

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Bakalářská práce

2010

Pavel Vávra

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

**PŘÍSTUPY ZAMĚSTNANCŮ
K CELOŽIVOTNÍMU
VZDĚLÁVÁNÍ**

Autor: Pavel Vávra

Vedoucí práce: Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Studijní program: Sociální pedagogika, Specializace v pedagogice

Datum odevzdání: Březen 2010

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

THE APPROACH OF EMPLOYEES TO THE LIFELONG LEARNING

Author: Pavel Vávra

Supervisor: Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Study program: Social education, Specialization in education

Consignment date: March 2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

NÁZEV PRÁCE: PŘÍSTUPY ZAMĚSTNANCŮ K CELOŽIVOTNÍMU
VZDĚLÁVÁNÍ

JMÉNO AUTORA: Pavel Vávra

STUDIJNÍ OBOR: Sociální pedagogika

SPECIALIZACE: Specializace v pedagogice

KATEDRA: Pedagogiky a psychologie

VEDOUCÍ PRÁCE: Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

TERMÍN ZADÁNÍ: 31. 3. 2009

ROK OBHAJOBY: 2010

Anotace

Bakalářská práce se věnuje nabídkové straně trhu práce – pracovní síle. V práci je mapována situace v celoživotním vzdělávání české pracovní síly v porovnání s vybranými zeměmi v Evropě. Praktická část se zaměřuje na zjištění ochoty a poptávky zaměstnanců vybraných subjektů k celoživotnímu a zvláště terciárnímu vzdělávání.

BACHELOR WORK ASSIGNMENT

NAME OF WORK: THE APPROACH OF EMPLOYEES TO THE
LIFELONG LEARNING

AUTHOR'S NAME: Pavel Vávra

FIELD OF STUDY: Social education

SPECIALIZATION: Specialization in education

DEPARTMENT: Education and psychology

SUPERVISOR: Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

CONSIGNMENT DATE: 31. 3. 2009

YEAR OF DEFENCE: 2010

Annotation

The bachelor work settles the offer aspect of the employment market – the manpower. In the work the situation in lifelong learning of the Czech manpower is mapped in comparison with selected countries in Europe. The practical part focuses on findings the willingness and demand of employees of selected subject to lifelong and especially tertiary education.

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Přístupy zaměstnanců k celoživotnímu vzdělávání“ vypracoval samostatně s použitím pramenů a literatury uvedených v referenčním seznamu.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 b zákona č.111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

České Budějovice 2010

Podpis

PODĚKOVÁNÍ

Chtěl bych touto cestou poděkovat paní Mgr. Jaroslavě Sedlákové Ph.D., za vedení, cenné rady, připomínky a ochotu pomoci při vypracování této bakalářské práce a také rodině za trpělivost a toleranci během mého studia.

Obsah

Úvod.....	1
Teoreticko metodologická východiska	4
1 Historický vývoj českého vzdělávání	4
1.1 Historický vývoj a jeho vliv na celoživotní vzdělávání	4
1.2 Shrnutí vývoje vzdělávání	7
2 Současná vzdělávací politika v ČR.....	7
2.1 Současný stav	7
2.2 Cílový stav vzdělávací politiky v ČR.....	12
3 Vzdělávací soustava v ČR	13
3.1 Vymezení pojmů	13
3.2 Celoživotní vzdělávání a úspěšnost prosazení se na trhu práce	14
3.3 Vzdělávání dospělých.....	15
3.4 Problémy v oblasti dalšího vzdělávání dospělých.....	18
3.5 Řešení současného stavu	19
4 Porovnání vzdělávací politiky ČR a zemí EU	21
4.1 Porovnání v letech 1990 - 2002.....	21
4.2 Porovnání od roku 2002 do současnosti.....	23
Praktická část: Přístup zaměstnanců k dalšímu vzdělávání	28
5 Stanovení výzkumného cíle a metodika výzkumu	28
5.1 Stanovení výzkumného cíle a hypotéz	28
5.2 Metodika výzkumu	29
6 Vyhodnocení výzkumu	30
6.1 Vyhodnocení dotazníků.....	30
6.2 Výstupy.....	30
6.3 Diskuse výsledků.....	41
Závěr	43

Literatura.....	45
Seznam obrázků, tabulek a grafů	47
Přílohy.....	49

Úvod

Téma vzdělávání dospělých je dnes široce diskutované a rozsáhlé. Týká se nejen vzdělání formálního, ale i neformálního a informálního. Největší význam pro prosazení se na trhu práce má však vzdělání formální o něco méně neformální, které spíše ve větší míře napomáhá ke zdokonalování stávajících znalostí. Vzhledem k rozsáhlosti tématu se praktická část bakalářské práce zabývá z větší části vzděláním formálním terciárním, neboť zde je v porovnání se státy EU oproti vzdělání neformálnímu v ČR více problémů a také se jej účastní daleko méně osob, než je průměr v EU. Ve vzdělání neformálním se ČR nejen vyrovnává, ale v některých ukazatelích i podle posledních statistik v současné době překračuje průměr států EU. Této části se praktická část zabývá okrajově spíše pro potvrzení či vyvrácení hypotézy, že za současným velmi dobrým stavem neformálního vzdělávání v ČR v porovnání se státy EU stojí spíše zájem zaměstnavatelů a současná legislativa než zájem samotných zaměstnanců.

Téměř všechny dostupné výzkumy a zprávy (např. Průvodce dalším vzděláváním; Tématické hodnocení terciárního vzdělávání v České republice; Analýza: Ukazatele hodnotící přístup, účast a výstupy z terciárního vzdělávání; Výkonové indikátory ve vzdělávání; Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008; Další vzdělávání v číslech ČSÚ; Bílá kniha terciárního vzdělávání a další), zabývající se terciárním vzděláváním staví Českou republiku oproti vyspělým evropským zemím do nelichotivé pozice. Je zde jmenováno mnoho faktorů, které způsobují nezájem, ale případně i nemožnost získat vysokoškolské vzdělání. Z nejdůležitějších lze jmenovat například vysokou míru selektivity středního vzdělávání, která způsobuje, že mnoho žáků z rodin s nižším sociálně-ekonomickým statusem a vzděláním, jejichž schopnosti vystudovat vysokou školu jsou srovnatelné se schopnostmi žáků vzdělanějších rodičů, je v raném věku odkloněno na vzdělávací dráhy, které vstup na vysokou školu v pozdějším věku již výrazně znesnadňují. Malá otevřenost systému terciárního vzdělávání vede k velké konkurenci na vstupu do tohoto systému, v níž z mnoha důvodů častěji selhávají uchazeči pocházející ze sociálně slabších rodin. Přijímací řízení na vysoké školy klade důraz na konkrétní znalosti, které uchazeči v různé míře získávají v různých typech škol, místo aby se opíralo o profesionálně zjišťované obecné studijní předpoklady. Slabé nebo málo účinné programy finanční pomoci studentům vysokých škol neumožňují rozhodování o studiu či o pokračování v něm odpoutat od ekonomické

situace výchozí rodiny, což je jedna ze základních podmínek pro to, aby se na vysoké školy ve větší míře hlásily i děti pocházející z rodin s nízkými příjmy.¹

Toto jsou zhruba vyjmenované problémy, proč se v ČR zatím nerozvíjí následné studium studentů s ukončeným středním vzděláním, které bude třeba řešit a pro které je nutno vytvořit odpovídající podmínky. Ale proč se nedaří zvyšovat vzdělanost lidí v produktivním věku, s více méně stabilním sociálním a ekonomickým zázemím, když v posledních letech se nabídka různých studijních oborů rozšířila nejen kvantitativně, ale vzniklo i mnoho nových oborů zaměřených přímo na určité profese, čímž se i zvýšila možnost přijetí uchazečů? Je to dáno tím, že lidé, kteří rovnou nepokračovali v dalším vzdělávání, o to již nyní nemají zájem, podmínky, čas, finance, možnosti? Nebo je to dáno tím, že jsou již pohodlní věnovat svůj volný čas vzdělávání na úkor jiných již zaběhlých volnočasových aktivit a odpočinku?

Po prostudování podkladů o problematice terciárního vzdělání jsem dospěl k názoru, že nejvyšší podíl na neochotě k terciárnímu vzdělávání nejsou faktory ekonomické, ani nedostatek příležitostí, ale nechut' se vzdělávat z důvodu určité pohodlnosti a v případě stabilního a slušně ohodnoceného zaměstnání není žádná motivace k dalšímu rozvoji znalostí. Jen málo zaměstnanců má zájem si dalším vzděláváním pomoci k lepšímu postavení, zvýšení statusu, atd. Málokdo uvažuje „dopředu“, že může o zaměstnání přijít. A většina zaměstnanců, kteří si vzdělání doplňují tak dle mého názoru činí na základě požadavků zaměstnavatele, jež jsou podmínkou možnosti dalšího postupu, a někdy i setrvání na stávající pracovní pozici zaměstnance.

Zajímavostí vycházející ze statistik je, že terciárního vzdělávání se v dospělosti od 26 let věku účastní v ČR v porovnání se státy EU sice málo zaměstnanců (tento trend je však pomalu vzestupný), ale po 45. roku věku statistiky dokladují, že se terciárního vzdělávání nezúčastňují již téměř žádní. Vycházím z toho, že jednou z možností je, že generace, která nepoznala školství za dob totalitního režimu, nemá tak negativní předsudky a postoje ke vzdělání jako generace starší. Další možností je, že soukromé vysoké školy, jejichž vzniku byl přisuzován velký význam pro zlepšení stávajícího stavu, nejsou z důvodu vysokých finančních nákladů, a tudíž i návratnosti pro zaměstnance, zvláště ty starší vhodné.

¹ MATĚJŮ, Petr, et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. 1. vyd. Praha : TAURIS, 2009 tisk. 76 s. ISBN 978-80-254-4519-8. s. 56

Abychom pochopili postoje dospělých k terciárnímu vzdělávání, považuji za důležité nejprve v teoretické části zmínit historický vývoj vzdělávání v českých zemích od počátků do současnosti. Velmi důležité je potřeba se seznámit a vymezit pojmy "celoživotní vzdělávání", "vzdělávání dospělých", ale i specifika a problémy ve vzdělávání dospělých a nastínit jejich možná řešení. Další bod teoretické části srovnává další vzdělávání v ČR oproti některým státům EU nejprve v období do roku 2002 a následně od roku 2002 do současnosti, neboť od té doby a zvláště po vstupu ČR do EU v roce 2004 vznikla řada klíčových dokumentů, které se dalším vzděláváním zabývají a nastiňují cestu řešení problémů v dalším vzdělávání jak současném, ale hlavně v dlouhodobém horizontu.

Cílem práce by v praktické části mělo být zmapování situace v celoživotním vzdělávání v České republice v porovnání se zeměmi EU, porovnání podmínek, možností a ochoty českých zaměstnanců pro pokračování v dalším vzdělávání, zaměření se na ochotu české pracovní síly pokračovat v dalším vzdělávání ve vybraných skupinách zaměstnanců.

Úvod praktické části práce, stanovení cílů a hypotéz, je volena formou studia a porovnání již provedených relevantních statistik důvěryhodnými zdroji. Hlavní část práce - výzkum postojů zaměstnanců, k dalšímu, ale hlavně terciárnímu vzdělání, je provedena na náhodně vybraném vzorku zaměstnanců z různých oborů a firem formou dotazníku.

Teoreticko metodologická východiska

1 Historický vývoj českého vzdělávání

1.1 Historický vývoj a jeho vliv na celoživotní vzdělávání

Chceme-li hodnotit současný stav přístupu zaměstnanců k terciárnímu vzdělávání v České republice je dle mého názoru vhodné se ohlédnout i do minulosti, zvláště do let 1948 – 1989. V těchto letech se v základních a středních školách formulovaly vztahy ke vzdělávání velké části současných zaměstnanců a můžeme zde vysledovat i možné základy současných přístupů ke vzdělávání u některých z těchto lidí. Úmyslně se však velmi krátce vrátím až do začátku vzdělávacích procesů v českých zemích, neboť odtud je patrné, že celou historií vzdělávání až na výjimky se prolíná jeden a tentýž negativní proces a tím je **centralizace** a **direktivnost**. I zde je totiž možno hledat jednu z mnoha odpovědí na otázku, jaký má mít přístup k dalšímu vzdělávání člověk, který je téměř celou dobu rigidně a direktivně řízen bez možnosti jakéhokoli demokratického projevu.

Vývoj vzdělanosti do roku 1774

Až do roku 1774 od počátků byla veškerá vzdělanost řízena a kontrolována církví. Pouze církevní organizace měly právo určovat obsah a metody vzdělávání. Vykonávaly také dohled a kontrolu nad vzděláním. Jedním ze základních obsahů vzdělávání všech vrstev obyvatelstva byla orientace na spokojenost s vlastním osudem a na neprotivení se řádu.

Výrazné kvalitativní zlepšení lze sledovat po založení pražské univerzity. Důsledkem toho bylo zvýšení zájmu o vzdělání a ideově tolerantní ovzduší, které ukončila až třicetiletá válka. Její důsledky způsobily i nerealizaci forem a metod vzdělávání navržených J. A. Komenským.

Dalším důležitým milníkem v toto období byly reformy, realizované z rozhodnutí císařovny Marie Terezie. Jednalo se zvláště o reformu správy a řízení vzdělávání

a výchovy, zahájená reformou zestátnění a modernizací obsahu vysokého školství, na kterou navázala všeobecná vyučovací povinnost v roce 1774.²

Vývoj vzdělanosti v letech 1774 až 1869

Zavedením tereziánské školské reformy, která přinesla organizaci veřejných státních škol a podstatně omezila moc církve, vzniká nové období ve vyučování. Hlavní úlohu zde sehrává stát. Vzdělávání se stalo věcí státního zájmu. Císařovna však vlastně jen pozměnila formulaci původní zásady „vše pro víru“ za „vše pro stát“. Škola však neměla učit děti přemýšlet, ale vychovávat je v dobré povolné a zdatné lidi. Tento vývoj byl však narušen tzv. konkordátem (smlouva státu s církví), kdy veškeré školství bylo opět podřízeno církvi, který se postupně snažila dosáhnout původního stavu.³

Vývoj vzdělanosti v letech 1869 až 1918

Další vývoj vzdělanosti byl ovlivněn prosincovou ústavou z roku 1867, která zrušila poslední zbytky absolutistické moci a umožnila postupnou demokratizaci země. V roce 1869 vznikl závažný dokument, tzv. Hasnerův zákon, který umožnil rozvoj vzdělání nejširších vrstev. Zavedl povinnou osmiletou docházku, zbavil školy církevního dohledu a nově pojaté školství neznalo rozdíly mezi chlapci a dívkami. Přesto však tato novela nebyla přijata veřejností jednoznačně kladně. Zvláště u sociálně slabších a zemědělských vrstev, kterým vadil odchod práce schopných dětí do škol.

Přesto však lze konstatovat, že v českých zemích v druhé polovině 19. století každá generace dosahovala oproti generaci předchozí vyšší vzdělání. A zejména v oblasti odborného a vyššího školství došlo k výraznému kvalitativnímu nárůstu.⁴

² *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý (editoři). 1. vyd. Praha : Karolinum, 2006. 181 s. ISBN 80-246-1251-3. s. 7 - 11.

³ *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý (editoři). 1. vyd. Praha : Karolinum, 2006. 181 s. ISBN 80-246-1251-3. s. 11-14.

⁴ *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý (editoři). 1. vyd. Praha : Karolinum, 2006. 181 s. ISBN 80-246-1251-3. s. 14-15

Vývoj vzdělanosti v letech 1918 až 1948

Československá republika oficiálně převzala správní systém bývalého Rakouska – Uherska. I nadále platila ve školství hierarchická organizace. Školství mělo dvě formy: veřejnou a soukromou. Soukromé vysoké školy mohly být zřízeny jen se souhlasem vlády.

