

Vzdělávání dospělých v ČR

Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých
u laické a odborné veřejnosti

Donath
Burson-Marsteller

 **FACTUM**
INVENIO



„Na rozdíl od civilizované Evropy si zatím o významu vzdělávání dospělých dokážeme pouze hezky povídat, vlastní realizace doposud poněkud vážne.“

„Pro mě je to (vzdělávání) někdy nutné zlo. Kdo chodil z vás rád do školy. Asi nikdo. Učili nás samé kraviny.“

„Vzdělávání je důležité pro konkurenceschopnost na trhu i ve stávajícím týmu, kolegové na vyšší pozici vás méně ohrožují, lepší přizpůsobivost na trhu, flexibilita, ... Můžete dosáhnout na lepší pozici.“

„V praxi vidím, že recese vede u lidí ke zvýšení zájmu o růst vlastní kompetence, a to z důvodu konkurenceschopnosti na trhu práce.“

26. listopadu 2009 v Praze

Obsah

1. Cíl výzkumu	3
2. Shrnutí výsledků	4
3. Základní údaje o šetření	5
4. Hlavní zjištění – diskusní skupiny	7
5. Detailní rozbor výsledků diskusních skupin	10
a. Vzdělání obecně: postoje a názory	10
a.1 Obecné postoje a názory	10
a.2 Vzdělání jako předpoklad profesního uplatnění	11
a.3 Vzdělání v sociální a individuální rovině	11
b. Vzdělávání v dospělosti	12
b.1 Proč je vzdělání v dospělosti důležité	12
b.3 Spokojenost s vlastní aktivitou v oblasti vzdělávání dospělých	14
b.4 Motivace k dalšímu vzdělávání	14
b.5 Bariéry vzdělávání dospělých	15
b.6 Preferované směry vzdělávání v dospělosti	16
b.7 Nabídka vzdělání v dospělosti	17
b.8 Vzdělání jako investice	17
b.9 Ohrožené skupiny obyvatel	18
b.10 Další navrhované formy podpory	19
b.11 Ekonomická recese a vzdělávání dospělých	19
6. Hlavní zjištění – dotazování expertů	20
a. Jaký význam a společenskou roli má podle Vašeho názoru v ČR vzdělávání v dospělosti? Je to v zahraničí jiné?	20
b. Jak Vy osobně hodnotíte současný rozsah a úroveň nabídky dalšího vzdělávání?	21
c. Domníváte se, že je zde patrný nějaký trend v nabídce či v zájmu studujících o určité obory, popř. nějaké regionální rozdíly? (např. mezi hlavním městem a regiony)	22
d. Jaké jsou dnes důvody pro to, aby se člověk vzdělával i v dospělosti? Čím bývají studenti ve věku od 25 do 65 let nejčastěji motivováni?	23
e. Dle Vašeho názoru jsou u nás nějaké bariéry pro rozvoj vzdělávání dospělých? Existují v ČR nějaké handicapované skupiny obyvatel s ohledem na přístup ke vzdělávání v dospělosti? Z jakého důvodu?	24
f. Jakým způsobem podle Vás globální ekonomická recese ovlivňuje oblast dalšího vzdělávání v ČR? Je tato recese pro rozvoj vzdělávání dospělých motivující, nebo naopak rozvoji brání?	26
g. Kdo je za rozvoj vzdělávání v dospělosti odpovědný? Jaká je role státu, odborníků a trhu?	28
7. Plné znění odpovědí dotazovaných expertů	30

1. Cíl výzkumu

Společnost Donath-Burson-Marsteller provedla ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR a společností Factum Invenio v období od 23. září do 26. října 2009 průzkum k problematice vzdělávání dospělých. Jeho cílem bylo popsat hlavní aktuální problémy a příležitosti tohoto segmentu celoživotního vzdělávání v České republice. Mimo základní hodnocení nás zajímalo i to, zda je současná ekonomická recese pro rozvoj vzdělávání dospělých motivující, nebo naopak rozvoji brání.

