činností.

• **Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)**

Parlament se usnesl na zákonu č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

V tomto zákoně jsou upraveny následující záležitosti:

- Systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.
- Kvalifikace.
- Kvalifikační a hodnotící standardy profesní kvalifikace.
- Národní soustava kvalifikací.
- Pravidla udělování, prodlužování platnosti a odnímání autorizace k ověřování výsledků dalšího vzdělávání.
- Práva a povinnosti účastníků dalšího vzdělávání.
- Působnost orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Definuje pojmy počáteční vzdělávání, další vzdělávání, úplnou profesní kvalifikaci, profesní kvalifikaci (dříve dílčí kvalifikaci), Národní soustava kvalifikací, kvalifikační a hodnotící standardy, autorizace, autorizovaná osoba, autorizovaný zástupce, autorizující orgán.

Znalosti nabyté jakýmkoliv způsobem během života je možné díky platnosti zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) využít k získání dokladu o kvalifikaci, pokud jej člověk nezískal při ukončení formálního vzdělání.

Návrh kvalifikačního standardu nebo jeho změny připravuje organizace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Národní ústav pro vzdělávání (dále NÚV) ve spolupráci s Národní radou pro kvalifikace (dále jen "Rada"), Ministerstvem práce a sociálních věcí a předkládá je ministerstvu ke schválení. NÚV při přípravě spolupracuje rovněž s profesními komorami, zájmovými a profesními sdruženími, organizacemi zaměstnavatelů, odbornými společnostmi, sdruženími právnických osob vykonávajících činnost škol zapsaných do rejstříku škol a školských zařízení a reprezentací vysokých škol. Schválení, změna a zrušení kvalifikačních standardů se oznamuje ve Věstníku Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen "Věstník").

Návrh hodnotícího standardu nebo jeho změny připravuje NÚV ve spolupráci s Radou, Ministerstvem práce a sociálních věcí a příslušným autorizujícím orgánem a předkládá je ministerstvu ke schválení. NÚV při přípravě spolupracuje rovněž se stejnými institucemi, jako při tvorbě kvalifikačního standardu.

Dále jsou v zákoně upravena pravidla udělování, prodlužování platnosti, odnímání autorizace, hodnocení dosažené odborné způsobilosti. V příloze je stanovena příslušnost ústředních správních úřadů k autorizaci pro povolání.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy stanoví prováděcím právním předpisem, **vyhláškou 208/2007 Sb.**, o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, podrobnosti autorizace fyzických a právnických osob, náležitosti pozvánky ke zkoušce, formu zkoušky, výši úhrady za provedení zkoušky, postup právnických osob vykonávajících činnost školy při vykazování nákladů uvedených v § 23 písm. e) a f), náležitosti a formu tiskopisu osvědčení, podrobnosti postupu při uchovávání stejnopisů vydaných osvědčení a záznamů o průběhu a výsledku zkoušky, a ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí podrobnosti obsahu, struktury a způsobu vedení Národní soustavy kvalifikací, včetně podmínek a lhůt pro zařazování údajů týkajících se jednotlivých kvalifikací do Národní soustavy kvalifikací

Doklady o získání všech profesních kvalifikací tak, jak jsou pro odpovídající povolání stanoveny v Národní soustavě kvalifikací, je možné prokázat odbornou způsobilost pro řemeslné živnosti podle § 21, odst. 1, písm. f) zákona 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

#### • **Národní soustava kvalifikací**

Národní soustava kvalifikací je veřejně přístupný registr všech úplných profesních kvalifikací a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky. Projekt je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem, řídí ho Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, jeho partnerem je Národní ústav pro vzdělávání.

Oficiální osvědčení je jedním z důležitých aspektů při výběrových řízeních. Uchazeči či zaměstnanci poskytuje možnost jednoznačně prokázat skutečnosti uvedené v životopise. Konkurence na trhu práce je velká

### **4.7 Příklad využití zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání:**

Žena, 44 let, ukončila školní docházku v roce 1988 složením závěrečné zkoušky a získala výuční list v oboru elektrotechnická výroba. 6 let pracovala ve vystudovaném oboru. Poté byla 8 let na mateřské dovolené. Mezitím zaměstnavatel ukončil svou činnost a její profesní znalosti zastaraly, anebo je zapoměla. 9 let měla pouze příležitostná zaměstnání, převážně jako prodavačka a kantýnská. Absolvovala několik rekvalifikačních kurzů zaměřených na sociální oblast - pracovník v sociálních službách, pracovník v přímé obslužné péči a kurz základní výchovné nepedagogické péče – a získala osvědčení o jejich absolvování. V loňském roce získala dotované pracovní místo pomocí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tzv. veřejně prospěšnou práci. Po ukončení vyplácení příspěvku na mzdu jí nebyla prodloužena pracovní smlouva a už je opět 6 měsíců bez zaměstnání. Hledá práci v maloobchodě, ale zaměstnavatelé, které v místě bydliště oslovuje, požadují prokázání odborné způsobilosti výučním listem v oboru prodavačka, který ovšem nemá, nebo maturitní vysvědčení. Situace se negativně podepisuje na jejím psychickém stavu i rodinném životě.

„Mám strach, že jestli budu znova dlouho bez práce, skončím zase v blázinci“

Návrat do formálního vzdělávání je z mnoha důvodů nemožný, ale ona chce mít oficiální doklad prokazující její znalosti a dovednosti získané praxí v oblasti prodeje. Chtěla by zvýšit pravděpodobnost svého uplatnění na trhu práce.

Zvažuje proto možnost využití tzv. zvolené rekvalifikace k získání úplné profesní kvalifikace Specialista maloobchodu (kód: 66-51-H/01). Ta obsahuje tyto profesní kvalifikace: pokladník (kód: 66-0001-H), skladník (kód: 66-002-H), prodavač (kód: 66-003-H) a manažer prodeje (kód: 66-004-H). Autorizujícím orgánem je Ministerstvo průmyslu a obchodu.

Každá profesní kvalifikace má popsany kvalifikační i hodnotící standard, tudíž je jasné, jaké dovednosti a znalosti je nutné prokázat a také je znám způsob jejich prokázání. Bude-li mít osvědčení o složení těchto profesních kvalifikací u autorizované osoby, má nárok požádat na jakékoliv škole poskytující dané vzdělání o absolvování učňovské zkoušky a získání výučního listu. S tímto výučním listem také může získat živnostenský list.

Vzhledem k tomu, že se na tvorbě a aktualizaci standardů podílejí i zástupci zaměstnavatelů z dané oblasti, má jistotu, že získaná kvalifikace bude odpovídat požadavkům trhu práce. Práci jí to sice samo o sobě nezaručí, ale její konkurenceschopnost na trhu práce se zlepší.

Tab. č. 12: Přehled autorizovaných osob oprávněných k udělení osvědčení podle zákona č.

179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání


		Autorizované osoby												
		Kraj Olomoucký								Kraj Zlínský		Kraj Jihomoravský		
Povolání	Specialista maloobchodu	Soukromá střední odborná škola Hranice, s.r.o.	Střední odborná škola obchodu a služeb, Olomouc, Štursova 14	ART ECON - Střední škola Prostějov, s.r.o.	Střední škola technická a obchodní, Olomouc, Kosinova 4	Střední škola obchodu a gastronomie PRAKTIK s.r.o., Olomouc	Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Šumperk, Gen. Krátkého 30	Střední odborné učiliště obchodní Prostějov, nám. Edmunda Husserla 1	Vzdělávací institut, spol. s r.o., Prostějov	MARLIN, s.r.o.	Střední škola obchodně technická s.r.o.	Střední odborná škola a Střední odborné učiliště obchodní, Brno, Jánská 22	Střední škola potravinářská, obchodu a služeb Brno	iOV, spol.s.r.o.
		Profesní kvalifikace	Pokladník	Skladník	Prodavač	Manažer prodeje	*	*	*	*	*	*	*	*
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

Zdroj: Národní soustava kvalifikací, 2014 (<http://www.narodnikvalifikace.cz/>)

#### 4.7.1 Zájem o uznání výsledků dalšího vzdělávání v profesních kvalifikacích u povolání specialista maloobchodu

- Střední škola obchodně technická s.r.o. ve Zlíně dosud neměla ani jednoho zájemce o uznání výsledků dalšího vzdělávání v těchto profesních kvalifikacích. Podle osobního sdělení paní ředitelky zatím lidé o této možnosti mnoho neví.
- Zájem o uznání těchto kvalifikací na Střední škole potravinářské, obchodu a služeb v Brně ilustruje tab. č. 6.

Tab. č. 13: Zájem o uznání výsledků dalšího vzdělávání

 <p style="text-align: center;"><b>Střední škola potravinářská, obchodu a služeb Brno</b> Sídlo: Charbulova 106, 618 00 Brno</p>	
Budova Jánská zabezpečuje následující profesní kvalifikace:	
<p>POKLADNÍ (66-001-H)          SKLADNÍK (66-002-H)          PRODAVAČ (66-003-H)          MANAŽER PRODEJE (66-004-H).</p> <p>Po získání osvědčení ze všech čtyř profesních kvalifikací lze požádat o vykonání závěrečné zkoušky a na základě jejího úspěšného absolvování získat výuční list v oboru vzdělání SPECIALISTA MALOOBCHODU (66-51-H/01).</p> <p><b>Nová profesní kvalifikace:</b>          EVIDENCE ZÁSOB ZBOŽÍ A MATERIÁLU (66-006-H). – od 08. 02. 2013</p>	
<b>Název profesní kvalifikace</b>	<b>Počet absolventů</b>
POKLADNÍ	2
SKLADNÍK	6
PRODAVAČ	6
MANAŽER PRODEJE	2
<b>VL SPECIALISTA MALOOBCHODU (66-51-H/01)</b>	2
<p>Brno 2014-02-27          Zpracovala: Mgr. A. Čajková</p>	

ZDROJ: Střední škola potravinářská, obchodu a služeb Brno

Poznatky z aplikace zákona č. 179/2006 ve škole jsou následující:

- Ze strany obchodních organizací a firem není zájem (mají svá školicí střediska, která organizují konkrétní specifická školení pro určitou firmu, např. Globus, Ahold, Brněnka).
- Zaměstnanci nejsou motivováni ke zvyšování kvalifikace (finanční ohodnocení, časová ztráta pro zaměstnavatele ...)