V této době však byly zavedeny i nové prvky jako zavedení nového předmětu občanská nauka a výchova, byla zavedena povinná osmiletá školní docházka, byl zřízen nový typ škol, tzv. menšinová škola pro občany jednoho mateřského jazyka (zejména v pohraničních oblastech), odborné školy byly děleny podle výrobních odvětví, střední školy se dělily na klasická gymnázia, reálná gymnázia (zaměřena na technické obory), čtyřleté učitelské ústavy. I přes řadu nedostatků však získávala správa regionálního školství demokratický charakter umožňující získat zájemcům o studium částečný vliv na podobu a chod škol.

Po okupaci se však správa a řízení školství staly předmětem zájmu protektorátní správy. Vztah ke školství vyplýval z politických plánů s českým národem směřujícím k postupné germanizaci nebo likvidaci. Na školství bylo nahlíženo jako na nebezpečnou instituci. Vše bylo podřízeno stálé kontrole ze strany protektorátních úřadů. Koncem roku 1944 bylo již jasné, že se válka chýlí ke konci a skupiny učitelů a odborníků začaly připravovat koncepce školské organizace pro poválečné období.⁵

Vývoj vzdělanosti v letech 1948 až 1989

Poválečné období bylo výrazně ovlivněno celkovým výsledkem války. Rozhodující vliv na vnitřní uspořádání měl Košický vládní program, který formuloval požadavek důsledné demokratizace školského systému tak, aby bylo i vyšší vzdělání přístupné širokým vrstvám. Nastolení komunistické moci v únoru 1948 však vyvolalo politické čistky, které těžce zasáhly a postupně ochromily i orgány všech stupňů škol. V následných letech, kdy se vzdělávací systém začal přizpůsobovat vzdělávacímu systému dle sovětského vzoru, došlo ke značnému poškození vzdělanostní úrovně v oblasti mravní a etické výchovy a v oblasti odborné přípravy nebyl respektován vývoj

⁵ *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý (editoři). 1. vyd. Praha : Karolinum, 2006. 181 s. ISBN 80-246-1251-3. s. 14-18.

ve světě. Vše bylo podřízeno kontrole a zneužívání vzdělání s neomezenou pravomocí ve prospěch KSČ. Škola se stala oporou socialistického zřízení, přístup na vysoké školy byl ideologicky kontrolován a nedělnickým studentům byl regulován přístup na vysoké školy ob jednu generaci. Tento stav se takto téměř nezměněn udržel až do pádu totalitního režimu v listopadu 1989. Po roce 1989 můžeme říci, že pomalu nastává postupná demokratizace školství.⁶

1.2 Shrnutí vývoje vzdělávání

Jak bylo již nastíněno v úvodu, kromě let 1860 – 1939 a od roku 1990 až dosud, kdy byly a jsou značné snahy o postupnou dekoncentraci a decentralizaci kompetencí státní moci a tendence postupného nahrazování direktivního a hierarchického přístupu za přístupy méně direktivní, kooperující a partnerské, lze ostatní období označit za silně centralistické a direktivní. Současnou generaci ovlivňuje hlavně období 1948 – 1989. Část generace v této době absolvovala studium a ti, kteří již školství tohoto období nezažili, jsou stejně stále ovlivněni výchovou v rodinách a těmi, co v tomto období vyrůstali. A toto je podle mého názoru jeden z faktů, který se negativně projevuje a určitě i nějaký další čas negativně projevoval bude, zvláště v přístupu k terciárnímu vzdělávání.

2 Současná vzdělávací politika v ČR

2.1 Současný stav

Lze konstatovat, že po roce 1990 dochází postupně v oblasti školství k decentralizaci a dekoncentraci. Pravomoci ze státní správy jsou přenášeny na samosprávu a pravomoci ústředního orgánu státní správy jsou přenášeny na orgány regionální a místní. Je posilována role škol a jejich ředitelů, do rozhodování o podobě a obsahu vzdělávání na školách jsou stále více zapojováni rodiče, žáci a studenti. Významnou změnou bylo také zrušení státního monopolu na poskytování vzdělávání a umožnění vzniku soukromých a církevních škol. Vznikem těchto soukromých subjektů došlo i k růstu soukromých výdajů na vzdělávání. Stát si však stále zachovává hlavní roli ve financování škol.

⁶ *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý (editoři). 1. vyd. Praha : Karolinum, 2006. 181 s. ISBN 80-246-1251-3. s. 18 - 20.

Rozhodující vliv na financování má stále centrální orgán státní správy MŠMT. Rovněž vysoké školy, jsou převážně dále financovány ze státního rozpočtu.⁷

K 1. 1. 2005 došlo k podstatným změnám v českém vzdělávacím systému, a to především díky novému školskému zákonu. Změny se projeví ve schématu vzdělávacího systému platného od roku 2005 / 2006 – viz obr. č. 1.

Za hlavní přínos změn v koncepci vzdělávání lze považovat konec stagnace rozvoje terciárního vzdělávání a převaha počtu studentů na vysokých školách v dvoustupňovém studiu - první stupeň bakalářský (3 až 4 leté), druhý stupeň magisterský (2 až 3 leté). V terciárním vzdělávání je v mnohem větší míře, než je tomu v nižších úrovních vzdělávání, zastoupena forma vzdělávání při zaměstnání.⁸

„Terciární vzdělávání v České republice se obdivuhodným způsobem vyrovnalo s výzvami, které na ně byly kladeny po roce 1989. Výsledkem je systém s vysokou mírou autonomie jednotlivých institucí, samosprávnými mechanismy a téměř plně financovaný z veřejných zdrojů. Experti se však domnívají, že stávající podoba terciárního vzdělávání (struktura, způsob financování atd.) nebude schopna splnit požadavky na bohatě diverzifikovaný systém, který by byl otevřený evropským a globálním trendům a současně přispěl k rozvoji České republiky v kontextu nastupující společnosti znalostí.“⁹

⁷ VESELÝ, Arnošt, MOURALOVÁ, Magdalena. *Vzdělávání v České republice : Současný stav a vývojové trendy*. Praha : FSV UK, 2008. 40 s. ISSN 1801-5999. s. 20 - 22.

⁸ *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý (editoři). 1. vyd. Praha : Karolinum, 2006. 181 s. ISBN 80-246-1251-3. s. 38 - 45.

⁹ MATĚJŮ, Petr, et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání : První verze určená k veřejné diskusi*. Praha : MŠMT, 2008. 65 s. s. 9

Obrázek 1: Schéma vzdělávacího systému v České republice – platné od roku 2005



Zdroj: ÚV

Přestože v současném období došlo v terciárním vzdělávání k výraznému kvalitativnímu pokroku, pokud má ČR udržet krok s vyspělými zeměmi, je nutno provést koncepční a legislativní změny, které jsou částečně obsahem nové Bílé knihy terciárního vzdělávání. Pro tyto účely byla mimo jiné odborníky provedena SWOT

¹⁰ KLEŇHOVÁ, Michaela, ŠŤASTNOVÁ, Pavlína. *Výkonové indikátory ve vzdělávání : Indikátory OECD - metodická příručka*. 1. vyd. Praha : TAURIS, 2008. 67 s. ISBN 978-80-211-0563-8. s. 7

analýza českého terciárního vzdělávání, jež by měla být výchozím podkladem pro dosažení cílů reformy.

Tabulka č. 1: SWOT analýza českého terciárního vzdělávání - Silné a slabé stránky

Silné stránky	Slabé stránky
Pokračující propojování vzdělávací a výzkumné činnosti.	Nízký podíl dospělé populace s vysokoškolským vzděláním a velké rozdíly mezi věkovými skupinami.
Rozvíjející se spolupráce vzdělávacích institucí s praxí.	Nízký podíl absolventů kratších studijních programů vstupujících na trh práce.
Standardizovaný akreditační proces.	Vysoká míra neukončování studia, zejména na technických vysokých školách.
Postupné zavádění principů tzv. Boloňského procesu (dále jen „boloňský proces“).	Špatná provázanost a nízká prostupnost mezi jednotlivými stupni vysokoškolského vzdělávání na různých vysokých školách a mezi vyššími odbornými školami a vysokými školami.
Přehledný systém normativního financování	Nesoulad mezi volbou uchazečů o studium a poptávkou po absolventech na trhu práce.
Zapojení reprezentace vysokých škol do rozhodování o zásadních otázkách rozvoje vysokých škol a do legislativního procesu	Dominantní závislost na veřejných zdrojích.
Příznivé pokrytí České republiky institucemi terciárního vzdělávání.	Podfinancování.
Vysoká společenská prestiž akademických pracovníků.	Těžkopádný a neefektivní systém řízení, nevyvážené pravomoci a odpovědnost.
Vysoká ekonomická návratnost vysokoškolského vzdělání.	Nízká ekonomická zainteresovanost vysokých škol na kvalitě poskytovaného vzdělávání a dlouhodobé úspěšnosti absolventů.
Velký význam přikládán vysokoškolskému vzdělání pro životní úspěch.	Absence standardizovaného informačního systému o vysokých školách a o hodnocení vysokých škol.
	Někdy jen formální restrukturalizace studia v souladu s boloňským procesem.
	Velké nerovnosti v šancích na dosažení vysokoškolského vzdělání.
	Překážky vstupu do terciárního vzdělávání, které představuje selektivní systém vzdělávání na nižších úrovních.

Nevyhovující legislativa postihující všechny části terciárního vzdělávání.
Minimální garance objemu finančních prostředků poskytovaných státem.
Málo transparentní investiční politika málo odolná politickým a lobbistickým tlakům.
Absence cenových signálů v systému.
Malá angažovanost soukromých finančních subjektů na investičních projektech.

Zdroj: Bílá kniha terciárního vzdělávání¹¹ ; vlastní úprava

Tabulka č. 2: SWOT analýza českého terciárního vzdělávání - Příležitosti a hrozby

Příležitosti	Hrozby
Shoda hlavních aktérů a politické reprezentace, že systém terciárního vzdělávání vyžaduje reformu.	Partikulární zájmy hlavních aktérů převládou nad snahou uskutečnit hlubokou reformu systému terciárního vzdělávání a vyššího odborného vzdělávání.
Posílení autonomie vysokých škol v jejich rozhodování, a to zejména ve finanční oblasti.	Nedostatek veřejných prostředků jako důsledek fiskálních omezení a jiných politických priorit.
Snížení nerovností v přístupu k vysokoškolskému vzdělání a větší příliv talentů do systému terciárního vzdělávání.	Absence finančních prostředků na založení průběžně financovaného systému půjček a odloženého školného.
Možnost transformace některých vyšších odborných škol do systému vysokoškolského vzdělávání.	Neochota většiny vysokých škol akceptovat nutnost větší diverzifikace systému (pokračující přesvědčení, že všechny veřejné vysoké školy mohou mít charakter univerzit).
Zavedení krátkých, prakticky orientovaných studijních programů.	Ztráta konkurenceschopnosti terciárního vzdělávání s dopady na konkurenceschopnost ekonomiky.
Výrazné zvýšení počtu absolventů v profesně orientovaných studijních programech.	Velká nerovnost v šancích na získání vysokoškolského vzdělání a nízká mobilita vyvolá sociální napětí.
Větší počet studentů vyššího věku a jim přizpůsobená výuka.	Přetrvávající institucionální rivalita mezi vysokými
Větší příliv soukromých zdrojů jak ze spoluúčasti studentů, tak od firem.	

¹¹ MATĚJŮ, Petr, et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. 1. vyd. Praha : TAURIS, 2009 tisk. 76 s. ISBN 978-80-254-4519-8. s. 13.

Zvýšení mezinárodního prvku (studentů, učitelů).	školami a Akademií věd ČR a nedostatečná ochota
Silná angažovanost institucí terciárního vzdělávání v oblasti dalšího vzdělávání.	na obou stranách pokračovat v transformaci obou systémů, zejména v oblasti výzkumu a vývoje.
Možnosti těsnějšího propojení kvalitního výzkumu a vývoje s terciárním vzděláváním.	Špatné využití prostředků v operačních programech pro posílení excelence výzkumu a vývoje na vysokých školách a pro rozvoj celého systému terciárního vzdělávání.
Vytváření součástí univerzit orientovaných na mezinárodně excelentní výzkum.	Nedostatečná koordinace reforem v oblasti terciárního vzdělávání s reformami v oblasti základního a středního vzdělávání a v oblasti výzkumu, vývoje a inovací.
	Pokračující ztráta talentů.
	Riziko zvyšování sociálního napětí v důsledku vysoké nerovnosti v šancích na vysokoškolské vzdělání a nízké mobility.

Zdroj: Bílá kniha terciárního vzdělávání¹²; vlastní úprava

2.2 Cílový stav vzdělávací politiky v ČR

Jedním ze současných problémů z analýzy vyplývající je, že z dnes existujících 26 veřejných vysokých škol má 24 škol status univerzitní vysoké školy. V mnoha případech jsou však zde akreditovány magisterské a doktorské programy jen díky formální garanci ze strany habilitovaných pracovníků z jiných, personálně lépe vybavených vysokých škol. S obdobným problémem se můžeme setkat i na soukromých vysokých školách. Díky tomu se většina veřejných vysokých škol snaží, aby byla právě výzkumnou univerzitou. Zařazení do druhé kategorie je totiž chápáno jako označení nižší kvality a bakalářské programy jsou mnohdy vnímány jako nutné zlo, které má primárně charakter přípravy pro magisterský cyklus. Tento stav se přenáší i do veřejnosti a potažmo i k zaměstnavatelům, což znamená, že absolvent bakalářského studia není považován za plnohodnotného absolventa vysoké školy. Cílem nápravy tohoto stavu by mělo být současné bakalářské programy postupně proměnit na prakticky a profesně orientované programy, které umožní lepší uplatnitelnost

¹² MATĚJŮ, Petr, et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. 1. vyd. Praha : TAURIS, 2009 tisk. 76 s. ISBN 978-80-254-4519-8. s. 14

absolventů. Podobnou cestou by se měly ubírat i vyšší odborné školy, které jsou též součástí terciárního vzdělávání. Vzdělávací instituce tohoto typu škol jsou v mnoha evropských zemích a všude se hledají cesty, jak je skloubit s celkovým systémem terciárního vzdělávání. Pro Českou republiku Bílá kniha navrhuje transformaci části vyšších odborných škol na vzdělávací instituce poskytující bakalářské programy a zároveň počítá se vznikem institucí, které budou nabízet krátké programy (maximálně dvouleté, prakticky orientované vzdělávání).¹³

3 Vzdělávací soustava v ČR

3.1 Vymezení pojmů

Celoživotní vzdělávání můžeme rozdělit do dvou základních etap, které můžeme označit jako počáteční a další vzdělávání.¹⁴

První etapa

Počáteční vzdělávání dle ISCED rozdělujeme do tří základních stupňů:

- Základní vzdělávání – primární a nižší sekundární stupeň má všeobecný charakter a kryje se zpravidla s povinnou školní docházkou (ISCED 1, 2).
- Střední vzdělávání – vyšší sekundární stupeň, který má zpravidla všeobecný nebo odborný charakter (ISCED 3A - maturita, ISCED 3C - výuční list, nebo závěrečná zkouška, ISCED 4 - nadstavbové ukončené maturitou).
- Terciární vzdělávání – vysokoškolské vzdělání, bakalářské a magisterské studium - poskytované vysokými školami, vyšší odborné školy, částečně i vyšší odborné vzdělání na konzervatořích (ISCED 5), doktorské vzdělání po dokončení magisterského studia (ISCED 6).

¹³ MATĚJŮ, Petr, et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. 1. vyd. Praha : TAURIS, 2009 tisk. 76 s. ISBN 978-80-254-4519-8. s. 21 - 22

¹⁴ *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha : MŠMT, 2007. 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2 s. 8-9

Druhá etapa

Další vzdělání probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, popřípadě po vstupu na trh práce. Celoživotní vzdělání tedy zahrnuje:¹⁵

- Formální vzdělávání – realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů (základní, střední, vyšší odborné, vysokoškolské).
- Neformální vzdělávání – zaměřeno na získání dovedností, vědomostí a kompetencí (kurzy cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, školení, přednášky).
- Informální učení – chápáno spíše jako získávání vědomostí, osvojování dovedností z každodenních zkušeností v práci, v rodině, ve volném čase, sebevzdělávání. Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované.