Zaměřili jsme se na zjišťování postojů veřejnosti v rámci tematických diskusních skupin (tzv. Focus Group Discussion). Především jsme se ptali na to, co v oblasti vzdělávání dospělých veřejnost postrádá. O co je zájem? Jaké jsou hlavní motivátory a bariéry ve vzdělávání dospělých? Jaké jsou vhodné formy vzdělávání?

Dále jsme formou elektronického dotazníku oslovili zástupce odborné veřejnosti z řad akademické obce, státní správy, manažerů pro rozvoj lidských zdrojů, nevládních organizací a společností poskytujících vzdělávání v dospělosti. Zajímali jsme se rovněž o hodnocení hlavních motivátorů a bariér ve vzdělávání dospělých a hodnocení rozsahu a úrovně nabídky dalšího vzdělávání. Oproti laické veřejnosti jsme chtěli znát i názor odborníků na společenskou roli vzdělávání v dospělosti a rozložení odpovědnosti za tuto oblast mezi stát, podniky a občany.

2. Shrnutí výsledků

Odborná veřejnost hovoří o důležité úloze vzdělávání v dospělosti, současně však upozorňuje, že je u nás této problematice věnováno mnohem méně pozornosti než v zahraničí. Tam se totiž vzdělávání dospělých stalo nedílnou součástí aktivního života občanů a národní koncepce celoživotního vzdělávání dospělých bývají propracovanější. Většina dotázaných požaduje od státu aktivnější roli při stanovení právního rámce pro vzdělávání dospělých.

Odborníci se shodují v tom, že současná ekonomická recese má dva hlavní efekty – příjmový a motivační. Na jedné straně dochází u firem k seškrtnání výdajů (obdobně se chovají i rodiny), a snižuje se tak poptávka po vzdělávání. Výpadek firemních příjmů je však současně nahrazován evropskými prostředky. Na druhé straně panuje na pracovním trhu větší konkurence a roste snaha udržet si pracovní místo, recese tedy posiluje zájem veřejnosti o vzdělávání. Lidé jsou „nuceni“ přehodnotit svou pozici na trhu práce.

I laická veřejnost vnímá vzdělávání v dospělosti jako důležitou hodnotu v profesním a společenském uplatnění člověka. Současná nabídka kurzů dalšího vzdělávání je většinou považována za dostatečnou. Spontánně je komentována často nejistá kvalita nabízených kurzů a školení. Odborníci zase hovoří o nepřehledné nabídce, která brání širšímu zapojení veřejnosti do vzdělávání v dospělosti.

Lidé ve větších městech a lidé, kteří jsou více orientováni na práci, přikládají vzdělání větší význam než lidé v menších městech a ti, kteří jsou více orientováni na tradiční rodinné hodnoty. Vzdělání v dospělosti je vnímáno jako nutnost dnešní doby zvláště v souvislosti s potřebou neustále aktualizovat své dovednosti a vědomosti tak, aby člověk obstál v životě profesním, společenském i soukromém. Zejména starší generace deklaruje potřebu získat vzdělání (nejčastěji ICT a jazyky), kterého se jim nedostalo ve škole.

Nejsilnější vnitřní motivaci ke vzdělávání v dospělosti mají lidé ambiciózní (často mladší), kteří chtějí uspět ve svém profesním životě, a lidé s přirozeným zájmem o okolí a společnost. Vnější motivací k dalšímu vzdělávání je bezesporu ztráta zaměstnání, příp. nejistota ohledně zaměstnání.

S tím však kontrastuje nízká ochota lidí se samostatně zapojit do dalšího vzdělávání. Přes důležitost, kterou vzdělávání v dospělosti většina lidí přisuzuje, se jich systematicky vzdělává pouze minimum. Většina svou aktivitu odkazuje do oblasti neformálního a zájmového vzdělání (četba více či méně odborných knih, tisku, sledování zpráv, hledání informací na internetu, samostudium atd.). Za hlavní bariéry systematického vzdělávání v dospělosti považují finanční náročnost (zejména nezaměstnaní a matky na mateřské dovolené), časovou náročnost (tvrzení většiny lidí, prioritou v dospělosti je především práce, rodina a odpočinek), ale i nedostatek motivace (obecný problém u mnoha lidí, někteří jej nazývají otevřeně jako „lenost“).