Podle aktualizovaných informací nebyl v roce 2013 až do 29. 4. 2014 o složení kvalifikačních zkoušek tohoto druhu mezi lidmi zájem.

## 4.8 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník byl vytvořen pomocí aplikace formuláře společnosti google, přes jehož rozhraní byl také vyplňován. Respondenti byli vyzváni k vyplnění prostřednictvím sociálních sítí.

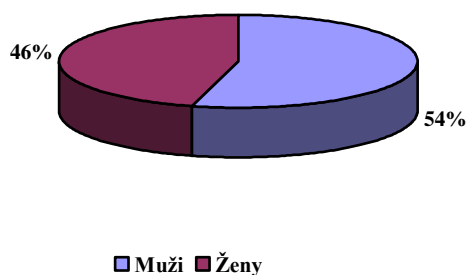
Dotazník byl on-line dostupný na stránce:

[https://docs.google.com/forms/d/19IMZmMIH9SKsJnBJelv03SUzFqCFZ4fPd70qxjsvQR8/viewform?sid=2670f20447a3bdf0&token=PWN-aD4BAAA.-Qf\\_KsKAWe93NNmH5\\_ei1w.7J\\_HsWzCIAa\\_-7NcrC\\_CYg](https://docs.google.com/forms/d/19IMZmMIH9SKsJnBJelv03SUzFqCFZ4fPd70qxjsvQR8/viewform?sid=2670f20447a3bdf0&token=PWN-aD4BAAA.-Qf_KsKAWe93NNmH5_ei1w.7J_HsWzCIAa_-7NcrC_CYg).

Do vyplnění se zapojilo celkem 48 respondentů. Číselné výsledky jsou prezentovány slovně a pomocí grafů.

### Otázka č. 1 – Pohlaví respondentů. \*

Do zpracování se zapojilo 26 mužů (54 %) a 22 žen (46 %), celkový počet respondentů činil 48 osob.



Graf č. 1: Rozdělení respondentů dle pohlaví

### Otázka č. 2 – Věková kategorie respondentů. \*

Věkové kategorie byly zastoupeny následovně:

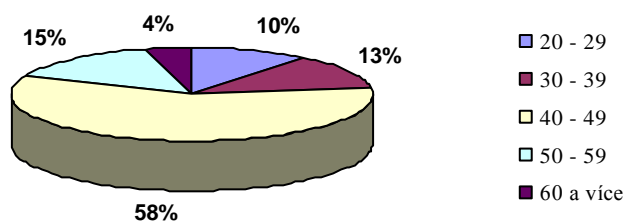
20 – 29 let – 5 osob (10 %) – 3 muži, 2 ženy

30 – 39 let – 6 osob (13 %) – 1 muž, 5 žen

40 – 49 let – 28 osob (58 %) – 15 mužů, 13 žen

50 – 59 let – 7 osob (15 %) – 6 mužů, 1 žena

Více než 60 let – 2 osoby (4 %) – 1 muž, 1 žena



Graf č. 2: Rozdělení respondentů dle věku

**Otázka č. 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání v řádném denním studiu. \***

Základní vzdělání – 1 osoba (2 %) – 1 žena

Střední vzdělání s výučním listem – 8 osob (17 %) – 6 mužů, 2 ženy

Střední vzdělání s maturitou – 21 osob (44 %) – 10 mužů, 11 žen

Vyšší odborné nebo bakalářské – 2 osoby (4 %) – 2 ženy

Inženýrské nebo magisterské – 16 osob (33 %) – 10 mužů, 6 žen



Graf č. 3: Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání v řádném denním studiu

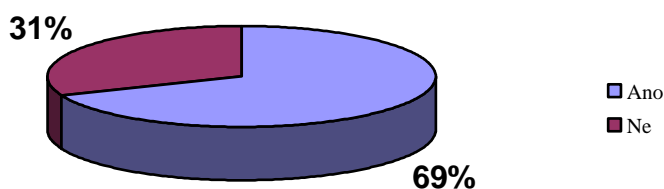
**Otázka č. 4 - Obor řádného denního studia. \***

<b>Základní vzdělání a nedokončené vzdělání</b>
Ekonomická škola Gottwaldov
<b>Střední vzdělání s výučním listem</b>
SOU ZEMĚDĚLSKÉ; elektromechanik, SOU Turkmenská Vsetín; elektromechanika, SOU elektrotechnická Vsetín; Elektrotechnika; Mechanik kolejových vozidel, SOU železniční Valtice; SOU Valašské Meziříčí; Typografie; Kadeřnice
<b>Střední vzdělání s maturitou</b>
Pěstitelství, SZeŠ Rožnov p. R.; Mechanik elektronických zařízení, Tesla Valašské Meziříčí; SZeŠ; SPŠ; SOU a OU Bystřice pod Hostýnem, obor: umělecký truhlář 3-letý s výučním listem, nástavba: Truhlář pro výrobu nábytku 3-letý s maturitou; Vyučení s maturitou, strojírenství; Gymnázium Zlín, přírodovědné zaměření; Pozemní stavitelství, SPŠ stavební Brno; rodinná škola, technicko- administrativní směr; gymnázium; SPŠO-VOŠON -Praha-Holešovice; Všeobecné gymnázium; Střední průmyslová škola chemická- analytická chemie; andragogika; průmyslová škola; SEŠ Zlín; SPŠ STROJNICKÁ; SPŠ kožařská, zpracování kůží, Střední průmyslová škola koželužská Otrokovice; podnikání v oboru s ekonomickým zaměřením; Gymnázium, nástavbové studium na SEŠ, Střední zemědělská škola

<b>Vyšší odborné nebo bakalářské</b>
Vychovatelství, ekonomické
<b>Inženýrské nebo magisterské</b>
ČVUT fakulta stavební - obor ekonomika a řízení; zemědělská ekonomie; Fakulta informatiky Zlín, v době studia patřila pod VUT Brno; Ochrana a tvorba životního prostředí, UP Olomouc; Pedagogika; Právnická fakulta UK; VUT Brno, Informační a výpočetní technika; pedagogika; VŠE; ČVUT, fakulta elektrotechnická, obor technická; kybernetika; Učitelství pro I. stupeň ZŠ; VUT Brno; Učitelství 1. st., PF MU; finance – UTB, FAME

**Otázka č. 5 - Pracoval/a jste během svého života v oboru, který jste v řádném denním studiu vystudoval/a?**

33 respondentů (69 %) – 21 mužů a 12 žen, během svého života pracovalo v oboru, který v řádném denním studiu vystudovali, ve vystudovaném oboru nikdy nepracovalo 15 respondentů (31 %) – 5 mužů a 10 žen.



*Graf č. 4: Práce ve vystudovaném oboru z řádného denního studia*

**Otázka č. 6 - V jakém oboru působí vaše organizace, ve které nyní pracujete nebo jste naposledy pracoval/a? \***

Zemědělství, lesnictví a rybářství – 3 osoby (6 %) – 2 muži, 1 žena

Zpracovatelský průmysl – 11 osob (23 %) – 9 mužů, 2 ženy

Výrob a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu – 3 osoby (6 %) – 2 muži, 1 žena

Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel – 4 osoby (9 %) – 2 muži, 2 ženy

Doprava a skladování – 2 osoby (4 %) – 1 muž, 1 žena

Ubytování, stravování a pohostinství – 3 osoby (6 %) – 1 muž, 2 ženy

Informační a komunikační činnosti - 2 osoby (4 %) – 1 muž, 1 žena

Peněžnictví a pojišťovnictví - 2 osoby (4 %) – 2 ženy

Činnosti v oblasti nemovitostí – 1 osoba (2 %) – 1 muž

Profesní, vědecké a technické činnosti - 3 osoby (6 %) – 1 muž, 2 ženy

Administrativní a podpůrné činnosti – 1 osoba (2 %) – 1 žena

Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení – 6 osob – (13 %) – 2 muži, 4 ženy

Vzdělávání – 4 osoby (9 %) - 2 muži, 2 ženy

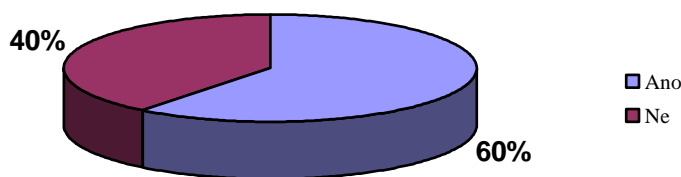
Zdravotnictví a sociální péče – 1 osoba (2 %) – 1 žena

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti – 1 osoba (2 %) – 1 muž

Ostatní činnosti – 1 osoba (2 %) – 1 muž

### Otázka č. 7 - Pracoval/a jste během svého života ve dvou a více oborech?\*

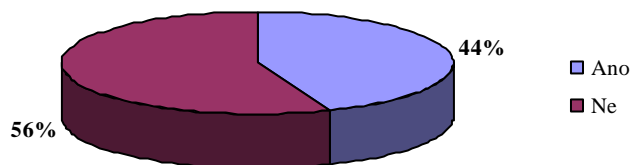
29 respondentů (60 %) pracovalo během své profesní kariéry ve dvou a více oborech, 19 respondentů (40 %) pracuje po celou svou pracovní kariéru jen v jednom oboru.



Graf č. 5: Práce ve dvou a více oborech

### Otázka č. 8 - Byl/a jste někdy během svého života registrován/a na úřadu práce jako uchazeč/ka o zaměstnání?

27 respondentů (56 %) dosud nebylo registrováno na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, 21 respondentů (44 %) bylo registrováno na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

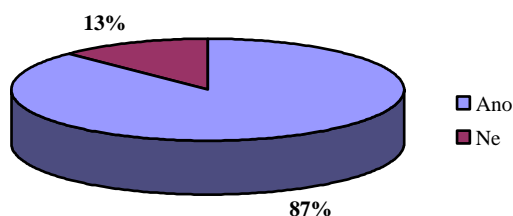


Graf č. 6: Registrace respondentů na úřadu práce



**Otázka č. 9 - Jste v současné době zaměstnaný/á?**

42 respondentů (88 %) je v současné době zaměstnaných, 6 respondentů (12 %) je bez zaměstnání nebo nepracuje z jiných důvodů.