3.2 Celoživotní vzdělávání a úspěšnost prosazení se na trhu práce

Není sporu o tom, že úspěšnost prosazení se na trhu práce je přímo úměrná kvalitě a objemu toho, co může uchazeč o práci nabídnout. Podíváme-li se na strukturu nezaměstnanosti, je jasné, že tam, kde převažují faktory typu vysokého vzdělání, znalosti jazyků, práce s výpočetní technikou, ale i věk a někdy i mužské pohlaví, je počet takto vybavených lidí v řadách nezaměstnaných značně nižší, než těch, u kterých převládá nízké, nebo žádné vzdělání, nechť jej jakkoliv zvyšovat, neschopnost vyjádřit své názory a často i vyšší věk. Z toho jasně vyplývá a statistiky dokazují, že dominantní kategorií v předpokladech úspěšnosti na trhu práce je bezesporu dosažená úroveň vzdělání. Vzhledem k současnému rychlému vývoji modernizačních procesů a využívání výpočetní techniky téměř ve všech odvětvích se dá konstatovat, že bez celoživotního vzdělávání se lze jen velmi těžko uplatnit na trhu práce.

Jak již bylo naznačeno, dosažená úroveň vzdělání je nezbytným předpokladem úspěchu na trhu práce. Řada analýz ukazuje, že v naší společnosti, co se týká vzdělání, stále ještě přežívá řada stereotypů, které mají kořeny v naší minulosti. V současnosti se na trhu práce projevují dva hlavní efekty vývoje naší vzdělanosti.

¹⁵ *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha : MŠMT, 2007. 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2 s. 9

Tím historicky starším je převaha nižšího středního vzdělání (vyučení), zejména ve starší věkové kategorii, což je důsledkem přeměn vzdělanostní struktury, ke kterým došlo v padesátých až šedesátých letech vlivem extenzivní industrializace v podstatě jako snaha po pokrytí potřeb zbrojní výroby tehdejšího sovětského bloku.

Druhým aspektem bylo stagnování v rozvoji terciárního vzdělání, což bylo způsobeno především normalizací. Tempo růstu podílu vysokoškolských studentů bylo velmi pomalé vzhledem k neuspokojování poptávky uchazečů o studium a díky nedostatku finančních prostředků.

Součástí moderního společenského vývoje je neustálé zvyšování kvalifikačních požadavků v různých pracovních procesech. Vztah mezi náročností práce a vzděláním samozřejmě podléhá vývoji. Mění se také podmínky, za jakých se vzdělání v pracovním procesu uplatňuje.¹⁶

3.3 Vzdělávání dospělých

Celoživotní vzdělávání je považováno za proces získávání a rozvoje vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností nad rámec počátečního vzdělávání. Může být realizováno organizovanou formou nebo prostřednictvím individuální zájmové činnosti.

Základní dokumenty vzdělávání

- V evropském kontextu je klíčová Lisabonská strategie: představuje dlouhodobý scénář pro hospodářskou, sociální a ekologickou obnovu Evropské unie do roku 2010. Cílem má být, aby se EU stala do roku 2010 „*nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností*“.¹⁷
- Vzdělávání a odborná příprava 2010: strategický dokument navazuje na Lisabonskou strategii.

¹⁶ *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý (editoři). 1. vyd. Praha : Karolinum, 2006. 181 s. ISBN 80-246-1251-3. s. 110 - 111.

¹⁷ *Průvodce dalším vzděláváním*. Praha : MŠMT, Odbor dalšího vzdělávání, červen 2009. 21 s. [cit. 2009-12-11] Dostupný z WWW: <<http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vzdelavaniprodospel/29319.aspx>>. s. 4

Pojímáme-li celoživotní vzdělávání jako vzdělávání po celý život, pak stěžejními zákony jsou v ČR:

- zákon 561/2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon),
- zákon 111/1998 o vysokých školách (vysokoškolský zákon).

Stěžejní aktuální dokumenty zabývající se vzděláváním v ČR:

- „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice“ – tzv. Bílá kniha: česká Bílá kniha je pojata jako projekt, který systémově vyjadřuje obecné záměry a rozvojové programy směřované pro vývoj vzdělání ve střednědobém horizontu (2001).
- Dokument „Strategie rozvoje lidských zdrojů“ pojmenovává globální a národní výzvy do budoucna, ze kterých se odvozují nároky kladené na lidské zdroje, vychází z toho, že existuje globalizace světové ekonomiky a prohlubující se internacionalizace. Zvláštní pozornost věnuje dokument změnám ve vzdělávání, výcviku a roli firemního vzdělávání. (2003).
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů.
- „Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR“ byl schválen vládou ČR v r. 2007. (Vznikl na základě Zákona 561/2004 Sb., je základem pro návrh strategie dalšího rozvoje regionálního vzdělávání v ČR).
- „Strategie celoživotního učení ČR“ je dokument, který mapuje celoživotní vzdělávání v České republice a přichází s návrhy, jak ho rozvíjet a podporovat. Strategie byla schválena usnesením č. 761/2007.
- „Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost“ je víceletým tematickým programem MŠMT, v jehož rámci je možné v programovacím období 2007 - 2013 čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF), jednoho ze strukturálních fondů Evropské unie (EU).
- „Národní strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj“ (2007) udává hlavní strategické linie pro implementaci principů udržitelného rozvoje v rámci vzdělávací soustavy ČR i v rámci celoživotního učení.

- „Implementační plán Strategie celoživotního učení“, zde jsou rozpracovány jednotlivé návrhy a opatření z dokumentu Strategie celoživotního učení ČR do konkrétních úkolů pro jednotlivé zainteresované aktéry. Schválen vládou ČR 5. 1. 2009 usnesením č. 8/2009.
- 26. 1. 2009: Projednána vládou „Bílá kniha terciárního vzdělávání“, která by se měla stát východiskem pro reformu českého vysokého školství.

Proces vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je proces odehrávající se mezi vzdělatelem a účastníkem vzdělávacího procesu. Učení je schopností účastníka, která spočívá v nabývání nových poznatků, postojů a dovedností. Podle Glaserfelda lze učení specifikovat jako proces individuálního i skupinového zlepšování. Často diskutovaný je trojdimenzionální model výuky dospělých, jehož tři dimenze jsou považovány za významné:¹⁸

- Kognitivní: výuka je chápána jako smíšený proces, který je zaměřen na získávání vědomostí a dovedností.
- Pragmatická: výuka je získáváním nové kvality jednání a chování.
- Kreativní: jde o přechod od osvojování k tvůrčí modifikaci poznání a zkušeností.

Na rozdíl od dítěte je nutno respektovat specifika vzdělávání dospělých. Dospělý má řadu předností a výhod, ale také jej limituje řada omezení.¹⁹

Za výhody lze považovat:

- Vyšší schopnost soustředit pozornost.
- Dokonalejší proces vnímání.
- Jiný způsob myšlení.
- Schopnost zapamatovat si pomocí souvislostí, logické paměti a pochopení podstaty věci.

Za nevýhody lze považovat:

- Receptivita: člověk je pasivní, líbí se mu jen přihlížet a naslouchat.

¹⁸ MUŽÍK J.: *Habilitační přednáška : Koncepce rozvoje celoživotního vzdělávání*. Olomouc. 19. 4. 2005

¹⁹ PROCHÁZKA, Miroslav, SOMR Miroslav. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. České Budějovice : V – Studio, 2008. 100 s. ISBN 978-80-254-1019-9. s. 13 – 14.

- Normativita: stálé hledání vzorů, nesamostatnost a touha po jistotě.
- Reflektivita: eliminace individuality člověka.

Dospělý člověk se tedy dokáže vzdělávat v závislosti na jeho individuálních vlastnostech, schopnostech, na jeho zdraví a úrovni motivace. K tomu na něj působí také sociální činitelé, jako je rodina, přátelé či pracovní prostředí.

V moderní společnosti se požadavky na znalosti člověka neustále mění a člověk musí své znalosti neustále rozšiřovat. Vzdělávání dospělého člověka v moderní společnosti se stává celoživotním procesem.

3.4 Problémy v oblasti dalšího vzdělávání dospělých

„Z hlediska konceptu celoživotního učení je podstatné zda jedinec má, či nemá potřebné znalosti a dovednosti, způsob jejich získání není podstatný.“²⁰ Naše společnost je však stále ještě byrokraticky zaměřená a bez správného „papíru“ může být prokazování znalostí na trhu práce pro jedince obtížné.

Pokud se jedná o účast dospělých na neformálním vzdělávání, je v ČR situace obdobná jako v zemích EU, je to však způsobeno většinou tím, že se zaměstnanci zúčastňují různých povinných školení či kurzů na pracovišti v zájmu zaměstnavatele, případně na povinných periodických školeních nutných pro možnost vykonávání profese.

Účast dospělých na formálním vzdělávání ve školách je však již v poměru vůči státům EU znatelně horší, přestože se již v současné době mohou vzdělávat v průběhu života různými formami. Zvláště velmi malá je účast na formálním vzdělání u lidí střední a starší věkové skupiny, tj. nad 45 let. Malý zájem dospělých na studiu může být způsoben především tím, že často kapacity škol a jejich schopnost nabízet vzdělání tak, aby bylo pro dospělé atraktivní, jsou nedostatečné (např. přípravné kurzy pro zahájení studia). Další bariéry mohou mít charakter finanční, časový, mohou být problémy ve skloubení studia se zaměstnáním a ne každý je schopen nebo ochoten se přizpůsobit pedagogickému procesu atd.

²⁰ *Průvodce dalším vzděláváním.* Praha : MŠMT, Odbor dalšího vzdělávání, červen 2009. 21 s. [cit. 2009-12-11] Dostupný z WWW: <<http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vzdelavaniprodospel/29319.aspx>>. s. 7

3.5 Řešení současného stavu

Řešením tohoto stavu se zabývá mimo jiné i Strategie celoživotního učení ČR schválená vládou usnesením č. 761/2007, kde mimo jiné uvádí Vizi pro celoživotní učení v ČR, jejímž obsahem je: „*Poskytnout všem skupinám populace v průběhu celého života příležitosti k získávání a uznávání kvalifikací použitelných na trhu práce a ke zdokonalování klíčových kompetencí potřebných pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě*”²¹ a to především v oblastech²²:

- Osobního rozvoje – umožnit každému člověku rozvíjet se po celý život podle svých schopností a zájmů.
- Sociální soudržnosti a aktivního občanství – posílení sociální soudržnosti společnosti a to nejenom předáváním sdílených hodnot a společných tradic přispět ke vzdělávání soudných, kritických a nezávisle myslících občanů s vědomím vlastní důstojnosti a respektem k právům a svobodám ostatních.
- Zaměstnatelnosti – přispívat ke schopnosti nalézt zaměstnání a trvale se uplatňovat na trhu práce a to nejen v ČR, ale i v zahraničí, především v Evropě, zároveň by se měl otevírat prostor pro inovace a podnikání a vytvářet tak nová pracovní místa.

Další důležitý dokument, který se snaží řešit otázky v oblasti dalšího vzdělávání, je Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, který za podpory Evropského sociálního fondu rozpracoval řešení v pěti základních plánech na období let 2007 - 2013:²³

- Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací – Těžiště projektu spočívá ve vytváření kvalifikačních a hodnotících standardů pro kvalifikace na maturitní úrovni (v závislosti na poptávce trhu práce i pro kvalifikace vyšších úrovní). Rozšiřování zapojení zaměstnavatelů do vytváření Národní soustavy kvalifikací, zaměření se na podporu kontrolních mechanismů nad sítí autorizovaných osob,

²¹ Strategie celoživotního učení ČR. Praha : MŠMT, 2007. 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2 s. 52

²² Strategie celoživotního učení ČR. Praha : MŠMT, 2007. 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2 s. 53

²³ Průvodce dalším vzděláváním. Praha : MŠMT, Odbor dalšího vzdělávání, červen 2009. 21 s. [cit. 2009-12-11] Dostupný z WWW: <<http://www.zkola.cz/zkeu/rodiceaverejnost/vzdelavaniprodospale/29319.aspx>>. s. 20 - 21

které budou prakticky realizovat ověřování dílčích kvalifikací. Projekt byl zahájen 5. 5. 2009.

- Podpora procesů uznávání – Svou realizací projekt přispěje k vytváření předpokladů pro úspěšné naplňování záměrů zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Cílem projektu je pilotně ověřit vybrané hodnotící standardy připravené v projektu NSK. Projekt je ve fázi příprav.
- Proměna středních škol v centra celoživotního učení – Tento celostátní projekt navazuje na systémový projekt UNIV realizovaný v letech 2005 – 2008 v šesti krajích ČR, včetně Zlínského kraje. Cílem projektu je proměna středních škol (především odborných) v centra celoživotního učení, která vedle počátečního vzdělávání budou nabízet i realizovat nejrůznější formy dalšího vzdělávání pro široké spektrum zájemců. Centra budou koordinovat své vzdělávací aktivity tak, aby celková nabídka programů skutečně pokrývala vzdělávací potřeby v daném kraji. Součástí projektu je propagační kampaň osvětlující potřebu dalšího vzdělávání pro dospělou populaci ČR. Projekt je realizován od srpna 2009 a potrvá do konce roku 2012. Do projektu je z celkového počtu 325 škol zapojeno i 25 středních škol Zlínského kraje.
- Koncepce dalšího vzdělávání - KONCEPT – Cílem projektu je navrhnout systémové mechanismy pro oblast dalšího vzdělávání, které umožní zkvalitnění systému dalšího vzdělávání tak, aby se z něj stala integrální součást vzdělávacího systému ČR. Projekt bude dále zahrnovat návrh komplexního systému dalšího vzdělávání; rámcové návrhy konkrétních projektů a aktivit nebo oblastí podpory dalšího vzdělávání v součinnosti s dalšími realizovanými nebo plánovanými projekty. Projekt byl zahájen 1. 7. 2009.
- Podpora individuálního vzdělávání občanů - PIVO – Projekt vytváří infrastrukturu rozdělování finančních prostředků formou nevratné finanční podpory občanům. Cílem projektu je podpořit poptávku po dalším vzdělávání v ČR. Projekt zvýší kvalitu obecných způsobilostí obyvatel ČR a posílí aktivní postoj a motivaci jednotlivců k dalšímu vzdělávání. V současné době probíhá Studie proveditelnosti.

4 Porovnání vzdělávací politiky ČR a zemí EU

4.1 Porovnání v letech 1990 - 2002

Všeobecně lze konstatovat, že v tomto období v ČR žádná komplexní politika v oblasti celoživotního vzdělávání neexistovala. Existovaly politiky v počátečním vzdělávání, ale žádná v oblasti dalšího vzdělávání. Princip celoživotního vzdělávání v České republice zkrátka ještě nebyl dostatečně vžitý, přitom ochota vzdělávat se je jedním z hlavních požadavků zaměstnavatelů. Důležitá proto musí být podpora vzdělávání dospělých.

Dá se říci, že doposud vzdělávání dospělých zůstávalo u nás oproti Evropě na okraji zájmu vzdělávací politiky. Národní vzdělávací fond vypracoval analytickou studii o vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení (Studie Vzdělávání dospělých), která měla za úkol analyzovat situaci a vývoj vzdělávání dospělých v ČR v této době a mimo jiné se také pokusit navrhnout opatření k napravení stávající situace. Studii vypracoval řešitelský tým Národního vzdělávacího fondu. Použil konzultace s více než dvacetičlennou skupinou odborníků z řad poskytovatelů vzdělávání dospělých, zaměstnavatelů, orgánů na regionální úrovni a instituce trhu práce. V této studii odborníci dospěli k zajímavému srovnání:²⁴

- Ve vzdělávání dospělých u nás i v Evropě existují přinejmenším tři společné znaky:
 - různorodá struktura poskytovatelů vzdělávání dospělých,
 - vzrůstající počet účastníků ve vzdělávání dospělých,
 - stále patrnější zaměřování obsahu vzdělávacích programů více směřované na specifické potřeby jednotlivců.
- V zemích EU se postupně zlepšuje právní rámec vzdělávání dospělých.
- V ČR se právní rámec vzdělávání dospělých během posledních let příliš nezlepšil.
- V zemích EU se na vzdělávání dospělých ve velké míře podílejí sociální partneři.