3. Základní údaje o šetření

Šetření formou tematických diskusních skupin (Focus Group Discussion) bylo prováděno společností Factum Invenio ve dnech 23. a 24. září 2009 v Praze a v Táboře. Každá diskuze trvala přibližně 120 minut. Struktura výběrového souboru odpovídá použité metodice a nárokům kladeným na kvalitativní výzkum. Cílová skupina zahrnovala běžnou populaci (mix pohlaví, věku a vzdělání). V každé skupině byla alespoň jedna žena na mateřské dovolené a jeden nezaměstnaný/á.

U dotazovaných odborníků byl jejich výběr navržen AIVD na základě struktury, která měla zahrnovat reprezentanty akademiků, státní správy, nevládních organizací, společností poskytujících vzdělávání v dospělosti a manažerů pro rozvoj lidských zdrojů. Jejich složení uvádíme v tabulce č.1. Pouze u oslovených akademiků nám odpovědělo méně než polovina dotázaných.

Dotazník byl rozeslán elektronicky a respondenti vyplňovali odpovědi do webového rozhraní společnosti Donath-Burson-Marsteller. Ve dvou případech byly odpovědi doručeny jako příloha e-mailu. Respondenti měli možnost zůstat pro prezentaci výsledků v anonymitě. Toho využilo 7 z celkového počtu 26 respondentů. Průzkum byl prováděn od 30. září do 26. října 2009.

Tabulka č.1 Zástupci odborné veřejnosti

Akademici (3)

Mgr. Hana Bartoňková, PhD.

odborný pracovník

Ing. Vladimíra Nováková, PhD.

Katedra sociologie a andragogiky FF UP v Olomouci

Katedra andragogiky a pers. řízení FF UK v Praze

ČVUT

Společností poskytujících vzdělávání v dospělosti (6)

David Kalivoda

představitel

jednatel

Mgr. Monika Ambrožová

Mgr. Dagmar Hartmannová

Mgr. Jaroslav Bezchleba

Centrum andragogiky, s. r. o., Hradec Králové

společnost poskytující vzdělávání v dospělosti

společnost poskytující vzdělávání v dospělosti

pro LEKTORY.CZ

Agentura DAHA

ABS WYDA, s. r. o.

NNO (4)

Ing. Ivana Sládková

PhDr. Zdeněk Palán, PhD.

člen SR

Ing. Marek Šedivý

Národní vzdělávací fond, o. p. s., Praha

AIVD

organizace působící v oblasti DV

Neziskovky.cz, o.p.s.

Zaměstnavatelé – ČSRLZ (5)

Daniela Černá

Mgr. Jaroslava Doleželová

Hana Musilová

firemní HR specialista

firemní HR manažer

ČSOB

VZP

MERC

domácí firma

zahraniční firma

Státní správa (8)

PhDr. Petr Kaplan

RNDr. Robert Gamba

ředitel

RNDr. Miroslav Procházka, CSc.

PhDr. Stanislav Minařík

Mgr. Josef Samec

Mgr. Jan Rychlík

Ing. Marie Kousalíková

MPSV ČR

Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, p. o.

Úřad práce – Liberecký kraj

Národní ústav odborného vzdělávání

Zlínský kraj

Úřad práce Strakonice

Úřad práce Semily

Magistrát hl. m. Prahy

4. Hlavní zjištění – diskusní skupiny

Obecné postoje

Vzdělávání v dospělosti, podobně jako vzdělání obecně, je lidmi vnímáno jako důležitá hodnota v profesním a společenském uplatnění člověka.

Toto vnímání se může relativně lišit podle velikosti města a individuálních ambicí a hodnot:

Lidé ve větších městech a lidé, kteří jsou více orientovaní na práci, vzdělání přikládají větší význam než lidé v městech menších a ti, kteří jsou více orientovaní na tradiční rodinné hodnoty.