Graf č. 7: Současná zaměstnanost

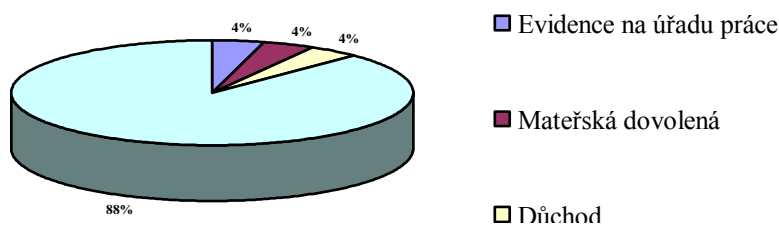
**Otázka č. 10 - Pokud v současné době NEMÁTE zaměstnání, pak proto, že jste: \***

Momentálně bez zaměstnání, v evidenci úřadu práce – 2 osoby (4 %) – 2 ženy

Na mateřské dovolené - 2 osoby (4 %) – 2 ženy

V důchodu – 2 osoby (4 %) – 1 muž, 1 žena

Pracující – 42 osob (88 %) – 25 mužů, 17 žen



Graf č. 8: Podíl pracujících/nepracujících vč. důvodů, proč nepracují

**Otázka č. 11 - Jakou úroveň vzdělání považujete pro současně nebo naposledy Vámi vykonávanou práci za nejvhodnější?**

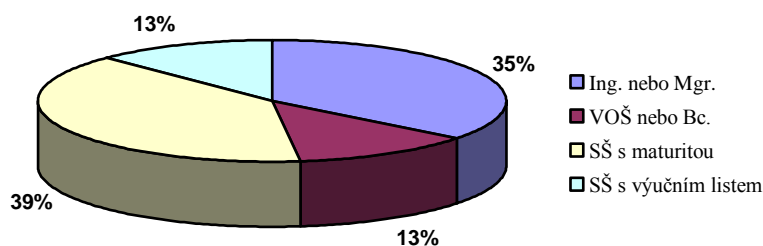
Inženýrské nebo magisterské studium – 17 osob (35 %) – 11 mužů, 6 žen – 16 respondentů tento typ vzdělání splňuje, 1 muž má nižší vzdělání

Vyšší odborné nebo bakalářské – 6 osob (13 %) – 2 muži, 4 ženy - 5 osob tento typ vzdělání splňují (z toho 3 ženy mají vyšší vzdělání), 1 muž má nižší vzdělání

Střední vzdělání s maturitou – 19 osob (39 %) – 10 mužů, 9 žen – 16 osob tento typ vzdělání splňuje – 8 mužů, z toho 2 mají vyšší vzdělání a 8 žen, z toho 4 mají vyšší vzdělání; 3 osoby – 2 muži a 1 žena mají nižší vzdělání

Střední vzdělání s výučním listem - 6 osob (13 %) – 3 muži a 3 ženy – všichni respondenti tento požadavek splňují, z toho 2 muži a jedna žena mají vyšší vzdělání

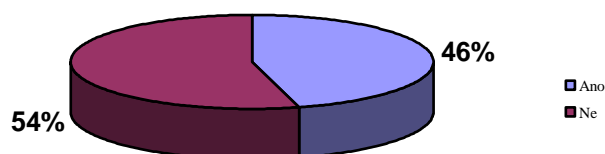
Celkově má vzdělání odpovídající (31 osob – 18 mužů, 13 žen) nebo i vyšší než je potřeba (12 osob – 4 muži, 8 žen) pro jimi vykonávanou práci 43 osob (22 mužů, 21 žen). 5 osob (4 muži a 1 žena) má vzdělání nižší než je potřeba pro jimi vykonávanou práci.



Graf č. 9: Vhodné vzdělání s ohledem na vykonávanou práci

#### Otázka č. 12 - Máte nebo jste v posledním zaměstnání měl/a nějaké podřízené?

22 respondentů (46 %) - 15 mužů a 7 žen odpovědělo kladně, 26 respondentů (54 %) – 11 mužů a 15 žen podřízené pracovníky nemělo.



Graf č. 10: Respondenti s podřízenými pracovníky

#### Otázka č. 13 - Jaké je, nebo v posledním zaměstnání bylo, Vaše pracovní zařazení? \*

OSVČ – 7 osob (15 %) – 4 muži, 3 ženy

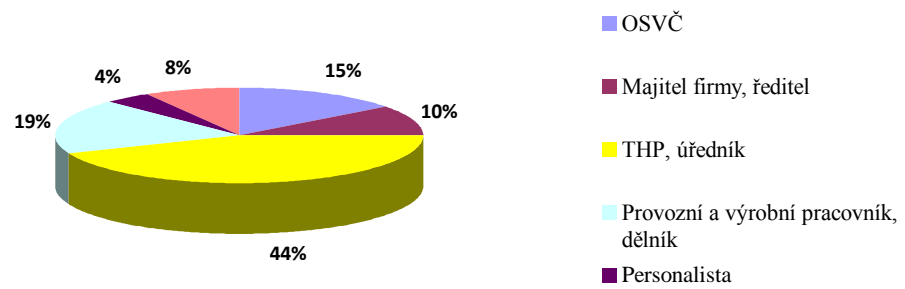
Majitel firmy, ředitel – 5 osoby (8 %) – 4 muži, 1 žena

THP, úředník – 21 osob (29 %) – 9 mužů, 12 žen

Personalista – 2 osoby (4 %) – 1 muž, 1 žena

Provozní a výrobní pracovník, dělník – 9 osob (15 %) – 7 mužů, 2 ženy

Učitel, lektor – 4 osoby (8 %) – 1 muž, 3 ženy

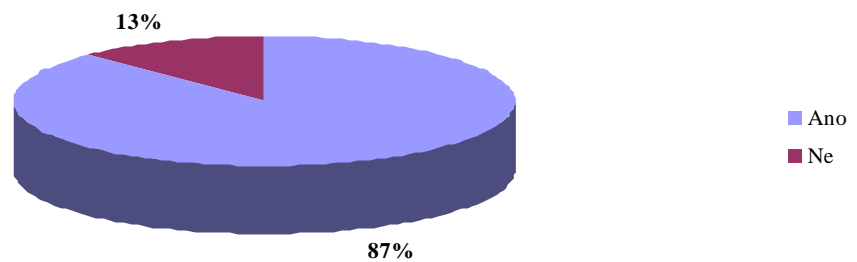


Graf č. 11: Pracovní zařazení respondentů

**Otázka č. 14 – Vzdělával/a jste se i po zahájení Vaší pracovní kariéry? \***

Ano - 42 osob – 23 mužů, 19 žen

Ne – 6 osob – 3 muži, 3 ženy



Graf č. 12: Vzdělávání respondentů po zahájení pracovní kariéry

**Otázka č. 15 – Počet nebo druhy vzdělávacích aktivit po zahájení pracovní kariéry \***

<b>ŽENY</b>
germanistika
Kurz podvojného účetnictví, kurz Tvorba www, kurzy obchodních dovedností, jazykové kurzy
účetnický kurz, cizí jazyk
VŠ ekonomika a management, doplňkové pedagogické studium
Anglický jazyk, odborná způsobilost
kurzy psaní strojem a těsnopis, studium při zaměstnání na Ekonomické škole Gottwaldov
nástavbové studium zakončené maturitou, studium vysoké školy - kombinovaná forma, rekvalifikační kurz - Správce sítě, jazykové kurzy, kurzy - kompetenční management a MS Project
odborné kurzy a semináře
VŠ, školení pro výkon práce
rekvalifikační kurz ÚP, rekvalifikační kurzy u soukr. organizací - 2x, jazykové kurzy, studium na UTB
Lektorský kurz - 3, Tvořivý kurz - 3,
jazykové kurzy, studium vysoké školy, semináře
3 semináře, 1 rekvalifikační kurs, nyní dálkové bc studium na vš
1) angličtina 2) kurz PC - rozšíření znalostí 3) školení ohledně odpadového hospodářství na Slovensku
Průměrně 4 semináře ročně v oblasti personální práce, bakalářské studium v oblasti sociální pedagogiky a andragogiky, neustále jazykové kurzy
snad 10
rekvalifikační kurz sanitářka, základy obsluhy počítačů, podnikatel v obchodě a restauračních službách
semináře, konference, kurz celoživotního vzdělávání, jazykový kurz
Jazykové kurzy, Manažerská akademie, Počítačové kurzy, Školení zaměstnavatele např. při novele zákona
nevzdělávala jsem se
nevzdělávala jsem se
nevzdělávala jsem se

<b>MUŽI</b>
Kurz Němčina, soukromě Angličtina
2, pracovní školení ohledně hypoték a také ohledně makléřství
nepamatuji se na vše
Odborné kurzy ekonomické, odborné kurzy manažerské, odborné kurzy jazykové
kurzy k profesi učitel, ředitel školy
mnoho kurzů a seminářů zaměřených na pedagogickou, didaktiku, angličtinu a řízení školy
kurz angličtiny
kurz výpočetní techniky
semináře odpadového hospodářství
azykové kurzy angličtiny, kurzy Microsoft Office, kurzy Microsoft Windows Server
odborné semináře a kurzy
Dokončení VŠ - bakalářský program - kombinované studium
Diagnostik defektoskopie.
NX8,SOLIDWORKS,AUTOCAD (PROGRAMY PRO KRESLENÍ ), CIZÍ JAZYK (ANGLIČTINA)
řádově desítky - oblast uživatele PC, oblast aplikace pracovně právních vztahů, oblast personální, oblast operativního pátrání, oblast bezpečnosti práce a požární ochrany, oblast ochrany osobních údajů, oblast komunikace
1.
Co půl roku mám minimálně jedno školení v rámci oboru v různých státech po světě, naposledy to byl Šanghaj a školení o výrobě PVC, PVE v Číně
kurz angličtiny, školení pro výuku ovládacího systému stroje
Studium angličtiny
Kurz AJ
hrubým odhadem 30
asi 15
kurz Anglického jazyka, kurzy pro správu operačních systémů a vývojových nástrojů (cca 6)
svářečské kurzy, kurz technik pro STK, různé kurzy pro výrobu technických plynů
nevzdělával se
nevzdělával se
nevzdělával se

### Otázka č. 16 – Jaké jste měl/a důvody ke vzdělávání? \*

Většina osob uváděla více motivů k dalšímu vzdělávání.