²⁴ COUFALÍK, Jaromír. *Vzdělávání dospělých : Evropa a my*. Národní vzdělávací fond : Články pracovníků NVF [online]. 2002 [cit. 2009-12-11]. Dostupný z WWW: <http://www.nvf.cz/tisk/clanky/2002_03_04_hn.pdf>

- V ČR se sociální partneři podílejí jen většinou pouze na úrovni lokální, ne na úrovni regionální nebo dokonce národní.
- V Evropě mají zavedeny na národní či sektorové úrovni účinné finanční pobídky.
- V ČR fungují finanční pobídky pouze v malé míře, která ovlivňuje jen nepatrnou část vzdělávání dospělých.
- V zemích EU se rozvíjejí naplno systémy certifikace a hodnocení kvality.
- V ČR je doposud tento rozvoj téměř nezatelný.
- V Evropě se za posledních deset let velmi zvýšil podíl obcí a regionů na rozvoji systémů vzdělávání dospělých.
- V ČR se obce a regiony na rozvoji systémů vzdělávání dospělých nepodílejí takřka vůbec.

Vyjádříme – li v číslech: počty dospělých ve školách tvořil v ČR na rozdíl od většiny států EU jen nepatrný podíl, a asi jen 6 procent z celkového počtu vzdělávaných a tento podíl se v čase nijak výrazně nemění.²⁵

Míra účasti na terciárním vzdělávání v ČR pokulhávala v tomto období za většinou zemí OECD. I přes rapidní nárůst v počtu zapsaných studentů v druhé polovině 90. let, který dosahoval přibližně 6 procent ročně, se Česká republika v období 1999 - 2001 umístila hluboko pod průměrem zemí OECD. Například v roce 2001 mělo pouze 12 % Čechů ve věku od 25 - 64 let terciární vzdělání. To je zhruba polovina průměru OECD a Česká republika obsadila 26. místo ze 30 zemí OECD, které v této statistice figurovaly. U obyvatel ve věkové skupině od 25 - 34 let mělo terciární kvalifikaci 12 % Čechů v porovnání s 29 % v zemích OECD (29. místo ze 30). I přes rychlý nárůst v počtu zapsaných studentů od roku 2001 s průměrným ročním nárůstem zhruba 8 % - míra účasti v ČR stále zaostává za většinou ostatních zemí.²⁶

²⁵ COUFALÍK, Jaromír. *Vzdělávání dospělých : Evropa a my*. Národní vzdělávací fond : Články pracovníků NVF [online]. 2002 [cit. 2008-12-12]. Dostupný z WWW: <http://www.nvf.cz/tisk/clanky/2002_03_04_hn.pdf>

²⁶ FILE, Jon, et al. *Tematické hodnocení terciárního vzdělávání v České republice : Zpráva hodnotitelů*. Presto - Překladačské centrum, s.r.o.. Praha : M.I.B. Production, c2006. 89 s.s. 35

4.2 Porovnání od roku 2002 do současnosti

V celém vyspělém světě roste poptávka po vysoce vzdělané společnosti, která je schopna rychle reagovat na změny probíhající na trhu práce. Zároveň se zvyšují tlaky na zvyšování kvalifikace u určitých profesí, což je spojeno hlavně s rozmachem využívání výpočetní techniky a automatizace výrobních postupů. Z tohoto důvodu ve všech vyspělých zemích narůstá podíl osob, které si zvyšují kvalifikaci nebo vstupují do terciárního vzdělávání.

Další vzdělávání

V roce 2008 se Český statistický úřad připojil k Šetření o vzdělávání dospělých (AES - Adult Education Survey), které realizoval EUROSTAT s cílem zjistit, jaká je situace v oblasti vzdělávání dospělých ve 29 evropských zemích.

Náhodně bylo vybráno 7 800 domácností, ve kterých tazatelé provedli rozhovory o účasti na formálním a neformálním vzdělávání, obsahové náplni, nákladech respondentů na vzdělávání, o informálním učení, dále o účasti v kulturním životě, o využití IT, o dosažených znalostech cizích jazyků a důvodech neúčasti ve vzdělávání. Do šetření byli zapojeni respondenti ve věku 25 až 64 let. Po přepočtu na celou populaci základní soubor zahrnoval 6 045 tisíc osob.²⁷

„Z šetření vyplynulo, že ČR dosáhla nadprůměrného výsledku účasti dospělých osob na dalším vzdělávání v porovnání s ostatními státy EU. V roce 2007 se v ČR účastnilo formálního nebo neformálního vzdělávání 2 276 tis. osob (37,7 %) v referenčním věku.“²⁸

Z výše uvedených šetření je vidět kvalitativní i kvantitativní posun vývoje dalšího vzdělání v České republice v současném období. Zlepšují se postupně možnosti

²⁷ MŠMT : *Další vzdělávání v číslech ČSÚ* [online]. Copyright © 2008 , čtvrtek, 30. července 2009 [cit. 2009-11-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.ceskaskola.cz/2009/07/msmt-dalsi-vzdelavani-v-csu.html>>.

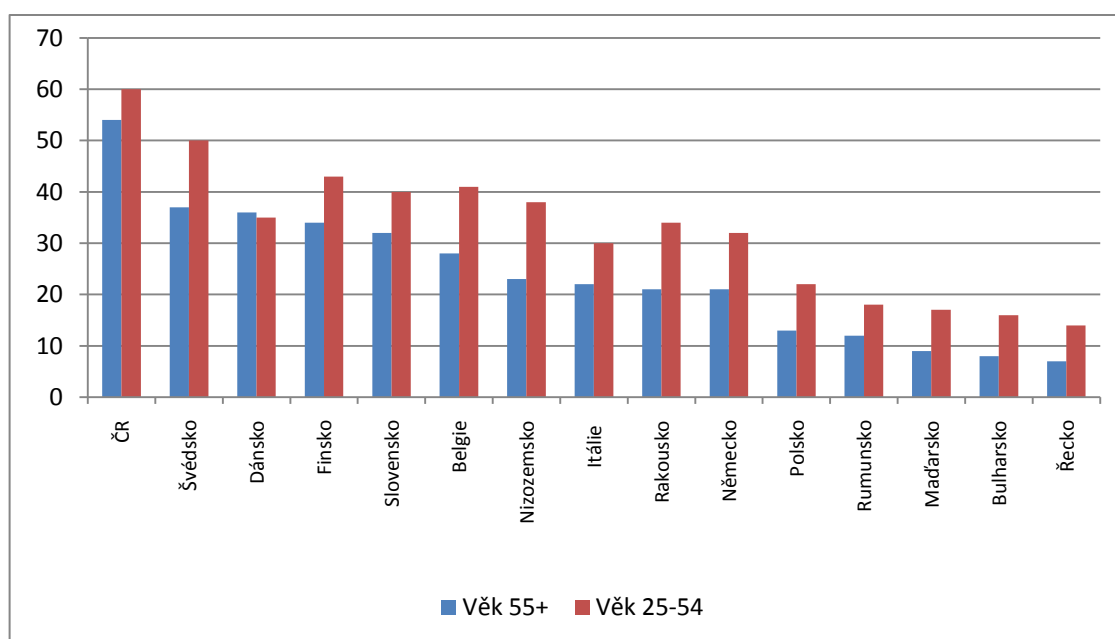
²⁸ MŠMT : *Další vzdělávání v číslech ČSÚ* [online]. Copyright © 2008 , čtvrtek, 30. července 2009 [cit. 2009-11-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.ceskaskola.cz/2009/07/msmt-dalsi-vzdelavani-v-csu.html>>.

vzdělávacích programů, které se více přizpůsobují potřebám na trhu práce a z části tím zvyšují podíl počtu osob účastnících se dalšího vzdělávání.

Na celkovém počtu účastníků v dalším vzdělávání v ČR, na rozdíl od některých států EU, však mají největší podíl zaměstnavatelé (viz graf č. 1), kteří si uvědomují, že investice vložené do vzdělávání pracovníků za předpokladu, že toto vzdělávání přispěje k dosažení firemních cílů, se rychle vrací ve formě zvyšování zisků, zvýšení produktivity práce, udržení či vylepšení pozice na trhu apod., a tím ke zvyšování konkurenceschopnosti.

Dalším faktorem, který se však také týká zaměstnavatelů, je v ČR poměrně silný vliv legislativního prostředí, o čemž svědčí podíl povinného vzdělávání na celkovém počtu hodin dalšího odborného vzdělávání.

Graf č. 1. Podíl zaměstnanců vybraných věkových skupin zařazených do vzdělávání v podnicích v roce 2005 (v %)



Zdroj: Ročenka konkurenceschopnosti ČR 2007 - 2008²⁹ ; vlastní úprava

²⁹ Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008. Dvořáková Miroslava. Praha : Linde nakladatelství, s.r.o., 2009. 388 s. ISBN 978-80-86131-78-5. s. 272

Terciární vzdělávání

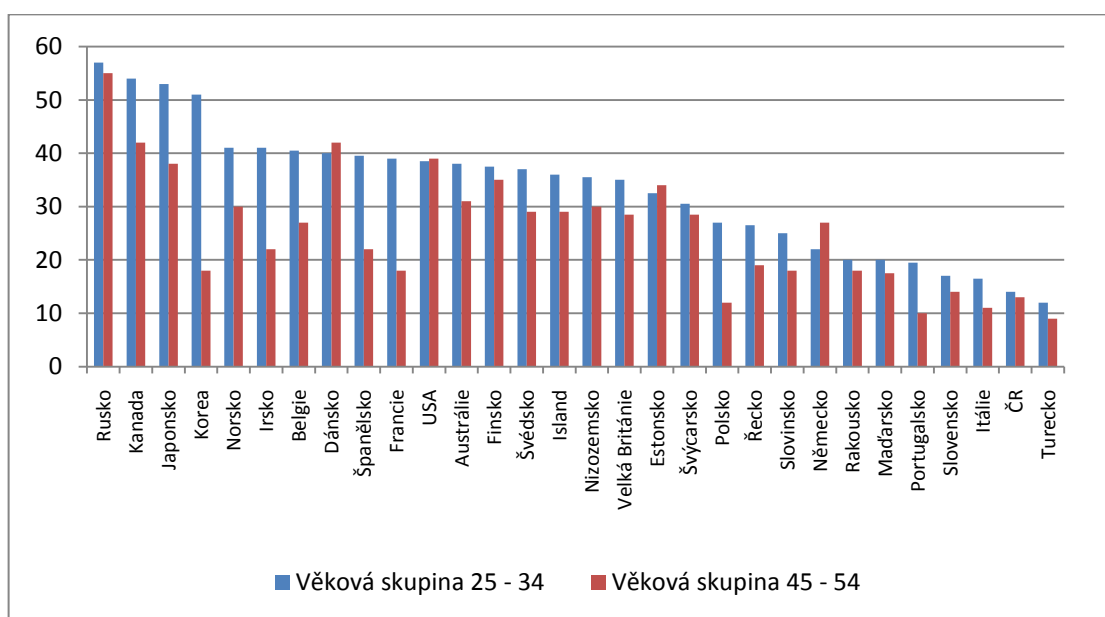
Přestože výsledky výše uvedeného šetření dalšího vzdělávání vypadají optimisticky, v terciárním vzdělávání Česká republika ve srovnání se zeměmi EU již nezaujímá takové postavení, naopak se neustále nachází na konci žebříčku různých výzkumů (např. Průvodce dalším vzděláváním; Tématické hodnocení terciárního vzdělávání v České republice; Analýza: Ukazatele hodnotící přístup, účast a výstupy z terciárního vzdělávání; Výkonové indikátory ve vzdělávání; Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008; Další vzdělávání v číslech ČSÚ; Bílá kniha terciárního vzdělávání: Příloha současný stav, srovnání a širší kontext reformy a další).

Lze konstatovat, že v současné době oproti období do r. 2002 dochází k výraznému zlepšení stavu jak v dalším, tak i v terciárním vzdělávání. V posledních letech došlo na vysokých školách v ČR k velkému nárůstu celkového počtu studentů. Za posledních šest let narostl počet studentů zapsaných do studijních programů o 60 procent. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán v letech 2002 a 2003. Ale i tak z údajů publikovaných z publikace Education at a Glance ještě v roce 2005 Česká republika zaostávala prakticky ve všech ukazatelích týkajících se terciárního vzdělávání jako celku za většinou zemí EU i OECD.³⁰

I když počet absolventů vysokých škol od již zmíněného roku 2003 neustále dynamicky roste, bude trvat ještě dlouhou dobu, než se tento jev prakticky projeví ve srovnávacích statistikách v porovnání se zeměmi EU. V blízké budoucnosti tak přes všechny snahy o zlepšení nelze asi očekávat významnou změnu současného stavu. Jako příklad lze použít šetření Podílu populace podle věku s dosaženým terciárním vzděláním, viz graf č. 2 z roku 2005, ale i novějších dat z roku 2007, Podíl terciárně vzdělaných osob na celkové zaměstnanosti v zemích EU viz graf č. 3, kde se hůře umístili už jen Portugalsko a Rumunsko.

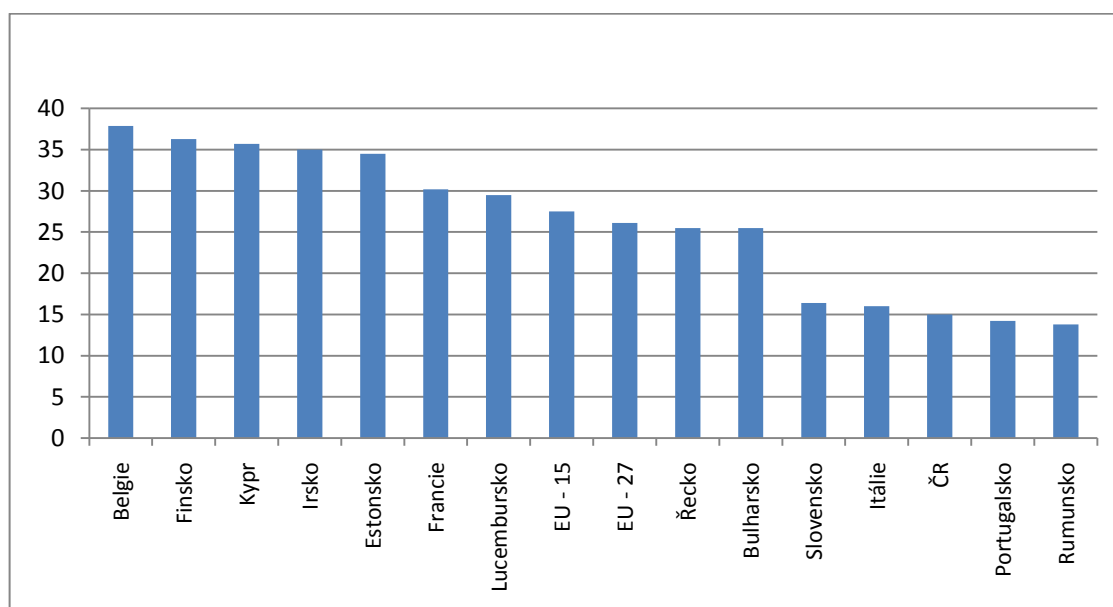
³⁰ KLEŇHOVÁ, Michaela, HRABA, Jan. *Analýza : Ukazatele hodnotící přístup, účast a výstupy z terciárního vzdělávání*. Praha : ÚIV - Divize Nakladatelství TAURIS, 2007. 67 s. ISBN 987-80-211-0547-8. s. 54

Graf č. 2: Podíl populace podle věku s dosaženým terciárním vzděláním (2005)



Zdroj: Bílá kniha terciárního vzdělávání³¹; vlastní úprava

Graf č. 3: Podíl terciárně vzdělaných osob na celkové zaměstnanosti v zemích EU v roce 2007 (v %).



Zdroj: Ročenka konkurenceschopnosti ČR 2007 - 2008³²; vlastní úprava

³¹ MATĚJŮ, Petr, et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání: Příloha současný stav, srovnání a širší kontext reformy*. Praha: MŠMT, 2008. 54 s. s. 44.

Proti vyspělým zemím EU a OECD jsou v ČR dále ještě velké rezervy pro zlepšování, hlavně ve financování, koncepci a legislativě vzdělávání. Zatímco například v Evropských zemích se na zdrojích financování vzdělávání dospělých podílejí hlavní tři zdroje: stát, regiony, obce – podniky, sociální partneři – zdroje jednotlivců, přibližně v poměru 18 : 72 : 10 (samozřejmě jednotlivé proporce jsou v jednotlivých členských zemích odlišné), v České republice je tento stav přibližně 11 : 88 : 1³³ a tento stav zůstává od roku 2002 v podstatě stejný. Také snad proto je financování vzdělávání jedním z hlavních bodů a témat sporů při konzultacích a připomínkách k návrhu pro novou Bílou knihu terciárního vzdělávání České republiky.

³² *Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008*. Dvořáková Miroslava. Praha : Linde nakladatelství, s.r.o., 2009. 388 s. ISBN 978-80-86131-78-5. s. 281

³³ COUFALÍK, Jaromír. *Vzdělávání dospělých : Evropa a my*. Národní vzdělávací fond : Články pracovníků NVF [online]. 2002 [cit. 2008-12-12]. Dostupný z WWW: <http://www.nvf.cz/tisk/clanky/2002_03_04_hn.pdf>

Praktická část: Přístup zaměstnanců k dalšímu vzdělávání

5 Stanovení výzkumného cíle a metodika výzkumu

5.1 Stanovení výzkumného cíle a hypotéz

Výzkumný cíl

Hlavním cílem práce je zmapování přístupu zaměstnanců k dalšímu a hlavně terciárnímu vzdělávání. K uvedenému tématu existuje mnoho výzkumů, které popisují současnou situaci v ČR a ze kterých vycházím (např. Průvodce dalším vzděláváním; Tématické hodnocení terciárního vzdělávání v České republice; Analýza: Ukazatele hodnotící přístup, účast a výstupy z terciárního vzdělávání; Výkonové indikátory ve vzdělávání; Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008; Další vzdělávání v číslech ČSÚ; Bílá kniha terciárního vzdělávání a další), ale jen v některé (Bílá kniha terciárního vzdělávání; Průvodce dalším vzděláváním) se, a to pouze okrajově, zabývají příčinami současného stavu. Nastiňují i způsoby řešení, ale dle mého názoru musíme nejprve důkladně znát příčiny a až poté můžeme stanovit další postup. A právě příčinami se zabývá část mého výzkumu.

Vzhledem k tomu, že v neformálním vzdělávání se ČR nejen vyrovnává, ale v některých ukazatelích překračuje průměr států EU, myslím, že tento stav není zapříčiněn snahou a potřebou samotných zaměstnanců se dále vzdělávat, ale spíše zájmem zaměstnavatelů a současnou legislativou.

Další otázky jsou: Proč se nedaří zvyšovat vzdělanost lidí v produktivním věku? Jaké jsou důvody stavu, kdy ČR zaujímá poslední místa v žebříčku statistik při porovnání s ostatními státy EU? Proč nemají zájem sami zaměstnanci o terciární vzdělávání?

A v neposlední řadě se zabývám také současným stavem, kdy zaměstnanci nad 45 let mají dle mého názoru méně příležitostí k absolvování terciárního vzdělávání.

Stanovení hypotéz

Hypotéza č. 1 - Účast v neformálním vzdělávání zaměstnanců není způsobena zájmem zaměstnanců samotných, ale zájmem zaměstnavatelů.

Hypotéza č. 2 - Nízký počet zaměstnanců v terciárním vzdělávání není způsoben nedostatkem příležitostí, ale nechutí se dále vzdělávat.

Hypotéza č. 3 - Pro zaměstnance nad 45 let je studium na soukromých vysokých školách vysoce nákladné a v podstatě ekonomicky nenávratné.

Hypotéza č. 4 - Zaměstnanci, kteří absolvují terciární vzdělávání, jsou v převážné většině z velkých podniků nebo veřejné správy.

5.2 Metodika výzkumu

Literární a obsahová analýza

Sepsání bakalářské práce předcházelo studium a porovnání literatury včetně dostupných dat z elektronických zdrojů, postupné utváření vlastního názoru na danou problematiku a následné stanovení cílů a hypotéz.

Dotazník

Pro potvrzení či vyvrácení hypotéz jsem zvolil metodu kvantitativního výzkumu, jako metodiku a nástroj formu dotazníku. Dotazník obsahuje 3 identifikační otázky a 10 přímých otázek týkajících se problematiky. Z těchto přímých je 8 otázek uzavřených a dvě polootevřené.

Dotazníku předcházel dopis s vysvětlením problematiky, žádostí o vyplnění a kontaktem pro případné vysvětlení nejasností. Při tvorbě otázek jsem se snažil o co nejjednodušší formulaci tak, aby byly pro všechny respondenty stejně pochopitelné a zároveň měly co nejvyšší vypovídající hodnotu pro daný výzkum. Znění otázek bylo voleno s cílem získat co nejvíce validní výzkumná data. Záměrně se v identifikační otázce "Současné povolání" neobjevuje další jiná možnost (jiný zaměstnavatel, student, nezaměstnaný atp.), neboť předpokladem výzkumu bylo zjištění přístupu zaměstnanců, k dalšímu vzdělávání a způsob osobní distribuce dotazníku do firem zajišťoval, že dotazník budou vyplňovat pouze zaměstnanci z předem vybraných druhů podniků. Otázka slouží pouze ke třídění "velký podnik nad 300 zaměstnanců", "veřejná správa" a

"malý podnik do 50 ti zaměstnanců" a současně s vyhodnocením dalších otázek (č. 3, č. 4, č. 8 a č. 9) k možnosti potvrzení či vyvrácení hypotézy č. 4.

Výzkumný soubor

Dotazníků bylo vytištěno 60 kusů a tyto byly rovnoměrně distribuovány 1/3 "velký podnik nad 300 zaměstnanců" - firma ČEPS, a.s. s cca 500 zaměstnanci, 1/3 "veřejná správa" - Magistrát města České Budějovice a 1/3 "malý podnik do 50 ti zaměstnanců" - firma INTERNET CZ, a. s. se 47 zaměstnanci.

6 Vyhodnocení výzkumu

6.1 Vyhodnocení dotazníků

Sběr dat proběhl v období 18. 2. - 25. 2. 2010. Návratnost dotazníků byla 100 %. Takto vysokou návratnost přisuzuji osobní distribuci do podniků a přiloženému dopisu s vysvětlením problematiky. Ve dvou dotaznících nebyla zodpovězena otázka č. 5, která měla být vysvětlením v případě záporné odpovědi na otázku č. 4 a v jednom dotazníku nebyla zodpovězena otázka č. 7 týkající se akceptovatelné částky finanční spoluúčasti studentů na studiu ve veřejných vysokých školách. Vzhledem k tomu že otázka č. 5 byla doplňující a v případě dotazníku s nevyplněnou otázkou č. 7 a zároveň vyplněnými otázkami č. 3 a č. 4 týkajícími se terciárního vzdělávání při zaměstnání s odpověďmi Ne, nebyly tyto dotazníky z vyhodnocení vyřazeny.

Veškeré vyhodnocení přímých otázek je pro zjednodušení interpretace v procentech z celkového počtu respondentů.

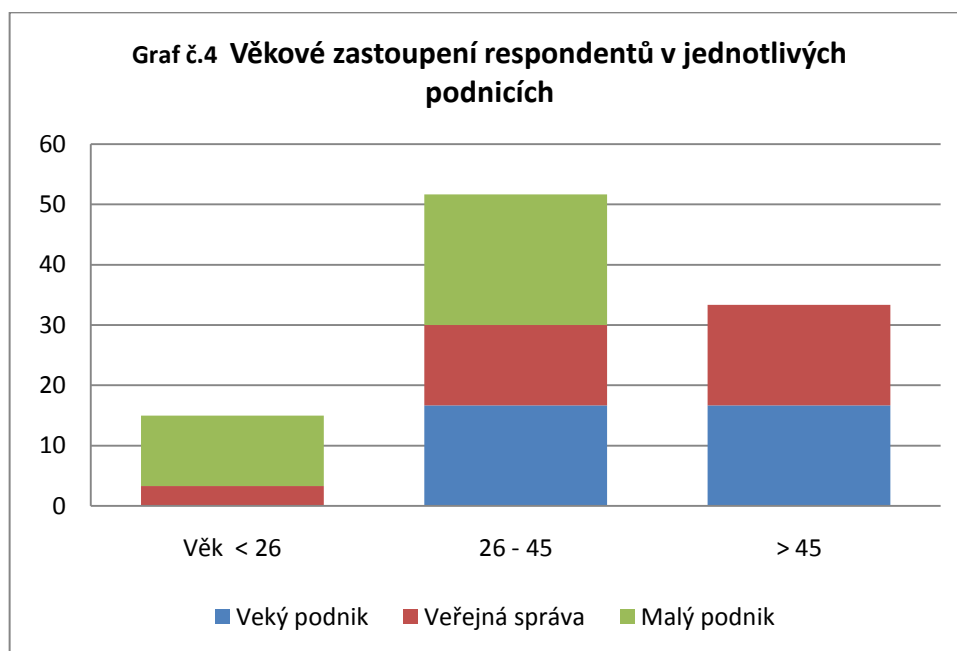
6.2 Výstupy

Identifikační otázky

Dotazník vyplnilo 100% respondentů, z toho 34 (57,62%) mužů a 25 (42,38%) žen. Věkové zastoupení v jednotlivých podnicích bylo:

- < 26 let 15,00 %
- 26 - 45 let 51,66 %
- > 45 let 33,33 %

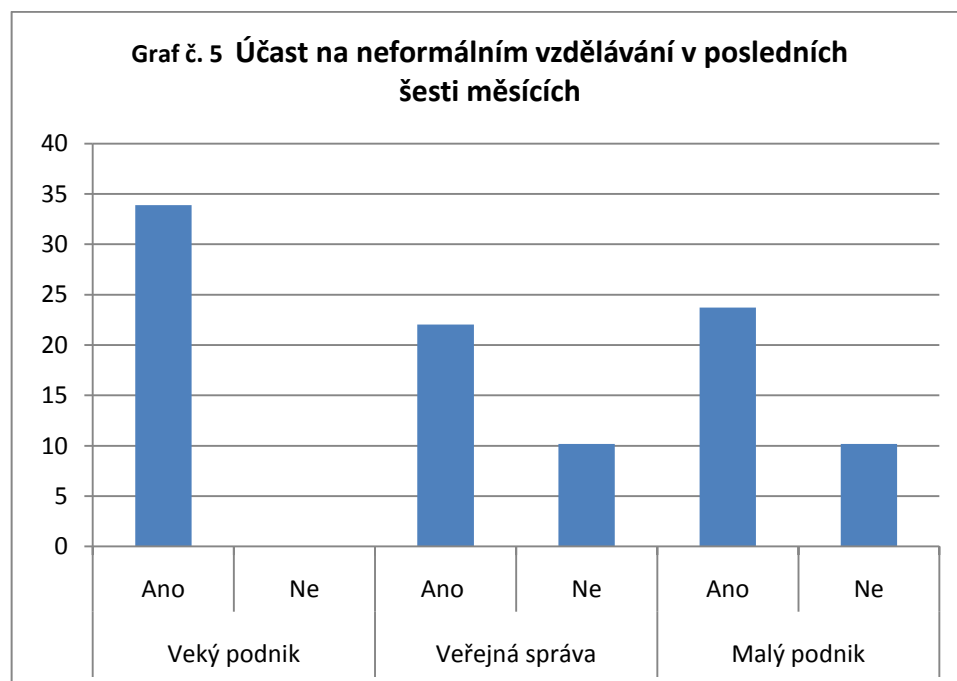
Věkové rozložení v jednotlivých podnicích znázorňuje graf č. 4.



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

Otázka č. 1

Zúčastnil jste se v posledních šesti měsících nějaké z forem neformálního vzdělávání?



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

Tato otázka měla být podkladem pro vyhodnocení hypotézy č. 1. Vyhodnocení otázky potvrdilo již provedené výzkumy o vysoké účasti zaměstnanců v ČR na neformálním

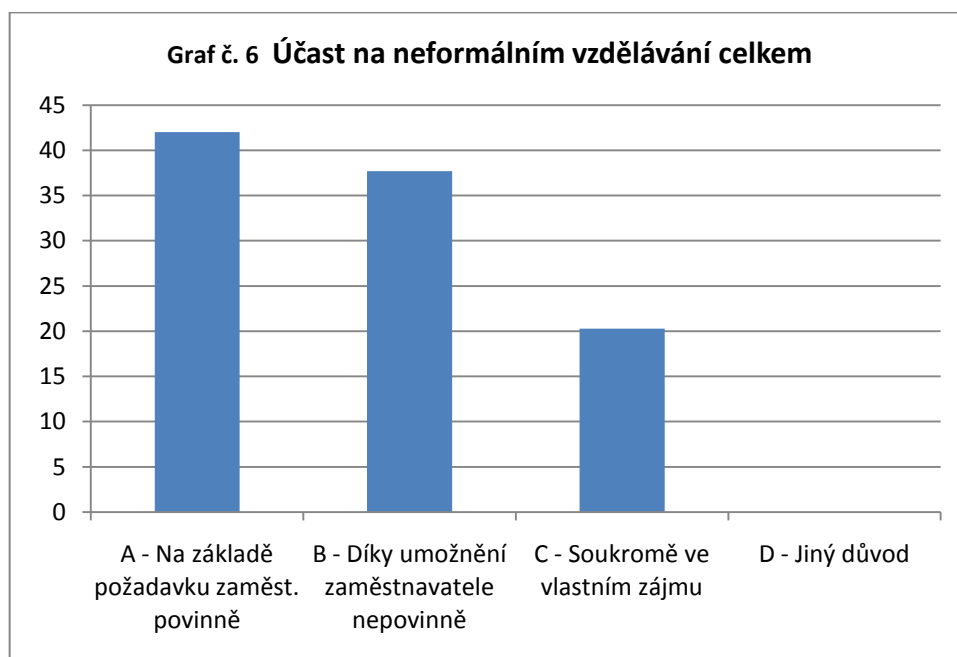
vzdělávání v celkovém poměru odpovědí 79,66% Ano : 20,33 % odpovědí Ne. Vzhledem k tomu, že se cíleně jednalo pouze o zaměstnané osoby, byl tento výsledek očekáván.

Otázka č. 2

Neformálního vzdělání jsem se zúčastnil (a):

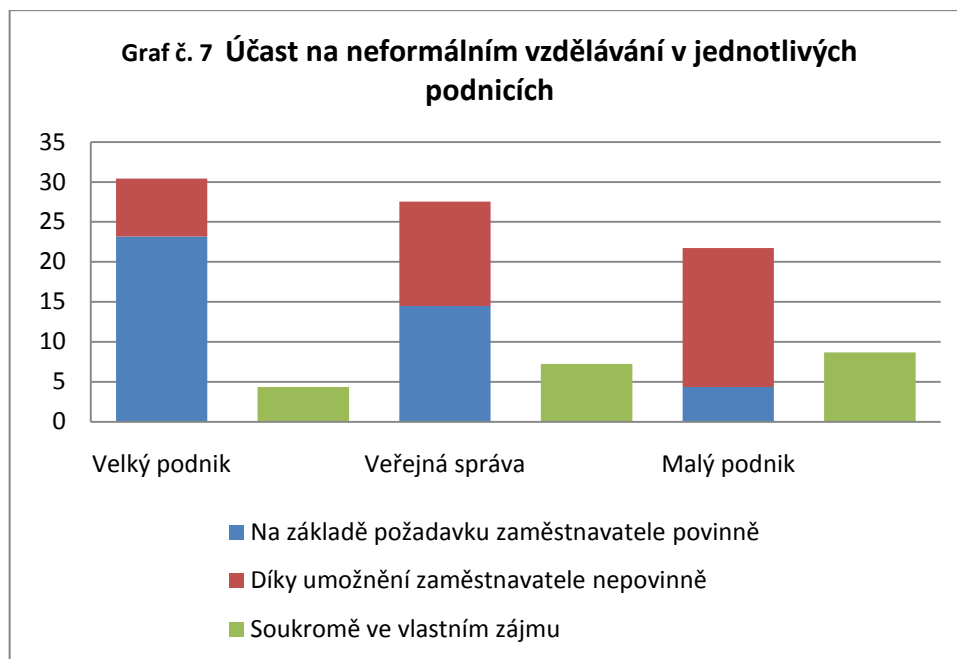
- a) na základě požadavku zaměstnavatele povinně
- b) díky umožnění zaměstnavatelem nepovinně
- c) soukromě ve vlastním zájmu
- d) jiný důvod (prosím uveďte)

Tato otázka byla položena s úmyslem potvrdit či vyvrátit hypotézu č. 1. Vzhledem k tomu, že odpovědi a), b) a c) byly zřejmě dostatečně vyčerpávající, jiný důvod neuvedl nikdo z respondentů.