Zájem o další rozvoj – 27 osob (56 %) – 16 mužů, 11 žen

Požadavek zaměstnavatele – 17 osob (35 %) – 9 mužů, 7 žen

Potřeba osvěžit nebo rozšířit dosud nabyté znalosti a dovednosti – 17 osob (35 %) – 10 mužů, 7 žen

Nutnost změnit obor – 3 osoby (6 %) – 1 muž, 2 ženy

Zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce – 17 osob (35 %) – 10 mužů, 7 žen

Nevzdělával/a jsem se – 6 osob (13 %) – 3 muži, 3 ženy

**Otázka č. 17 – Proč jste se nevzdělával/a?\***

6 osob (13 %) – 3 muži a 3 ženy - ze všech respondentů uvedlo, že se nevzdělávalo, protože:

Vystačím si s tím, co už umím – 3 osoby – 3 muži

Nebaví mě to – 1 osoba – 1 žena

Nemám dostatek času – 3 osoby – 3 ženy

**Otázka č. 18 – Další vzdělávání poskytoval/a: \***

Většina osob uváděla více poskytovatelů dalšího vzdělávání.

Jazyková škola – 13 osob – 7 žen, 6 mužů

Vzdělávací agentura – 24 osob – 9 žen, 15 mužů

Školní instituce – 15 osob – 8 žen, 7 mužů

Zaměstnavatel na pracovišti v pracovní době – 16 osob – 5 žen, 12 mužů

Úřad práce – 5 osob – 5 žen

Nezisková instituce – občanské sdružení, nadační fond, nadace... - 6 osob – 2 ženy, 4 muži

Učím se sám/a – 11 osob – 5 žen, 6 mužů

**Otázka č. 19 – Další vzdělávání hradil: \***

Většina osob uváděla více zdrojů hrazení dalšího vzdělávání.

Já sám – 32 osob – 19 mužů, 13 žen

Zaměstnavatel – 31 osob – 20 mužů, 11 žen

Úřad práce – 5 osob – 5 žen

Jiné – ESF – 1 muž, samotní školitelé – 1 muž

**Otázka č. 20 - Vaše další vzdělávání po ukončení denního studia a zahájení pracovní kariéry bylo ukončeno: \***

8 osob uvedlo více druhů ukončení dalšího vzdělávání.

Učňovská zkouška a získání výučního listu – 1 osoba – 1 muž

Státní maturita a získání maturitního vysvědčení – 3 osoby – 2 muži, 1 žena

Absolutoriem a právem užívat titul diplomovaná specialista – 1 osoba – 1 muž

Státní závěrečnou zkouškou a udělením titulu bakalář – 7 osob – 2 muži, 5 žen

Státní závěrečnou zkouškou a udělením titulu magistr, inženýr – 5 osob – 5 žen

Závěrečnou rekvalifikační zkouškou a získáním osvědčení s celostátní platností – 6 osob – 1 muž, 5 žen

Jazykovou zkouškou a získáním jazykového certifikátu – 3 osoby – 1 muž, 2 ženy

Bez udělení oficiálního dokladu o absolvovaném vzdělávání – 15 osob – 7 mužů, 8 žen

Dosud probíhá, bude ukončeno některým z výše uvedených způsobů - 6 osob – 3 muži, 3 ženy

Certifikát vzdělávací agentury – 9 osob – 6 mužů, 3 ženy

Profesní osvědčení – 1 osoba – 1 muž

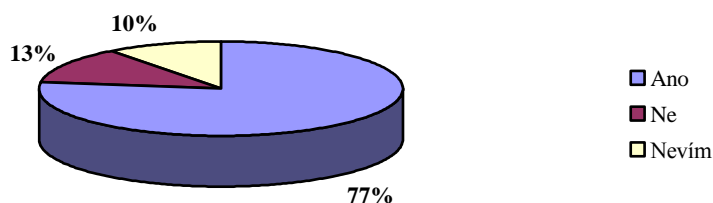
**Otázka č. 21 – Kdy naposledy jste se věnoval/a dalšímu vzdělávání nebo výcviku v jakékoli formě vztahujícím se k Vašemu profesnímu rozvoji? \***

Rok 2013 – 16 mužů, 14 žen

Rok 2012 – 4 muži, 1 žena

Starší – 3 muži, 4 ženy

**Otázka č. 22 – Pomohlo (by) Vám další vzdělávání v pracovním uplatnění? \***



*Graf č. 13: Pomoc dalšího vzdělávání v pracovním uplatnění*

**Otázka č. 23 – Uveďte prosím klady a přínosy související s Vaším dalším vzděláváním. \***

MUŽI
Rozšíření poznatků o nových nástrojích a postupech v IT
lepší komunikace, přehled...
nové poznatky
komunikace v AJ
Lepší pracovní uplatnění, vyšší mzda.
vyšší mzda, konkurenceschopnost, informovanost, osobní rozvoj, kariérní postup,
Nabyté vědomosti usnadňují a urychlují dosavadní práci.
možnost účastnit se projektů s použitím nejmodernějších technologií

kariérní postup, zvýšení aprobovanosti a celkové fundovanosti v oboru
byly to požadavky výroby a zpracování kůží-
Další profesní rozvoj, konkurenceschopnost
Vyšší stupeň samostatnosti.
Novinky, zvýšení odbornosti.
zvýšení znalostí, dovedností, kompetencí, splnění kvalifikačního požadavku vzdělání apod.
konkurenceschopnost
nové vědomosti,
Rychlejší zvládnutí obsluhy stroje, zvýšení sebevědomí, nové znalosti a dovednosti, možnost lepšího uplatnění se na trhu práce,
Obohacení znalostmi, kompetencemi, zdokonalení dovednosti
zvýšení sebevědomí rozšíření znalostí
Osobní rozvoj, možnost získat jinou práci
změna profesního a osobního života
osvěžení znalostí v oboru
ne
seznamování s nejnovějšími postupy v praxi
Lepší přehled v oboru
nevím

ŽENY
nevím
změna pracovní pozice, získání nových kontaktů, znalostí
lepší uplatnitelnost na trhu práce, větší znalosti a zkušenosti
odbornost
prohloubení a rozšiřování znalostí v oboru
Nadhled, rozšíření působnosti, získání novinek v oboru, seznámení se s novými lidmi nových zkušeností
možnost větší šance získat jiné pracovní pozice, v případě ztráty nynějšího zaměstnání
rozšíření obzoru
na trhu práce s VŠ titulem najdu snáze práci, na venkově skoro nutnost - pedagogické vzdělání
Pracuji s lidmi a je tedy důležité znát jejich postoje, potřeby a motivace k práci.
zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce, sebevědomí, přehled
studovala jsem to, co mě opravdu zajímalo, zajištění větší konkurenceschopnosti
Většina kurzů pomohla při zvládnutí náplně práce.
získání nutných dalších znalostí a dovedností
prohloubení znalostí účetnictví, psaní strojem a těsnopisu---
osobní rozvoj
nabytí nových znalostí v oblasti první pomoci, obsluhy počítače
větší přehled a sebedůvěra
větší profesní obzor
2 x nevím
konkurenceschopnost, vlastní sebehodnocení, smysluplné trávení volného času, přehled v dané problematice, setkávání s lidmi s podobnými zájmy



**Otázka č. 24 – Uved'te prosím zápory související s Vaším dalším vzděláváním. \***

Většina osob uváděla více negativ spojených s další vzděláváním.

Náročné na čas – 26 osob – 14 mužů, 12 žen

Nic mne nenapadá – 10 osob -4 muži, 6 žen

Žádné nejsou – 7 osob – 5 mužů, 2 ženy

Špatná dopravní dostupnost – 3 osoby – 2 muži, 1 žena

Nedocení, jen vyšší zodpovědnost – 1 osoba – 1 muž

Náklady – 3 osoby – 2 muži, 1 žena

Lenost – 3 osoby – 1 muž, 2 ženy

Nevyužitelnost, nedostatek vhodných pracovních míst - 1 osoba – 1 žena

Nedostatek praxe během studia – 1 osoba – 1 žena

Stres a únava – 3 osoby – 3 ženy

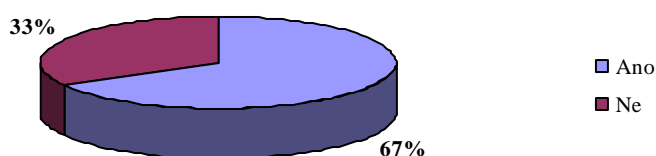
Zanedbání rodiny, koníčků, jiných povinností – 5 osob – 5 žen

Nevhodná náplň kurzu – 1 osoba – 1 žena

**Otázka č. 25 – Získal/a jste během svého života jakékoli profesní dovednosti, jejichž dosažení nemáte potvrzeno oficiálním dokladem (výučním listem, maturitním vysvědčením)?**

Ano – 32 osob – 18 mužů, 14 žen

Ne – 16 osob – 8 mužů, 8 žen



*Graf č. 14: Získání profesních dovedností bez jejich potvrzení oficiálním dokladem*

**Otázka č. 26 – Jak byste postupoval/a, kdybyste chtěl/a nebo potřeboval/a získat celostátně platné osvědčení pro tyto profesní znalosti a dovednosti? \***

Několik respondentů uvedlo více možností postupu.