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

Vyhodnocením této otázky je patrné, že na účasti v neformálním vzdělávání mají opravdu nejvyšší podíl zaměstnavatelé, ať již účastí zaměstnanců povinnou, či umožněním zaměstnancům dalšího vzdělávání. Zajímavé je i srovnání vzdělávání v jednotlivých druzích podniků znázorněné v grafu č. 7.



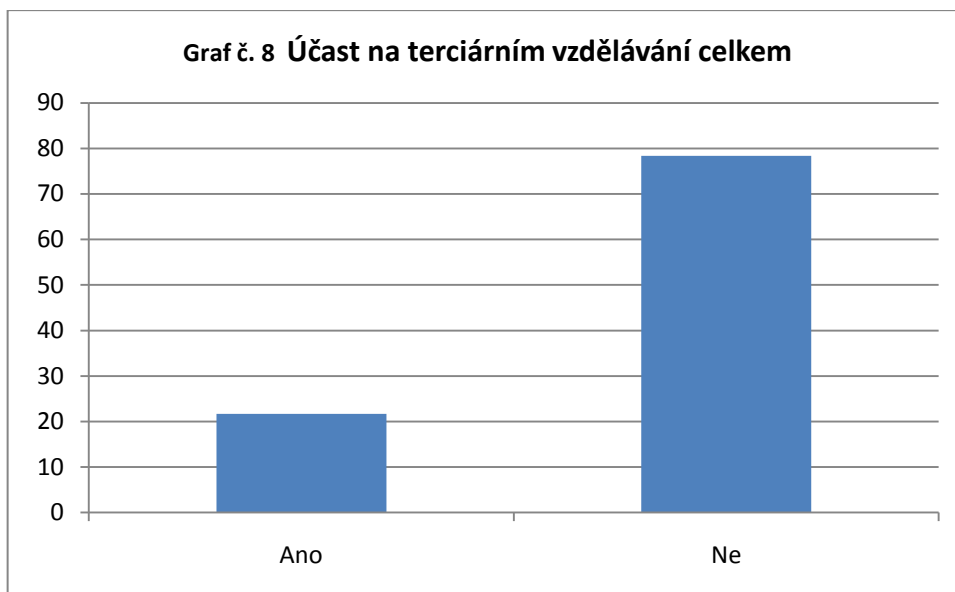
Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

Ze srovnání sice vychází nejvíce respondentů, kteří se vzdělávají sami ve vlastním zájmu u malého podniku, ale paradoxně malý podnik umožňuje nejvíce nepovinné vzdělávání. Další otázkou by mohlo být, zda povinné neformální vzdělávání ve velkém podniku a veřejné správě je opravdu snahou o co nejvyšší vzdělanost zaměstnanců, anebo je způsobeno současnou legislativou. Toto však nebylo cílem tohoto výzkumu. Otázka č. 2 potvrdila poměrem 77,7 % : 22,3 %, že na účasti v neformálním vzdělávání zaměstnanců mají nejvyšší podíl zaměstnavatelé, avšak nezájem zaměstnanců se zcela jednoznačně neprojevil. Hypotéza č. 1 byla potvrzena pouze částečně.

Otázka č. 3

Studoval (a) jste či nyní studujete při zaměstnání (vyšší odborné, bakalářské, magisterské, doktorské, dále jen terciární vzdělávání)?

Otázka je podkladem pro vyhodnocení hypotézy č. 2. a č. 3 Z grafu č. 8 - Celkový počet studujících při zaměstnání se potvrzuje nízká účast zaměstnanců na terciárním vzdělávání, jak již uvedly některé výzkumy (Ročenka konkurenceschopnosti ČR 2007 - 2008, nebo Bílá kniha terciárního vzdělávání 2009). O něco vyšší počet studentů oproti oficiálním statistikám je ve výzkumu způsoben "veřejnou správou", která měla zastoupení respondentů 33,3 % a převyšuje o 5 % "velký podnik" a o cca 4 % "malý podnik".

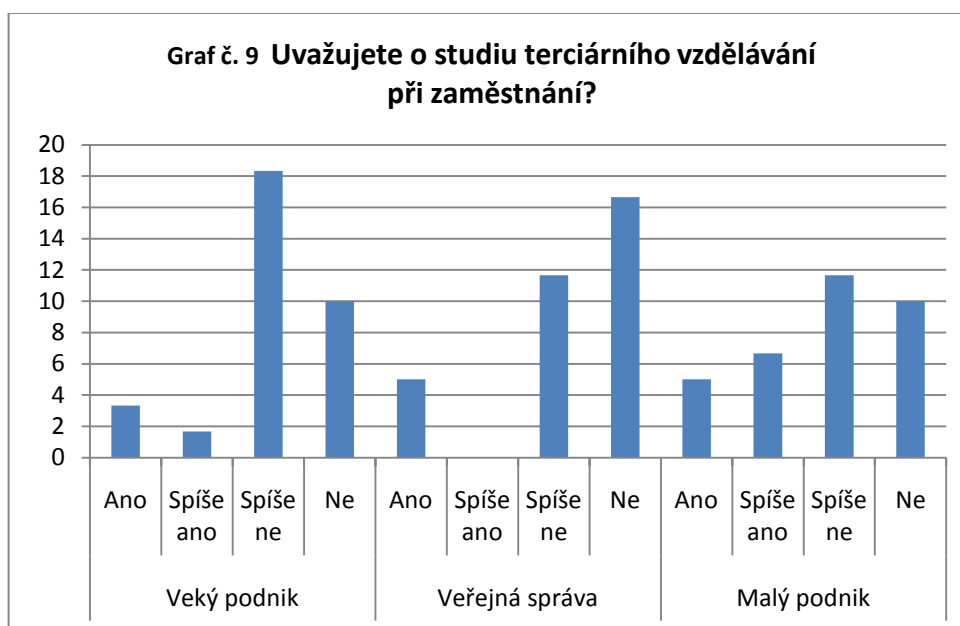


Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

Otázka č. 4

Uvažujete v současné době o studiu v některém z oborů a stupňů terciárního vzdělávání při zaměstnání?

Stejně jako otázka č. 3 je dalším podkladem pro vyhodnocení hypotézy č. 2 a č. 3. Přestože zde podle očekávání převažují odpovědi Ne a Spíše ne oproti Ano a Spíše ano v poměru 78,32 % : 21,68 %, je zde již zajímavé rozložení zájmu o studium v jednotlivých podnicích, zvláště ve prospěch malého podniku viz graf č. 9.



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

Otázka č. 5

V případě, že nemáte zájem o studium terciárního vzdělávání při zaměstnání, uveďte prosím důvod:

- a) nemám dokončené středoškolské vzdělání
- b) není dostatek vhodných oborů ke studiu
- c) nemám již zájem věnovat volný čas studiu ve škole
- d) jiný důvod (prosím uveďte)

Polootevřená otázka č. 5 měla za předpokladu potvrzení otázek č. 3, č. 4 a doplňující otázky č. 10 potvrdit či vyvrátit hypotézu č. 2. Na otázku odpověděli, až na dvě výjimky, všichni respondenti, kteří uvedli v předchozí otázce č. 4 Ne, anebo Spíše ne. Valná většina respondentů využila nabídnutých možností v uzavřených otázkách, několik respondentů využilo možnosti otevřené otázky "jiný důvod".

Odpovědi jiný důvod:

Velký podnik

- otázka časového prostoru
- odchod do důchodu

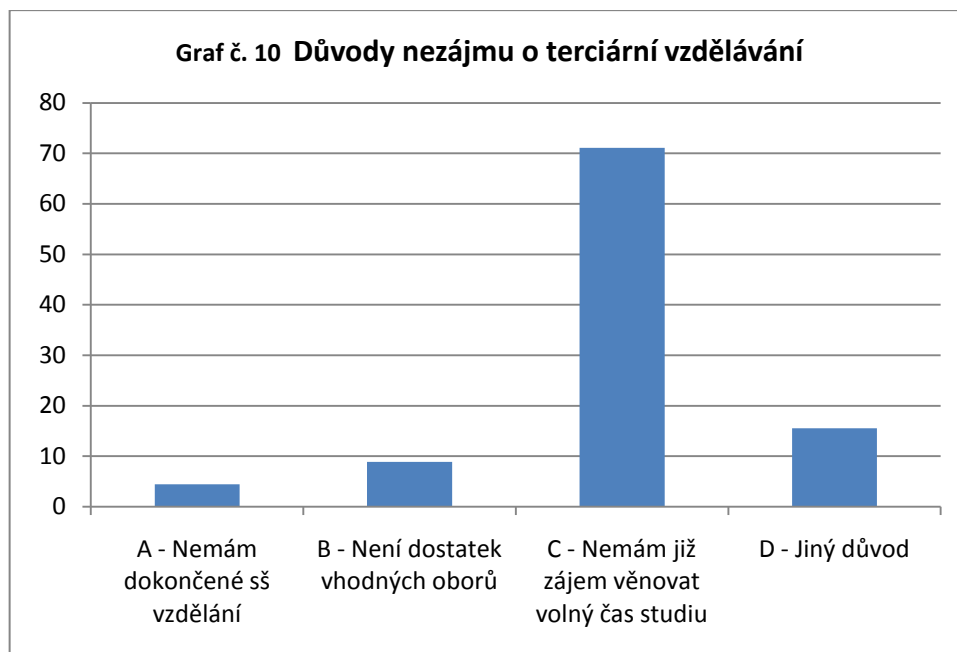
Veřejná správa

- již studuji
- mám již ukončené VŠ vzdělání
- neznalost cizích jazyků
- obor, který bych chtěla studovat nelze při zaměstnání z časových důvodů

Malý podnik

- není na to čas
- dva respondenti zde neuvedli důvod

Vyhodnocení otázky je patrné z grafu č. 10. Více jak 70 % odpovědí respondentů, kteří uvedli v předchozí otázce č. 4 Ne, anebo Spíše ne, potvrzují první část hypotézy č. 2, že zaměstnanci opravdu v převážné většině nemají chuť se dále vzdělávat.



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

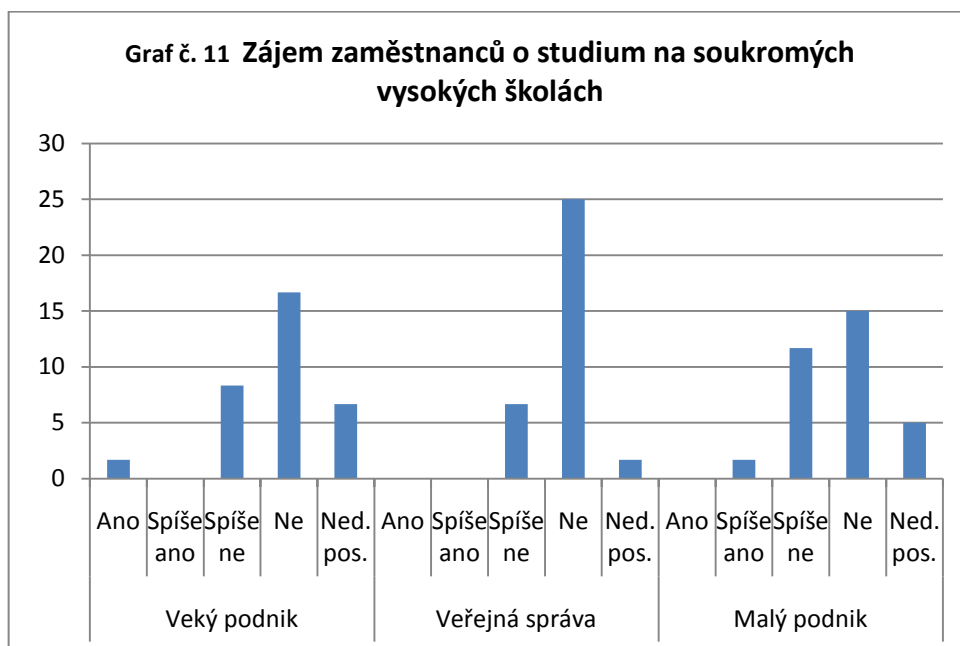
Otázky č. 6 a 7

Otázka č. 6: Absolvoval (a) byste terciární vzdělávání v soukromé škole, vyžadující v současné době cca 60 000,- až 100 000,- Kč za rok studia?

Otázka č. 7: Při reformě současného vysokého školství se hovoří o finanční spoluúčasti studentů. Jaká částka by pro Vás byla akceptovatelná za jeden školní rok (v Kč)? Zde byly uvedeny možnosti: do 5 000 Kč,- ; do 10 000 Kč,- ; do 20 000 Kč,- ; do 30 000 Kč,- a Není rozhodující.

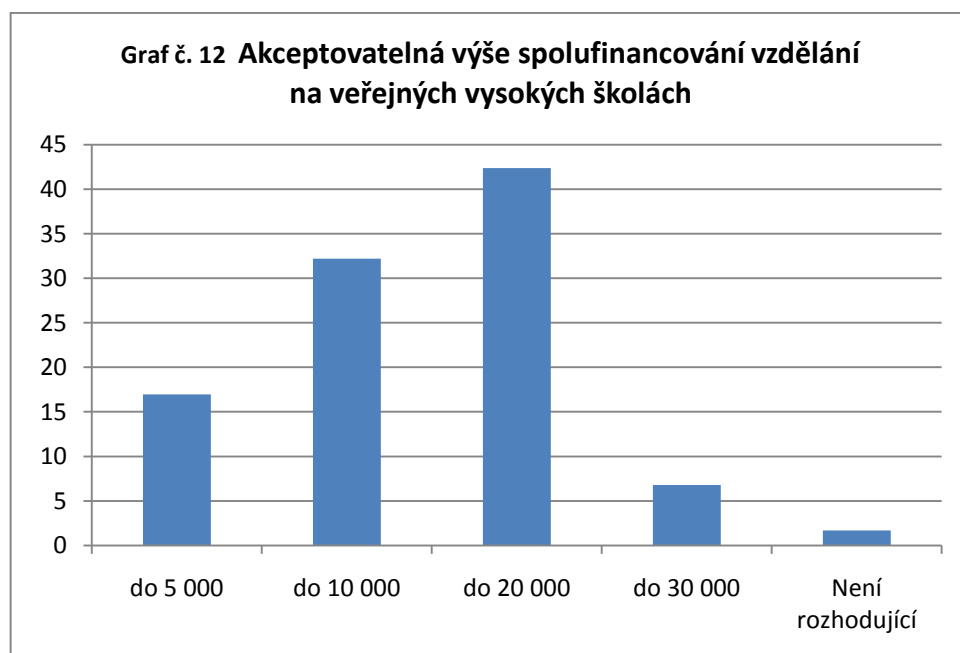
Tyto otázky, měly potvrdit či vyvrátit hypotézu č. 3. "Pro zaměstnance nad 45 let je studium na soukromých vysokých školách vysoce nákladné a v podstatě ekonomicky nenávratné". Otázka č. 7 byla doplňující pro zjištění výše částky, kterou by byli zaměstnanci ochotni investovat do dalšího vzdělávání. Přestože, se hypotéza č. 3 vztahuje k věkové hranici nad 45 let, výsledky ukázaly, že odpovědi na otázku č. 6 jsou záporné v celém věkovém spektru. Pouze jeden ze zaměstnanců z "velkého podniku" věkové hranice 26 - 45 let odpověděl Ano a jeden ze zaměstnanců "malého podniku" věkové hranice < 26 let odpověděl Spíše ano. Z tohoto důvodu není graf č. 11 členěn dle věkové hranice, ale je uveden jako celkový výsledek průzkumu s rozdělením odpovědí respondentů dle jednotlivých podniků. Z odpovědí jasně vyplývá poměrem Ne a Spíše ne : Ano a Spíše ano - **83,32 % : 3,32 %** vysoký nezájem zaměstnanců

o studium na soukromých vysokých školách z důvodu vysokého školného. Zbýlých 13,36 % respondentů odpovědělo: Nedovedu posoudit.