Zjistil/a bych si informace, jak postupovat na internetu – 2 osoby – 1 muž, 1 žena

Absolvováním rekvalifikace – 2 osoby – 2 muži

Nevím – 8 osob – 7 mužů, 1 žena

Zahájení studia ve škole – 17 osob – 9 mužů, 8 žen

Nalezení a oslovení příslušné autorizované osoby – 13 osob – 6 mužů, 7 žen

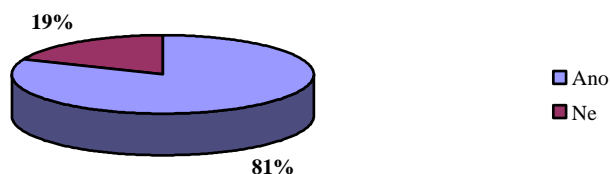
Studiem certifikovaného kurzu – 6 osob – 2 muži, 4 ženy

Oslovil bych svého zaměstnavatele – 2 osoby – 1 muž, 1 žena

**Otázka č. 27 – Máte zájem o další vzdělávání v budoucnu? \***

Ano – 39 osob (81 %) – 18 mužů, 14 žen

Ne – 9 osob (19 %) – 5 mužů, 4 ženy



*Graf č. 15: Zájem respondentů o další vzdělávání v budoucnu*

**Otázka č. 28 – Zdůvodněte prosím svou předchozí odpověď. \***

Několik osob uvedlo více možností.

Potřeba profesního růstu, vývoje v oboru – 15 osob – 8 mužů, 7 žen

Odstranění jazykové bariéry – 4 osoby – 2 muži, 2 ženy

Potřeba osobního rozvoje – 9 osob – 5 mužů, 4 ženy

Zvýšení konkurenceschopnosti – 5 osob – 2 muži, 3 ženy

Baví mne to, osobní potřeba, sebevědomí, sebedůvěra – 8 osob – 3 muži, 5 žen

Kvůli osvěžení a zdokonalení znalostí – 3 osoby – 2 muži, 1 žena

Chci získat osvědčení, titul – 2 osoby – 1 muž, 1 žena

Při nezájmu o další vzdělávání v budoucnu respondenti uváděli důvody:

Pohodlnost, nároky na čas – 3 osoby – 1 muž a 2 ženy

Nákladnost – 2 osoby – 2 ženy

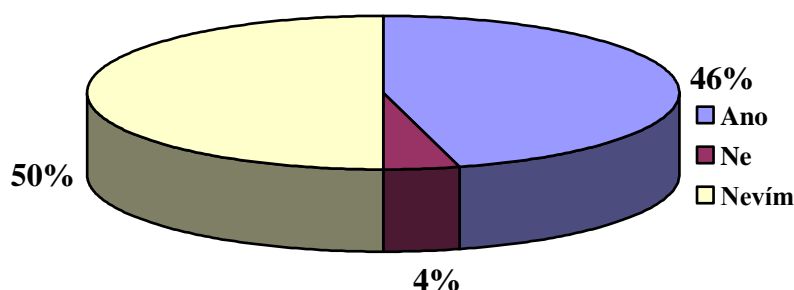
Nepotřebuji to – 2 osoby – 1 muž, 1 žena

**Otázka č. 29 – Je oblast vzdělávání dospělých upravena legislativou? \***

Ano – 22 osob – 11 mužů, 11 žen

Ne – 2 osoby – 2 muži

Nevím – 24 osob – 13 mužů, 11 žen



*Graf č. 16: Znalost úpravy vzdělávání dospělých legislativou*

**Otázka č. 30 – Co je nebo by mělo být v oblasti vzdělávání dospělých legislativně upraveno? \***

Nevím, zatím jsem neměl potřebu tuto otázku řešit – 34 osob - 19 mužů, 15 žen

Uplatnění – 1 muž

Obecné postupy vzdělávání, náležitosti a platnosti vzdělávání – 1 muž

Požadavky na vzdělávání dospělých (povinná školení) jsou v některých oborech diskriminační proti jiným oborům, kde se vzdělávání nepožaduje. V případě legislativně požadovaných školení by je měl hradit tvůrce legislativy, tedy stát – 1 muž

Upraveny jsou rekvalifikační kurzy, poté záležitosti prohlubování kvalifikace zaměstnanců řeší zákoník práce – 1 muž

Pozice státního úředníka (nebo i učitele) a v ní zakotvena podmínky dalšího vzdělávání a na tom v závislosti odměňování – 1 muž

Úprava je obecná – 1 muž

Vyjasnění kompetencí mezi MŠMT a MPSV – 1 muž

Jednotná úroveň výstupu ze všech kurzů kdekoli v ČR – 1 žena

Osvědčení agentur poskytujících vzdělávání – 1 žena

Legislativně upraveny jsou např. university třetího věku – 1 žena

Možnost večerního studia různých profesí při zaměstnání – 1 žena

Celoživotní vzdělávání podléhá akreditaci MŠMT – 1 žena

Kontrola kvality vzdělávání. Komise podobná akreditační by měla kontrolovat kvalitu i na nižších úrovních než třeba VŠ programy - i méně hodinové kurzy nebo rekvalifikační kurzy, které ve skutečnosti v praxi probíhají. Nestáčí jen akreditovat např. MŠMT a víc se nezajímat. Úroveň toho co je v praxi je hodně rozdílná. Školit se dá v leccems – 1 žena

Kvalifikační požadavky na lektory, způsoby ověření znalostí a dovedností – 1 žena

**Otázka č. 31 – Uved'te prosím osoby, instituce, úřady, organizace, které se, podle Vašeho názoru, mají nebo by se měly zabývat vzděláváním dospělých anebo se v této oblasti jakýmkoliv způsobem angažovat. \***

Většina respondentů uvedla více možností.

Vysoké školy a střední školy – 25 osob - 10 mužů, 15 žen

Úřad práce – 24 osob - 12 mužů, 12 žen

Vzdělávací agentury – 5 osob - 1 muž, 4 ženy

MŠMT – 14 osob - 5 mužů, 9 žen

MPSV – 4 osoby - 1 muž, 3 ženy

Krajský úřad, obce – 4 osoby – 2 muži, 2 ženy

Dospělé osoby – 5 osob – 2 muži, 3 ženy

Stát – 1 osoba - 1 muž

Není třeba řešit legislativně, ať si každý při vzdělávání dělá, co a jak chce – 2 osoby - 2 muži

Zaměstnavatelé – 6 osob - 1 muž, 5 žen

Pracovní agentury – 1 osoba - 1 muž

Všichni – 1 osoba - 1 muž

Zájmové organizace, neziskové organizace, knihovny – 4 osoby - 1 muž, 3 ženy

Nevím – 7 osob – 5 mužů, 2 ženy

**Otázka č. 32 – Pokud se zabýváte řízením zaměstnanců, jejich nábořem nebo zácvikem, uveďte prosím potíže, se kterými se v tomto procesu potýkáte. \***

Chybějící praxe, nedostatečně připravení ze škol – 2 muži

Je těžké najít zaměstnance, který je ochoten se výhradně a na 100% zabývat jen prací pro zaměstnavatele. Každý má mnoho jiných dalších osobních priorit, které nejdu v souladu s potřebami zaměstnavatele. – 1 muž

Nedostatečná kvalifikace, přehnaná očekávání a požadavky – 1 muž

Nezájem o obor, nedostatečná kvalifikace – 1 muž

Absolutní neznalost praktických postupů, mladí lidé s vysokoškolskými tituly, kteří neznají ani základní poznatky, které jsou potřeba v jejich oboru, někteří nejsou schopni používat ani obyčejnou trojčlenkou, nerozumím tomu, kde vzali titul inženýra – 1 muž

Většinou se jedná o idioty – 1 muž

Chybí hrdost na zaměstnavatele a dělat nad rámec povinností, větší aktivita a samostatnost – 1 muž

Délka adaptačního procesu - orientace v organizační struktuře organizace, pochopení strategie organizace, neznalost prostředí, požadavek na znalost stanovených interních aktů řízení, metodických postupů – 1 muž

Nedostatečná kvalifikace, laxnost v přístupu, neopodstatněné sebevědomí ve vztahu ke znalostem - 1 muž

Motivace a odměňování, delegování práce na zaměstnance – 1 žena

Nízká nebo žádná motivace k dalšímu rozvoji, případně nereálnost očekávání – 1 žena

Nedostatek zkušeností – 1 žena

Nezabývám se – 35 osob – 16 mužů, 19 žen

#### **Vzkazy respondentů v poslední otázce:**

Stejně jako vzdělávání je důležitá i schopnost nabytých znalostí efektivně využít. - muž

Že jsem kdysi vlezl na vysokou, odsoudil jsem se k neustálému učení :-)- muž

Důležité k uplatnění na trhu práce – muž

Pěkné by bylo, kdyby se zvedla vzdělanost našich dětí – muž

Vzdělávání v dospělosti je nezbytnou součástí života člověka, protože se všechno zrychluje a mění – muž

Zajímavá tematika, dobrý postřeh, vzdělávání dospělých je aktuální tematika, vše je velice zrychlení a je potřeba se s tím nějak vyrovnat, kdo chvíli stál, ten stojí opodál – muž

Mělo by být dobrovolné – muž

Je potřeba reagovat na vývoj v profesi, v některých oblastech je strašně rychlý, nová legislativa, nové pracovní postupy, stroje zařízení - bez dalšího vzdělávání a aktivnímu přístupu zaměstnance i zaměstnavatele nastane stagnace pracovní síly. Neb kdo chvíli jen mo ....., již mo .... opodál – muž

Větší zajištění ze strany státu – muž

Vzdělávání dospělých považuji za správné k doplnění požadované kvalifikace a získání nových dovedností – muž

## **4.9 Rozhovory se zástupci zaměstnavatelů**

Výstupy z rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů se v mnoha bodech nezávisle na sobě shodují. Díky podpoře z evropských fondů v mnoha firmách probíhá vzdělávání zaměstnanců. Důvody jsou obdobné jako u respondentů dotazníku, ovšem vztažené na firemní úroveň. Zvýšení konkurenceschopnosti, udržení se na trhu, změna technologií, příprava

nových projektů... Zejména ve větších firmách jsou zpracovány plány školení. Typy školení i účastníci jsou pečlivě vybíráni, aby školení pro firmu mělo maximální přínos.

V mnoha technických profesích je dlouhodobý problém nalézt vhodného a kvalifikovaného zaměstnance. Vzniká generační mezera způsobená nezájmem studentů o tyto obory. Tato situace nutí zaměstnavatele suplovat roli školství a zaměstnanec si proškoloval na vlastní náklady. Někteří z nich již tvrdí, že jim stačí, když dotyčná osoba bude mít chuť pracovat.

Se situací jsou ovšem nespokojeni, protože zaškolování a vzdělávání nových pracovníků s sebou nese zvýšené náklady. Nekvalifikovaní pracovníci potřebují dohled, hrozí riziko vzniku škody, trvá dlouhou dobu, než je takový člověk schopný podávat srovnatelný výkon s ostatními pracovníky. Případně práci nezvládne a po krátké době odejde z firmy, čímž jsou již investované prostředky do zaměstnance zmařeny.

Mezi zájemci o práci je navíc mnohdy velmi zřetelný fakt, že školy v rámci boje o každého studenta snižují nároky na žáky. Žákům to samozřejmě nevadí, ale potíže přicházejí ve chvíli jejich vstupu na trh práce.

Firmy od vzdělávací soustavy obecně očekávají, že bude průběžně dodávat kvalifikované absolventy ve struktuře a podle potřeb trhu práce. Od Úřadu práce požadují totéž – pečlivý výběr frekventantů kurzů, strukturu, náplň a náročnost rekvalifikačních kurzů podle využitelnosti v daném místě. Ze strany zákonodárců potřebují větší podporu při provádění takového vzdělávání, například daňové úlevy, a omezení administrativní zátěže při administraci nejen vzdělávacích projektů.

#### **4.10 Dosažení dílčích cílů**

Výzkum řešil následující dílčí cíle:

- Způsob úpravy vzdělávání dospělých v legislativě.
- Postoj dospělých osob ke vzdělávání.
- Postoj zaměstnavatelů ke vzdělávání.
- Možnost využití připravených nástrojů k řešení konkrétního problému
  
- Způsob úpravy vzdělávání dospělých v legislativě.

Pro zjištění způsobu legislativní úpravy bylo provedeno studium příčinných právních norem.

Zákoník práce v sobě obsahuje jak povinnosti, tak oprávnění při zajišťování vzdělávání u zaměstnavatele.

Zákon o dani z příjmu podporuje vzdělávání prostřednictvím možnosti odpočtu výdajů se vzděláváním spojených. Vnímá je jako náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení

zdanitelných příjmů pro zjištění základu daně a je možné je odečíst ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené zákonem a zvláštními předpisy.

Zákon o zaměstnanosti se zabývá, mimo jiné, rekvalifikacemi a různými dotacemi, které mohou pomoci jak uchazečům o práci, tak i zaměstnavatelům. Specifikuje podmínky poskytování takových podpor a prostřednictvím vyhlášek upravuje jednotlivé parametry.

Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání reaguje na nutnost kontinuálního vzdělávání i v dospělosti a zejména na potřebu prokázat úroveň dosažených znalostí a dovedností. Vzhledem k jeho přesahu do systému formálního vzdělávání a využívání Národní soustavy kvalifikací, která prostřednictvím Sektorových reaguje na požadavky trhu práce, může být užitečným nástrojem pro zaměstnavatele i vzdělávající se dospělé osoby. Vzdělávání podle NSK by mělo být zárukou aktuálnosti a potřebnosti daných profesních kvalifikací.

- Postoj dospělých osob ke vzdělávání.

Většina respondentů ve všech věkových kategoriích si je vědoma nezbytnosti celoživotního vzdělávání a pravidelně se mu věnují. Někteří i dobrovolně, bez tlaku zaměstnavatele. Je ale zřejmé, že jedním z hlavních důvodů, proč lidé překonávají svou pohodlnost, je jejich obava z uplatnění se na velmi konkurenčním trhu práce. Zejména v období ekonomických krizí je potřeba být schopen pružně reagovat a nabídnout žádané dovednosti a znalosti.

V oblasti legislativního zajištění vzdělávání dospělých respondenti nejsou příliš informováni, to může souviset s tím, že momentálně nemají potřebu řešit své vzdělávání pomocí připravených nástrojů.

- Postoj zaměstnavatelů ke vzdělávání.

Hlavním úkolem zaměstnavatelů je vyrábět a produkovat hodnoty, proto očekávají, že na trhu práce naleznou kvalifikovanou a připravenou pracovní sílu. Na specifikaci požadavků na jednotlivé profese se mohou podílet prostřednictvím NSK.

Nepřipravení pracovníci působí mnohé potíže, to je jeden z důvodů, proč se do vzdělávání v různém rozsahu zapojují i firmy. Dalším důvodem je potřeba obstát na konkurenčním trhu. Pokud nebude zaměstnavatel sledovat vývoj a nebude mít pracovníky připravené reagovat na stálé změny, neudrží se.

## 5 ZÁVĚR VÝZKUMU

Cílem práce bylo zjistit představy a názory respondentů o dalším vzdělávání a jeho legislativním ošetření.

Jednou skupinou respondentů byli dospělí lidé, kteří již ukončili svou přípravu na výkon povolání a vstoupili na trh práce. Z vyhodnocení dotazníků vyšlo najevo, že pokud nemají konkrétní potřebu řešit legislativní zajištění vzdělávání, pak o této oblasti mnoho netuší. Nicméně v případě nutnosti jsou schopni informace u přírodních institucí nalézt.

Vzdělávání jako nutnost vnímají jak dospělé osoby, tak zaměstnavatelé. Legislativa jim k tomu nabízí potřebné nástroje, jen je nutné jim využít. Systém vzdělávání je připravený. Bude důležité, aby se do něj uživatelé zapojili.

Řešení potřeb trhu práce začíná již při volbě prvního povolání. Je důležité motivovat žáky k výběru profesí, pro které mají ty nejlepší předpoklady a je potřebné znát, jaký směrem se vývoj na trhu práce ubírá, aby vzdělávací soustava nabízela profese uplatnitelné a žádané trhem práce.

K tomu je nutné rozvíjet vzájemnou spolupráci zaměstnavatelů, Úřadu práce a vzdělávacích institucí. Pomocí informací z trhu práce bude možné usměrnit vzdělávací systém tak, aby absolventi byli připraveni na požadavky, které na ně budou kladeny. K tomu také může pomoci tzv. duální systém vzdělávání. Důležitou roli by měla hrát Národní soustava povolání jako další systém k získání potřebné kvalifikace.



## ZÁVĚR

Co říci závěrem?

Vzdělávání má důležité funkce – zvyšuje uplatnitelnost osob, pomáhá řešit různé problémy, působí jako prevence vzniku sociálních nerovností a posílení sociální soudržnosti.

Ještě stále můžeme těžit z relativně nízkých nákladů na práci a geografické polohy uprostřed Evropy, ale zdrojem dlouhodobé konkurenceschopnosti, bohatství a další prosperity země jsou její občané, lidé vzdělaní a vzdělávající se, kvalifikovaní s inovačním potenciálem. Má-li Česká republika z dlouhodobého hlediska v ostré celosvětové konkurenci úspěšně obstát, musí se cestou kontinuálního vzdělávání ubírat.

Utvoření efektivního vzdělávacího systému, který reflektuje potřeby společnosti, ekonomiky a nároky trhu práce je toho důležitým předpokladem.

Všechny měřitelné i neměřitelné výstupy ze všech procesů probíhajících v ekonomice i ve společnosti mají společného jmenovatele. Tím je člověk jako nositel vlastností, dovedností a znalostí.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- BENEŠ, Milan. Andragogika – teoretické základy. Vyd. 2. Praha: EUROLEX BOHEMIA s. r. o., 2003. ISBN 80-86432-23-8.
- BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 4., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-023-9.
- CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1369-4
- Kolektiv autorů pod vedením Věry Petráčkové a Jiřího Krause. Akademický slovník cizích slov. Praha: Academia, nakladatelství AV ČR, 2000. ISBN 80-200-0607-9
- KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3
- Kronika českých zemí 1681 – 1840. Fortuna Libri. ISBN 978-80-7321-399-2 - Bělina, Pavel et al. Kronika Českých zemí. 4. díl. 3. vyd. Praha: Fortuna Libri, ©2008. 8 sv. Edice deníku Lidové noviny. ISBN 978-80-7321-399-2.
- LIVEČKA, Emil a Josef KUBÁLEK. Podniková pedagogika: [příručka ke studiu na filozof. fak.] . Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1978.
- MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- Nádvorník, Josef a kol. Baťova škola práce. Zlín: Klub absolventů Baťovy školy ve Zlíně, 1995.
- PALÁN, Zdeněk. Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení. Praha: Academia, 2002 ISBN 80-200-0950-7.
- PEKOVÁ, Jitka, Jaroslav PILNÝ a Marek JETMAR. Veřejný sektor - řízení a financování. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-936-4.
- PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška a MAREŠ, Jiří. Pedagogický slovník. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-029-4.
- VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.

VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2013, 7. aktualizované vydání. nakladatelství ANAG, 2013. ISBN 978-80-7263-796-6

## INTERNETOVÉ ZDROJE

- Administrativní registr ekonomických subjektů (Ares)* [online databáze]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 1999 [cit. 2014-03-25-28]. Dostupné z: <http://www.info.mfcr.cz/>
- ČSÚ, 2014. Dostupné z <http://apl.czso.cz/iSMS/klasstru.jsp?kodcis=80004>
- ČSÚ, 2014. Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vydaje\\_vlady\\_podle\\_funkci\\_cofog\\_tab](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vydaje_vlady_podle_funkci_cofog_tab)
- ČSÚ, 2014. Dostupné z [http://www.czso.cz/cz/cr\\_1989\\_ts/0103.xls](http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0103.xls)
- <http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>
- [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11097\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11097_cs.htm)
- <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/dospely-dospelost>
- in: <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=4731>
- MORKES, František, 2003. 230. výročí Všeobecného školního řádu. In: Učitelské noviny [online]. Zář, 2003, [cit. 2014-04-14]. Dostupné z <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=4731>
- MŠMT, 2014. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava-ze-dne-10-4-2014>
- Národní soustava kvalifikací, 2014. Dostupné z <http://www.narodnikvalifikace.cz>
- Rada pro výzkum, vývoj a inovace, 2012. Dostupné z <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=653383> (příloha č. 6)
- Rada pro výzkum, vývoj a inovace, 2014. Dostupné z <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=711241> – (tabulkové přílohy)
- Wikipedia, 2014. Dostupné z: [http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Datei:First\\_publishing\\_of\\_Andragogik.jpg&filetimestamp=20110913195153](http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Datei:First_publishing_of_Andragogik.jpg&filetimestamp=20110913195153) ze dne 10. 4. 2014

## PRÁVNÍ NORMY

- ČESKO. Zákon č. 179 ze dne 5.5.2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). In. Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 61, s. 2097-2113. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2006/061-2006.pdf> nebo <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon?q=179/2006>
- ČESKO. Zákon č. 18 ze dne 10. prosince 2003 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace). In. Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 7, s. 290-333. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/007-2004.pdf> nebo <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon?q=18/2004>
- ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In. Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 190, s. 10262-10324. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/190-2004.pdf> nebo <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon?q=561/2004>
- ČESKO. Zákon č. 586 ze dne 20.11.1992 o daních z příjmu. In. Sbírka zákonů České republiky. 1992, částka 117, s. 3473-3491. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1992/117-1992.pdf> nebo <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon?q=586/1992>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ARES	Informační systém Administrativní registr ekonomických subjektů
COFOG	Klasifikace funkcí vládních institucí
CZ-NACE	Klasifikace ekonomických činností (zkratka NACE je odvozena z francouzského Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes“)
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČSÚ	Český statistický úřad
EHEA	Evropská oblast vysokoškolského vzdělávání
ISCED	Mezinárodní standard klasifikace vzdělávání
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
NÚV	Národní ústav pro vzdělávání
RES	Registr ekonomických subjektů
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody ČR
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. č. 1: Disproporce na trhu práce

Obr. č. 2: Uspořádání právních norem

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1: Nejvyšší ukončené vzdělání obyvatel ČR starších 15 let dle výsledků sčítání lidu

Tab. č. 2: Vybrané hlavní makroekonomické ukazatele národního hospodářství ČR

Tab. č. 3: Oblast Rozvoj a uplatnění lidského potenciálu

Tab. č. 4: Členění právních normativních aktů (PNA)

Tab. č. 5: Přehled právních norem

Tab. č. 6: Výdaje vlády podle funkcí COFOG („Classification of the Functions of Government“) na vzdělávání v letech 2008 – 2012 (v mil. Kč, běžné ceny)

Tab. č. 7: Členění klasifikace ekonomických činností

Tab. č. 8: Srovnání kvalitativně a kvantitativně orientovaného výzkumu podle P. Gavo

Tab. č. 9: Právní normy v ASPI

Tab. č. 10: Zákoník práce - přehled

Tab. č. 11: Zákon o daních z příjmů - přehled

Tab. č. 12: Přehled autorizovaných osob oprávněných k udělení osvědčení podle zákona č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Tab. č. 13: Zájem o uznání výsledků dalšího vzdělávání



## **SEZNAM PŘÍLOH**

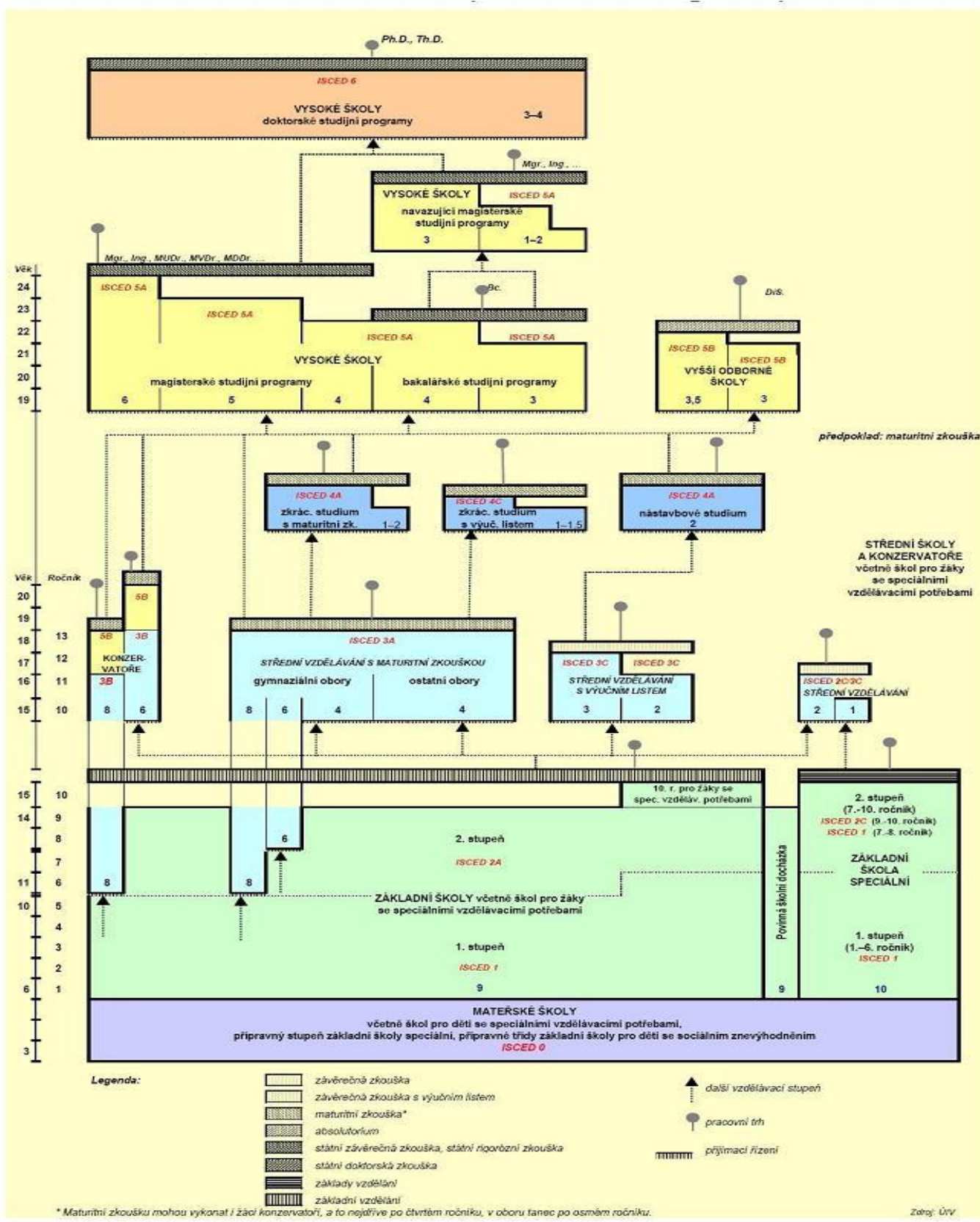
PŘÍLOHA PI: SCHÉMA VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ČR

PŘÍLOHA PII: DOTAZNÍK VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

PŘÍLOHA PIII: PRVNÍ DOLOŽENÉ POUŽITÍ SLOVA ANRAGOGIKA

PŘÍLOHA PIV: PŘEHLED VYDANÝCH OSVĚDČENÍ O ZÍSKÁNÍ PROFESNÍCH  
KVALIFIKACÍ

# PŘÍLOHA PI: SCHEMA VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ČR



ZDROJ: MŠMT, 2014

## PŘÍLOHA PII: DOTAZNÍK VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

**Jste: \***

- Muž
- Žena

**Vaše věková kategorie: \***

- Do 20 let
- 20 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 59
- Více než 60 let

**Nejvyšší Vámi dosažené vzdělání v řádném denním studiu (tj. studium před trvalým zahájením pracovní kariéry): \***

- Základní a nedokončené vzdělání
- Střední vzdělání bez výučního listu
- Střední vzdělání s výučním listem
- Střední vzdělání s maturitou
- Vyšší odborné nebo bakalářské
- Inženýrské nebo magisterské studium
- Doktorandské studium

**Uveďte prosím obor studia, případně název školy. \***

**Pracoval/a jste během svého života v oboru, který jste v řádném denním studiu vystudoval/a? \***

- Ano
- Ne

**V jakém oboru působí vaše organizace, ve které nyní pracujete nebo jste naposledy pracoval/a? \***

- Zemědělství, lesnictví a rybářství
- Těžba a dobývání (uhlí, ropy, zemního plynu, rud, kamene, písku, jílu)
- Zpracovatelský průmysl (potravinářství, výroba nápojů, tabákových výrobků, textilií, oděvů, obuvi, zpracování dřeva, papíru, tisk, výroba koksu, ropných produktů, chemických látek, farmaceutická výroba, výroba z pryže a plastu, výroba nekovových minerálních výrobků, kovovýroba, výroba elektroniky, výroba elektrických zařízení, strojů a zařízení)
- Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
- Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
- Stavebnictví
- Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
- Doprava a skladování
- Ubytování, stravování a pohostinství
- Informační a komunikační činnosti (vydavatelské činnosti, činnosti v oblasti filmů, tvorba programů a vysílání, telekomunikace, informační technologie, zpracování dat)
- Peněžnictví a pojišťovnictví
- Činnosti v oblasti nemovitostí (nákup, prodej, pronájem)
- Profesní, vědecké a technické činnosti (právní, účetnické, auditorské, architektonické, poradenství, technické zkoušky, výzkum a vývoj, reklama a průzkum trhu, návrhářské činnosti, překladatelské a tlumočnické činnosti, veterinární činnosti)
- Administrativní a podpůrné činnosti (leasing, zprostředkování zaměstnání, cestovní kanceláře a agentury, bezpečnostní a pátrací činnosti, úklid, úprava krajiny, administrativa)
- Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
- Vzdělávání
- Zdravotnictví a sociální péče
- Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- Ostatní činnosti (činnost profesních svazů, odborových svazů, prosazování společných zájmů, opravy výrobků, osobní služby)
- Činnosti domácností jako zaměstnavatelů (domácí personál)
- Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů
- Jiné:

**Pracoval/a jste během svého života ve dvou a více oborech? \***

- Ano
- Ne

**Byl/a jste někdy během svého života registrován/a na úřadu práce jako uchazeč/ka o zaměstnání? \***

- Ano
- Ne

**Jste v současné době zaměstnaný/á? \***

- Ano
- Ne

**Pokud v současné době NEMÁTE zaměstnání, pak proto, že jste: \***

(Jestliže pracujete, označte prosím možnost: Pracuji.)