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

Otázkou č. 7 byla ověřována výše investic, kterou by se byli zaměstnanci ochotni spolupodílet na financování studia.



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

Akceptovatelné částky za rok studia uvedené v grafu č. 12 jsou sice diametrálně odlišné od školného na soukromých vysokých školách, ale přesto jsou překvapivé, zvláště ke vztahu na spolufinancování studia na veřejných vysokých školách.

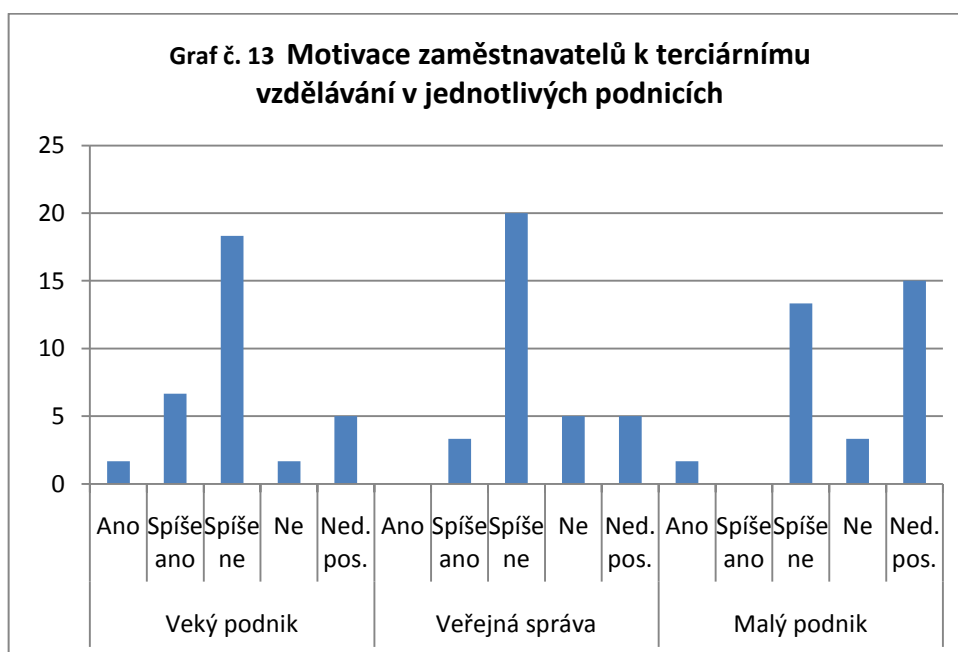
Otázky č. 6 a č. 7 plně potvrdily hypotézu č. 3. Vzhledem k výsledkům se dá bohužel konstatovat, že se toto potvrzení nevztahuje pouze na věkovou hranici > 45 let, ale na všechny zaměstnance z okruhu dotazovaných.

Otázky č. 8 a 9

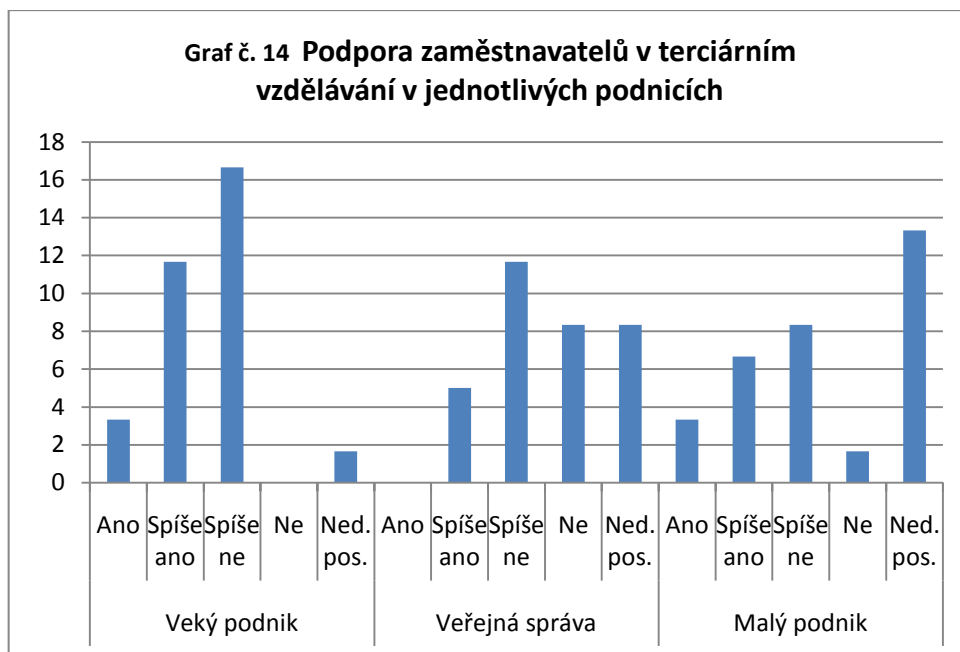
Otázka č. 8: Myslíte si, že zaměstnavatelé dostatečně motivují zaměstnance k dalšímu studiu terciárního vzdělávání?

Otázka č. 9: Myslíte si, že zaměstnavatelé dostatečně podporují zaměstnance při studiu v dalším terciárním vzdělávání?

Tyto otázky byly doplňujícími, týkaly se ověření předpokladu, že zaměstnavatelé ve velkých podnicích a veřejné správě motivují a podporují zaměstnance k terciárnímu vzdělávání více než zaměstnavatelé v malých podnicích a zároveň spolu s otázkami č. 3 a č. 4 sloužili k potvrzení či vyvrácení hypotézy č. 4. V otázkách motivace převažovaly odpovědi Ne a Spíše ne oproti Ano a Spíše ano v poměru 61,66 % : 13,33 %. V oblasti podpory opět převažovaly odpovědi Ne a Spíše ne oproti Ano a Spíše ano v poměru 46,66 % : 28,99 %. Rozdíly do 100% doplňovaly odpovědi: Nedovedu posoudit.

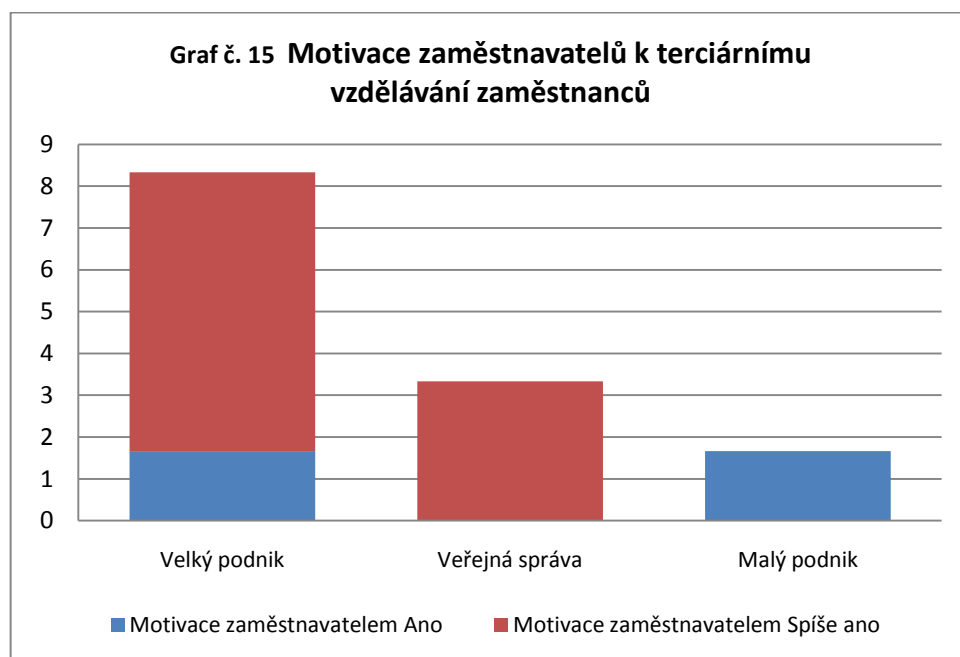


Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

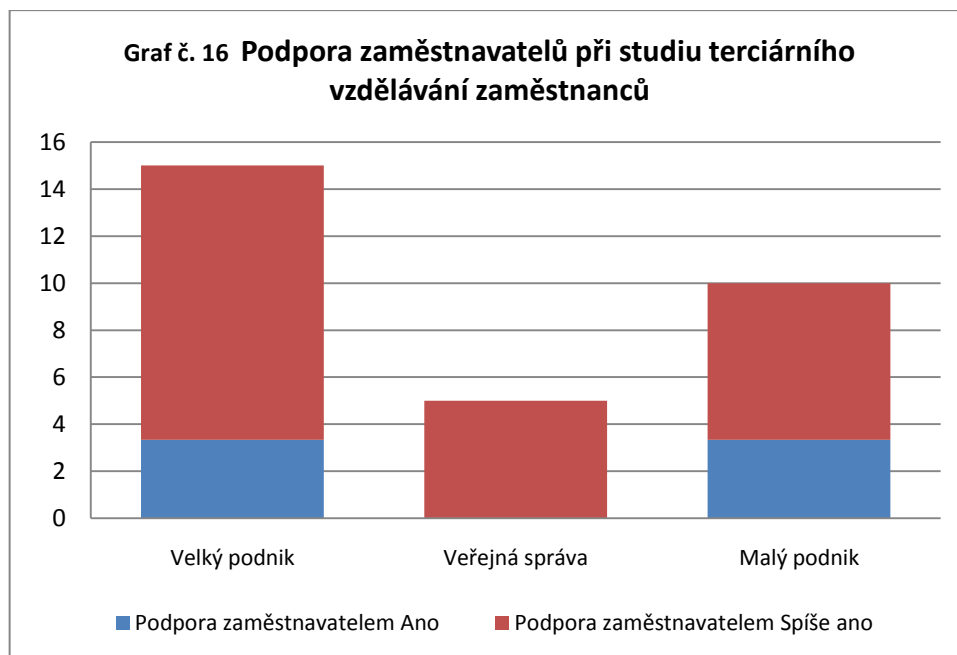


Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

V případě kladných odpovědí, které sice byly v menšině, je však zajímavé porovnání odpovědí respondentů v jednotlivých podnicích a zvláště veřejné správy viz grafy č. 15 a č. 16.



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

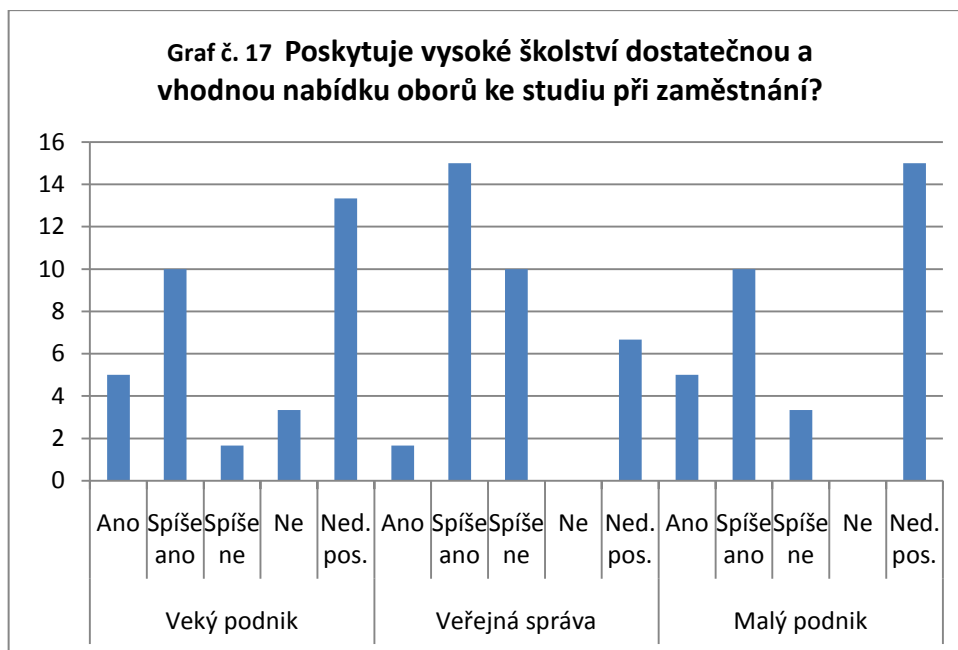
Vzhledem k celkově převaze negativních odpovědí na obě otázky a vzhledem k tomu, že v případě kladných odpovědí tyto převažují ve "velkém podniku" a v případě podpory dokonce i "malý podnik" převažuje nad veřejnou správou, lze spolu s vyhodnocením otázek č. 3 a č. 4 konstatovat, že hypotéza č. 4 se nepotvrdila.

Otázka č. 10

Myslíte si, že současné vysoké školství poskytuje dostatečnou a vhodnou nabídku oborů ke studiu při zaměstnání?

Vyhodnocení odpovědí ukázalo, že mimo respondentů, kteří toto nedovedli posoudit, převažuje názor Ano a Spíše ano nad Ne a Spíše ne v poměru 46,66 % : 18,33 %. Výsledky odpovědí respondentů rozložené v jednotlivých podnicích znázorňuje graf č. 17.

Vzhledem k tomu, že z odpovědí respondentů spíše vyplývá, že vhodných nabídek ke studiu je dostatek, pak spolu s vyhodnocením otázek č. 3, č. 4 a č. 5, lze konstatovat, že hypotéza č. 2 "Nízký počet zaměstnanců v terciárním vzdělávání není způsoben nedostatkem příležitostí, ale nechutí se dále vzdělávat." se potvrdila.



Zdroj: Vlastní šetření, únor 2010

6.3 Diskuse výsledků

Hypotéza č. 1

Účast v neformálním vzdělávání zaměstnanců není způsobena zájmem zaměstnanců samotných, ale zájmem zaměstnavatelů.

Z výsledků průzkumu vychází sice velká zainteresovanost zaměstnavatelů na dalším neformálním vzdělávání zaměstnanců, ale zaměstnanci sami ve vlastním zájmu, vlastním volném čase a za vlastní finance se příliš dalšího neformálního vzdělávání nezúčastňují. V případě, že jim to však zaměstnavatel umožní, významná část zaměstnanců má zájem o další neformální vzdělávání i když je to nepovinné. Proto nelze zcela jednoznačně potvrdit, že účast není způsobena zájmem zaměstnanců samotných. Hypotéza č. 1 se potvrdila pouze částečně.

Hypotéza č. 2

Nízký počet zaměstnanců v terciárním vzdělávání není způsoben nedostatkem příležitostí, ale nechutí se dále vzdělávat.

Většina respondentů udává dostatek příležitostí a vhodných oborů ke studiu terciárního vzdělávání, ale zároveň velká většina respondentů nemá již o další studium zájem.

V důvodech nezájmu se objevuje s velkou převahou odpověď "Nemám již zájem věnovat volný čas studiu ve škole". Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Hypotéza č. 3

Pro zaměstnance nad 45 let je studium na soukromých vysokých školách vysoce nákladné a v podstatě ekonomicky nenávratné.

Výsledky výzkumu v této části potvrdily s velkou převahou, že o terciární vzdělávání na soukromých vysokých školách není díky vysokému školnému u zaměstnanců zájem. Bohužel můžeme konstatovat, že se toto tvrzení nevztahuje pouze na věkovou hranici > 45 let, ale na celé věkové spektrum zaměstnanců z dotazovaných podniků. Hypotéza č. 3 se potvrdila.

Hypotéza č. 4

Zaměstnanci, kteří absolvují terciární vzdělávání, jsou v převážné většině z velkých podniků nebo veřejné správy.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že zájem o terciární vzdělávání, motivace ke studiu či podpora v dalším studiu není jen výsadou velkého podniku a veřejné správy, ale i v malém podniku je o studium podobný zájem a podpora. Dokonce podpora v terciárním vzdělávání z vyhodnocení otázek, tak jak je chápou respondenti, vychází nejnižší ve veřejné správě. Hypotéza č. 4 se nepotvrdila.

Závěr

Cílem práce bylo zmapování situace v celoživotním vzdělávání české pracovní síly. Praktická část práce se okrajově věnuje neformálnímu vzdělávání (Hypotéza č. 1), ale hlavně vzdělávání terciárnímu (Hypotézy č. 2, č. 3 a č. 4). Provedený výzkum formou dotazníku provedl porovnání zájmu zaměstnanců o další hlavně terciární vzdělávání. Tato srovnání bohužel ve všech oficiálních statistikách uvedených v teoretické části, vyjma neformálního, nevycházejí pro ČR příliš pozitivně. Výzkum, který dle předpokladů tyto statistiky potvrdil, byl převážně zaměřen na zjištění důvodů nezájmu, neboť jen tehdy, kdy budou známy důvody a příčiny, je možno se situací zabývat a následně řešit. Řešení nabízená na základě rozhodnutí "od stolu" bez znalosti problematiky nemohou dosáhnout žádného přínosu pro zlepšení situace.

V oblasti neformálního vzdělávání nešlo ani tak o potvrzení již výše uvedených statistik, ale o zjištění přístupu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Ačkoliv se očekávané potvrdil vysoký zájem zaměstnavatelů o neformální vzdělávání svých zaměstnanců, pozitivním zjištěním je, že i značná část zaměstnanců má zájem o další vzdělávání, zvláště když je jim zaměstnavatelem poskytnuto. Ale i zájem 20% zaměstnanců, kteří ve výzkumu uvedli, že se vzdělávají samostatně ve vlastním zájmu a za vlastní finanční prostředky, vypovídá o tom, že zaměstnanci mají sami zájem o zvyšování kvalifikace. Zvláště zajímavé je zjištění, že i v malém podniku se neformálně vzdělávají zaměstnanci obdobně jako v podniku velkém či veřejné správě a dokonce podpora zaměstnavatele při nepovinném vzdělávání v tomto podniku je dle respondentů nejvyšší z porovnávaných. Toto zjištění, že ani malý podnik nezaostává v poskytování dalšího vzdělávání zaměstnancům, naopak je překonává, je dle mého názoru dobrým startem pro budoucnost. Zde je potřeba zdůraznit, že spojení zájmů zaměstnavatelů se zájmy zaměstnanců vykazuje vysokou účast na dalším vzdělávání a pokud tento trend bude pokračovat, lze se dle mého názoru domnívat, že v ideálním případě by se v budoucnosti u prosperujících podniků mohl postupně přesunout i do sféry terciárního vzdělávání, což by bylo pro ČR významným přínosem.

Oblast terciárního vzdělávání, kde má ČR oproti vyspělým státům EU a OECD velké rezervy, stále je a asi ještě nějakou dobu bude námětem k diskusím o řešení. Přestože již v roce 2009 byla vydána Bílá kniha terciárního vzdělávání, která řešení nabízí, stále převažuje nechuť či obavy navrhnuté změny a opatření uvést do praxe. Z výsledků

výzkumu lze vyvrátit domněnku, že soukromé vysoké školy nahradí či doplní nedostatek oborů vhodných pro další studium pro zaměstnance. Především vysoké školné, a bohužel někdy i nízký kredit některých těchto škol, odrazuje zaměstnance od studia. Studium na těchto školách je dle mého názoru výsadou těch movitějších, anebo v lepším případě, a tak by to mělo do budoucna být, možností pokračování v navazujícím studiu pro mladé studenty, kterým by se v budoucnosti investice věnovaná do studia vrátila. Hypotéza č. 3 v dotazovaném souboru respondentů vyvrátila i původní domněnku, že nenávratnost prostředků do vzdělávání na tomto typu škol se týká pouze věkové hranice > 45 , ale dokázala, že až na výjimky o studium za tyto částky u již zaměstnaných lidí není zájem.

Ve výzkumu se však také objevily další zajímavé výsledky. Prvním pozitivním z nich je zjištění, jakou částku by byli ochotni zaměstnanci investovat do vzdělávání na veřejné vysoké škole. Vezmeme-li v úvahu, že v dotazovaném souboru uvedlo finanční spoluúčast na studiu 42,37 % dotazovaných 20 000,- Kč a 32,2 % dotazovaných 10 000,- Kč, tak při počtu studentů na veřejných vysokých školách, který ve školním roce 2008 / 2009 činil cca 320 000, by se do českého vysokého školství dostaly nemalé částky. Vzhledem k tomu, že ve výzkumném souboru na tuto otázku odpověděli i lidé, kteří nechtějí dále studovat, lze předpokládat, že v případě transparentního využití těchto prostředků by byli ochotni tyto částky investovat i do svých dětí, a proto není opodstatněného důvodu se zavedením školného dále otálet. Vždyť i při zavedení nižší částky by se do veřejných vysokých škol dostalo ročně přibližně 3 200 000 000,- Kč!

Druhý a bohužel negativní výsledek ukázalo vyhodnocení hypotézy č. 2, že nízký počet zaměstnanců v terciárním vzdělávání není způsoben nedostatkem příležitostí, ale nechutí se dále vzdělávat. V tomto ohledu nelze nesouhlasit s názorem, že v přiblížení se a dosažení počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí průměru vyspělých zemí EU a OECD čeká Českou republiku "běh na dlouhé trati". Nedá se předpokládat a výsledky průzkumu to i dokazují, že starší generace zaměstnanců změnila názor na potřebu a význam vysokoškolského vzdělání. Cestou ke zlepšení by měl být přístup a pochopení mladé generace, že vzdělání je důležitou devizou při prosazení se na trhu práce.

Cílem celé práce nebylo dodat převratná řešení v této problematice, neboť budoucností terciárního vzdělávání v ČR se zabývá řada renomovaných odborníků, ale ukázat na přístupy zaměstnanců a dokázat, že tyto problémy nejsou neřešitelné. A to dle mého názoru provedený průzkum dokazuje.

Literatura

FILE, Jon, et al. *Tematické hodnocení terciárního vzdělávání v České republice : Zpráva hodnotitelů*. Presto - Překladačské centrum, s.r.o.. Praha : M.I.B. Production, c2006. 89 s.

KLEŇHOVÁ, Michaela, HRABA, Jan. *Analýza : Ukazatele hodnotící přístup, účast a výstupy z terciárního vzdělávání*. Praha : ÚIV - Divize Nakladatelství TAURIS, 2007. 67 s. ISBN 987-80-211-0547-8.

KLEŇHOVÁ, Michaela, ŠTASTNOVÁ, Pavlína. *Výkonové indikátory ve vzdělávání : Indikátory OECD - metodická příručka*. 1. vyd. Praha : TAURIS, 2008. 67 s. ISBN 978-80-211-0563-8.

MATĚJŮ, Petr, et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. 1. vyd. Praha : TAURIS, 2009 tisk. 76 s. ISBN 978-80-254-4519-8.

MATĚJŮ, Petr, et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání : První verze určená k veřejné diskusi*. Praha : MŠMT, 2008. 65 s.

MATĚJŮ, Petr, et al. *Bílá kniha terciárního vzdělávání : Příloha současný stav, srovnání a širší kontext reformy*. Praha : MŠMT, 2008. 54 s.

MUŽÍK, Jaroslav. *Habilitační přednáška : Koncepce rozvoje celoživotního vzdělávání*. Olomouc. 19. 4. 2005.

PROCHÁZKA, Miroslav, SOMR Miroslav. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. České Budějovice : V – Studio, 2008. 100 s. ISBN 978-80-254-1019-9.

Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008. Dvořáková Miroslava. Praha : Linde nakladatelství, s.r.o., 2009. 388 s. ISBN 978-80-86131-78-5.

Strategie celoživotního učení ČR. Praha : MŠMT, 2007. 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2.

VESELÝ, Arnošt, MOURALOVÁ, Magdalena. *Vzdělávání v České republice : Současný stav a vývojové trendy*. Praha : FSV UK, 2008. 40 s. ISSN 1801-5999.

Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu. Jaroslav Kalous, Arnošt Veselý (editoři). 1. vyd. Praha : Karolinum, 2006. 181 s. ISBN 80-246-1251-3.

Elektronické zdroje

COUFALÍK, Jaromír. Vzdělávání dospělých : Evropa a my. *Národní vzdělávací fond : Články pracovníků NVF* [online]. 2002 [cit. 2009-12-11]. Dostupný z WWW: <http://www.nvf.cz/tisk/clanky/2002_03_04_hn.pdf>.

MŠMT : *Další vzdělávání v číslech ČSÚ* [online]. Copyright © 2008 , čtvrtek, 30. července 2009 [cit. 2009-11-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.ceskaskola.cz/2009/07/msmt-dalsi-vzdelavani-v-csu.html>>.

Průvodce dalším vzděláváním. Praha : MŠMT, Odbor dalšího vzdělávání, červen 2009. 21 s. [cit. 2009-12-11] Dostupný z WWW: <<http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vzdelavaniprodospELE/29319.aspx>>.

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obr. č. 1 - Schéma vzdělávacího systému v České republice platné od roku 2005

Seznam tabulek

Tab. č. 1 - SWOT analýza českého terciárního vzdělávání - Silné a slabé stránky

Tab. č. 2 - SWOT analýza českého terciárního vzdělávání - Příležitosti a hrozby

Seznam grafů

Graf č. 1 - Podíl zaměstnanců vybraných věkových skupin zařazených do vzdělávání v podnicích v roce 2005 (v %)

Graf č. 2 - Podíl populace podle věku s dosaženým terciárním vzděláním (2005)

Graf č. 3 - Podíl terciárně vzdělaných osob na celkové zaměstnanosti v zemích EU v roce 2007 (v %).

Graf č. 4 - Věkové zastoupení respondentů v jednotlivých podnicích

Graf č. 5 - Účast na neformálním vzdělávání v posledních šesti měsících

Graf č. 6 - Účast na neformálním vzdělávání celkem

Graf č. 7 - Účast na neformálním vzdělávání v jednotlivých podnicích

Graf č. 8 - Účast na terciárním vzdělávání celkem

Graf č. 9 - Uvažujete o studiu terciárního vzdělávání při zaměstnání?

Graf č. 10 - Důvody nezájmu o terciární vzdělávání

Graf č. 11 - Zájem zaměstnanců o studium na soukromých vysokých školách

Graf č. 12 - Akceptovatelná výše spolufinancování vzdělání na veřejných vysokých školách

Graf č. 13 - Motivace zaměstnavatelů k terciárnímu vzdělávání v jednotlivých podnicích

Graf č. 14 - Podpora zaměstnavatelů v terciárním vzdělávání v jednotlivých podnicích

Graf č. 15 - Motivace zaměstnavatelů k terciárnímu vzdělávání zaměstnanců

Graf č. 16 - Podpora zaměstnavatelů při studiu terciárního vzdělávání zaměstnanců

Graf č. 17 - Poskytuje vysoké školství dostatečnou a vhodnou nabídku oborů ke studiu při zaměstnání?

Přílohy

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Průvodní dopis k dotazníku

Příloha č. 2 - Dotazník

Příloha č. 1

Vážená paní, vážený pane,

dovoluji se na Vás obrátit se žádostí o vyplnění krátkého dotazníku, který se věnuje přístupu zaměstnanců k celoživotnímu vzdělávání. Tento dotazník slouží jako podklad k výzkumu v mé bakalářské práci.

Ujišťuji Vás, že získané podklady a informace použiji pouze k účelům tohoto výzkumu. Jednotlivé odpovědi nebudou nikde zveřejňovány ani jinak použity.

Poučení:

Dotazník se týká termínů - **malý podnik** (do 50 ti zaměstnanců)

velký podnik (nad 300 zaměstnanců)

neformální vzdělávání (jakákoliv školení, kurzy, semináře ať je absolvujete povinně či ve vlastním zájmu)

terciární vzdělávání (studium na vyšších odborných školách, bakalářské, magisterské a doktorské na vysokých školách)

Vyplnění celého dotazníku vám zabere maximálně 10 minut.

V případě, že budete mít jakékoliv dotazy, neváhejte mne kontaktovat na adrese: vavra@ceps.cz.

Za Vaši vstřícnost a čas věnovaný vyplnění dotazníku Vám předem děkuji.

Pavel Vávra

Příloha č. 2

Dotazník

TÉMA: PŘÍSTUPY ZAMĚSTNANCŮ K CELOŽIVOTNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

Pohlaví: Muž ☐

Žena ☐

Věk: < 26 let ☐

26 - 45 let ☐

> 45 let ☐

Současné povolání: zaměstnanec - státní správa, školství ☐

zaměstnanec - velký podnik (státní, soukromý) ☐

zaměstnanec - malý podnik, firma ☐

Otázka č. 1

Zúčastnil (a) jste se v posledních šesti měsících nějaké z forem neformálního vzdělávání?
(školení, jazykové či jiné kurzy, přednášky, semináře atd. dále jen neformální vzdělávání)

ANO ☐

NE ☐

Otázka č. 2 (možno označit i více odpovědí)

Neformálního vzdělání jsem se zúčastnil (a):

na základě požadavku zaměstnavatele povinně ☐

díky umožnění zaměstnavatelem nepovinně ☐

soukromě ve vlastním zájmu ☐

jiný důvod (prosím uveďte).....

.....

Otázka č. 3

Studoval (a) jste či nyní studujete při zaměstnání (vyšší odborné, bakalářské, magisterské, doktorské, dále jen terciární vzdělávání)?

ANO ☐

NE ☐

Otázka č. 4

Uvažujete v současné době o studiu v některém z oborů a stupňů terciárního vzdělávání při zaměstnání?

Ano

☐

Spíše ano

☐

Spíše ne

☐

Ne

☐**Otázka č. 5 (možno označit i více odpovědí)**

V případě, že nemáte zájem o studium terciárního vzdělávání při zaměstnání, uveďte prosím důvod:

nemám dokončené středoškolské vzdělání ☐

není dostatek vhodných oborů ke studiu ☐

nemám již zájem věnovat volný čas studiu ve škole..... ☐

jiný důvod (prosím uveďte).....

.....

Otázka č. 6

Absolvoval (a) byste terciární vzdělávání v soukromé škole, vyžadující v současné době cca 60 000,- až 100 000,- Kč za rok studia?

Ano

☐

Spíše ano

☐

Spíše ne

☐

Ne

☐

Nedovedu posoudit

☐**Otázka č. 7**

Při reformě současného vysokého školství se hovoří o finanční spoluúčasti studentů. Jaká částka by pro Vás byla akceptovatelná za jeden školní rok (v Kč)?

do 5 000

☐

do 10 000

☐

do 20 000

☐

do 30 000

☐

Není rozhodující

☐

Otázka č. 8

Myslíte si, že zaměstnavatelé dostatečně motivují zaměstnance k dalšímu studiu terciárního vzdělávání?

Ano

☐

Spíše ano

☐

Spíše ne

☐

Ne

☐

Nedovedu posoudit

☐**Otázka č. 9**

Myslíte si, že zaměstnavatelé dostatečně podporují zaměstnance při studiu v dalším terciárním vzdělávání?

Ano

☐

Spíše ano

☐

Spíše ne

☐

Ne

☐

Nedovedu posoudit

☐**Otázka č. 10**

Myslíte si, že současné vysoké školství poskytuje dostatečnou a vhodnou nabídku oborů ke studiu při zaměstnání?

Ano

☐

Spíše ano

☐

Spíše ne

☐

Ne

☐

Nedovedu posoudit

☐