- V domácnosti
- Na mateřské dovolené
- V důchodu
- Momentálně bez zaměstnání, v evidenci úřadu práce
- Pečovatel o osobu, která potřebuje trvalou péči
- Pracuji
- Jiné:

**Jakou úroveň vzdělání považujete pro současně nebo naposledy Vámi vykonávanou práci za nejvhodnější? \***

- Základní a nedokončené vzdělání
- Střední vzdělání bez výučního listu
- Střední vzdělání s výučním listem
- Střední vzdělání s maturitou
- Vyšší odborné nebo bakalářské
- Inženýrské nebo magisterské studium
- Doktorandské studium
- Jiné:

**Máte nebo jste v posledním zaměstnání měl/a nějaké podřízené? \***

- Ano
- Ne

**Jaké je, nebo v posledním zaměstnání bylo, Vaše pracovní zařazení? \***

- OSVČ
- Majitel firmy, ředitel
- THP, úředník
- Personalista
- Provozní a výrobní pracovník, dělník
- Učitel, lektor
- Jiné:

**Vzdělával/a jste se i po zahájení Vaší pracovní kariéry? \***

(Jakékoliv kurzy, semináře, dálkové a kombinované studium ve školních institucích...)

- Ano
- Ne

**Uveďte prosím počet, případně druh, vzdělávacích aktivit, které jste absolvoval/a po zahájení Vaší pracovní kariéry. \***

(Pokud jste se NEVZDĚLÁVAL/A, napište prosím Nevzdělával/a jsem se)

**Jaké jste měl/a důvody ke vzdělávání? \***

(Jestliže jste v předchozí otázce odpověděl/a: Nevzdělával/a jsem se, označte prosím možnost Nevzdělával/a jsem se)

- Zájem o vlastní další rozvoj
- Požadavek zaměstnavatele
- Potřeba osvěžit nebo rozšířit dosud nabyté znalosti a dovednosti
- Nutnost změnit obor
- Zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce
- Nevzdělával/a jsem se
- Jiné:

**Proč jste se nevdělával/a? \***

(Jestliže jste se vzdělával/a, označte prosím možnost Vzdělával/a jsem se)

- Považuji to za zbytečné
- Vystačím si s tím, co už umím
- Nebaví mě to
- Nemám dostatek času
- Nic mě nenutí, ale kdyby mě někdo/něco nutil/o, začal/a bych se dále vzdělávat
- Vzdělával/a jsem se
- Jiné:

**Další vzdělávání poskytoval/a: \***

(Jestliže jste se nevdělával/a, označte prosím možnost Nevzdělával/a jsem se)

- Jazyková škola
- Vzdělávací agentura
- Školní instituce
- Zaměstnavatel na pracovišti v pracovní době
- Úřad práce
- Nezisková instituce – občanské sdružení, nadační fond, nadace...
- Učím se sám/sama
- Nevzdělával/a jsem se
- Jiné:

**Další vzdělávání hradil: \***

- Já sám/a
- Zaměstnavatel
- Úřad práce
- Jiné:

**Vaše další vzdělávání po ukončení denního studia a zahájení pracovní kariéry bylo ukončeno: \***

- Dále jsem se nevdělával/a
- Učňovskou zkouškou a získáním výučního listu
- Státní maturitou a získáním maturitního vysvědčení
- Absolutoriem a právem užívat titul diplomovaný specialista

- Státní závěrečnou zkouškou a udělením titulu bakalář
- Státní závěrečnou zkouškou a udělením titulu magistr, inženýr
- Státní doktorskou zkouškou a udělením titulu doktor
- Závěrečnou rekvalifikační zkouškou a získáním osvědčení s celostátní platností
- Jazykovou zkouškou a získáním jazykového certifikátu
- Bez udělení oficiálního dokladu o absolvování vzdělávání
- Dosud probíhá, ukončeno bude některým z výše uvedených způsobů (prosím zatrhněte)
- Jiné:

**Kdy naposledy jste se věnoval/a dalšímu vzdělávání nebo výcviku v jakékoliv formě vztahujícím se k Vašemu profesnímu rozvoji? \***

Jestliže jste se nevzdělával/a, napište prosím Nevzdělával/a jsem se

**Pomohlo (by) Vám další vzdělávání v pracovním uplatnění? \***

- Ano
- Ne
- Nevím

**Uved'te prosím klady a přínosy související s Vaším dalším vzděláváním. \***

**Uved'te prosím záporny související s Vaším dalším vzděláváním. \***

**Získal/a jste během svého života jakékoliv profesní dovednosti, jejichž dosažení nemáte potvrzeno oficiálním dokladem (výučním listem, maturitním vysvědčením)? \***

- Ano
- Ne



**Jak byste postupoval/a, kdybyste chtěl/a nebo potřeboval/a získat celostátně platné osvědčení i pro profesní znalosti a dovednosti získané během Vašeho života a na které dosud nemáte žádný „papír“ (např. výuční list, maturitní vysvědčení)? \***

**Máte zájem o další vzdělávání v budoucnu? \***

- Ano  
 Ne

**Zdůvodněte prosím svou předchozí odpověď. \***

**Je oblast vzdělávání dospělých upravena legislativou? \***

- Ano  
 Ne  
 Nevím

**Co je nebo by mělo být v oblasti vzdělávání dospělých legislativně upraveno? \***

**Uveďte prosím osoby, instituce, úřady, organizace, které se, podle Vašeho názoru, mají nebo by se měly zabývat vzděláváním dospělých anebo se v této oblasti jakýmkoliv způsobem angažovat? \***

**Pokud se zabýváte řízením zaměstnanců, jejich nábořem nebo zácvikem, uveďte prosím potíže, se kterými se v tomto procesu potýkáte. \***

Pokud se nejedná o Váš případ, napište prosím: Nezabývám se

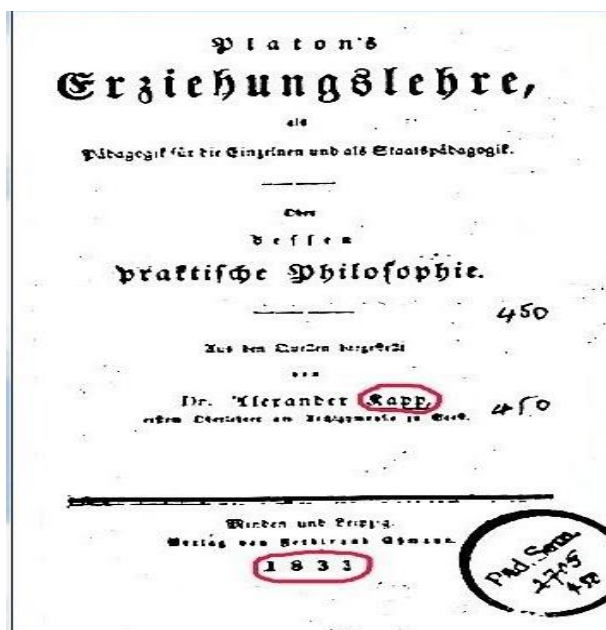
**Jak jste spokojen/a se svou současnou prací a ostatními oblastmi svého života?**

Použijte prosím školní stupnici 1 – 5, tj. 1 - výborně, 2 - chvalitebně atd. Pokud nechcete, nemusíte odpovídat.

	1	2	3	4	5
S Vaším zaměstnáním	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S Vaší ekonomickou situací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S Vaším rodinným životem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S Vaším životem celkem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Toto je poslední otázka. Zde můžete napsat cokoliv, co považujete za důležité ve vztahu k tomuto dotazníku a k vzdělávání dospělých vůbec.**

PŘÍLOHA PIII: PRVNÍ DOLOŽENÉ POUŽITÍ SLOVA ANRAGOGIKA



ZDROJ: Wikipedia, 2014

# PŘÍLOHA PIV: PŘEHLED VYDANÝCH OSVĚDČENÍ O ZÍSKÁNÍ PROFESNÍCH KVALIFIKACÍ



STŘEDNÍ ŠKOLA OBCHODNĚ TECHNICKÁ s.r.o.  
náměstí T. G. Masaryka 1279, 780 01 Zlín



Ministerstvo průmyslu a obchodu  
Mgr. Michal Horáček  
Na Františku 32  
110 15 Praha 1

Ve Zlíně 17. 9. 2012

Čj. 12/700/ko/204 Přehled vydaných osvědčení o získání profesních kvalifikací

## (36-020-H) ZEDNÍK

[REDACTED]	A-DK/ZED/10/01	10. 6. 2010
[REDACTED]	A-DK/ZED/11/02	13. 12. 2011
[REDACTED]	A-DK/ZED/11/01	13. 6. 2011

## (36-022-H) ZHOTOVITEL ZATEPLOVACÍCH SYSTÉMŮ

[REDACTED]	A-DK/ZZS/11/01	29. 11. 2011
------------	----------------	--------------

## (32-010-H) SVRŠKAŘKA

[REDACTED]	A-DK/SV/11/01	31. 1. 2011
[REDACTED]	A-DK/OSV/12/01	12. 3. 2012

## (32-004-H) OPRAVÁŘ OBUVI A KOŽEDĚLNÉHO ZBOŽÍ

[REDACTED]	A-DK/OOKZ/11/01	31. 10. 2011
[REDACTED]	A-DK/OOAKZ/12/01	27. 1. 2012
[REDACTED]	A-DK/OOAKZ/12/02	4. 5. 2012

## (32-009-H) OBUVNÍK PRO VÝROBU ORTOPEDICKÉ OBUVI

[REDACTED]	A-DK/OPVOO/12/01	16. 1. 2012
------------	------------------	-------------

S pozdravem

STŘEDNÍ ŠKOLA  
OBCHODNĚ TECHNICKÁ s.r.o.  
náměstí T. G. Masaryka 1279, 780 01 Zlín  
IČ: 26215829 DIČ: CZ26215829  
Výš: 576 037 216 -7-

Mgr. Marta Fojtíková  
ředitelka