Vzdělání v dospělosti je vnímáno jako nutnost dnešní doby: v rychle se vyvíjejícím světě je nutno neustále aktualizovat své dovednosti a vědomosti tak, aby člověk obstál v životě profesním, společenském i soukromém.

Rychlý vývoj, zejména v oblasti technologií a komunikace (nejčastěji ICT technologie a jazyky), zvyšuje nárok na další vzdělávání zejména u starších generací, jejichž formální vzdělání je v tomto ohledu nesrovnatelné s formálním vzděláním generací mladších.

Motivace

Většina lidí souhlasí, že vzdělávat se v dospělosti je třeba, zejména z těchto důvodů:

- Udržet krok s dobou a být konkurenceschopný na trhu práce a ve společnosti
- Dosáhnout svých profesních cílů
- Otevřít si obzory a další možnosti
- Mít „dobrý pocit“ z osobního rozvoje
- Zajímavým způsobem využít svůj volný čas

Motivace k dalšímu vzdělání závisí na individuálních potřebách a schopnostech člověka.

Nejsilnější vnitřní motivaci ke vzdělávání v dospělosti mají lidé ambiciózní (často mladší), kteří chtějí uspět ve svém profesním životě, a lidé s přirozeným zájmem o okolí a společnost.

Vnější motivací k dalšímu vzdělávání je bezesporu ztráta zaměstnání nebo nejistota ohledně zaměstnání (v jistém smyslu tedy i mateřská dovolená, kdy je matka mimo pracovní dění).

Celkově nižší motivaci mají lidé se stabilní pracovní pozicí, lidé zabezpečení a pracovní vytížení.

Objektivní potřeba dalšího vzdělání nemusí odpovídat vnitřní motivaci dál se vzdělávat.

Deklarovaná ochota účastnit se vzdělávání v dospělosti je relativně velká (zejména ve větším městě), reálná ochota je však nízká.

Přes důležitost, kterou vzdělávání v dospělosti většina lidí přisuzuje, se jich systematicky vzdělává pouze minimum.

Většina svou aktivitu odkazuje do oblasti neformálního a zájmového vzdělání (četba více či méně odborných knih, tisku, sledování zpráv, hledání informací na internetu, samostudium atd.).

Bariéry

Hlavní bariéry pro systematické vzdělávání v dospělosti jsou zejména tyto:

- Finanční náročnost (zejména nezaměstnaní a matky na mateřské dovolené)
- Časová náročnost (většina lidí, prioritou v dospělosti je především práce, rodina a odpočinek)
- Nedostatek motivace (obecný problém u mnoha lidí, někteří jej nazývají otevřeně jako „lenost“)
- Nízká informovanost (málo informací např. o rekvalifikačních možnostech)
- Nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání při hledání práce (popř. nízké sebevědomí starších lidí)

Preferované směry vzdělávání v dospělosti

Preferované směry vzdělávání v dospělosti jsou zejména tyto:

- Cizí jazyky: formou večerních kurzů, popř. zahraničních pobytů (nejčastěji poptávané vzdělávání, mnoho lidí v dospělém věku zde pociťuje nedostatek/možnost)
- Informační a komunikační technologie (zejména starší lidé)
- Další vzdělávání v oboru (individuálně)
- Rekvalifikace (pro nezaměstnané podle individuálních preferencí, určit nový směr rekvalifikace může být pro lidi s dlouholetou praxí obtížné)
- Vysokoškolské vzdělání (titul)
- Zájmová témata (např. hudba, tanec, dekorace atd.)

Nabídka

Většina lidí se shoduje na tom, že nabídka dalšího vzdělání v dospělosti je dostatečná. Spontánně je komentována často nejistá kvalita nabízených kurzů a školení a omezená škála nabídky.

Nedostatky lidé spatřují v nabídce Úřadů práce – rekvalifikační kurzy zde mají malou kapacitu, není dostatečný výběr a neexistuje dostatek informací.

Vzdělání jako investice

Většina lidí vzdělání chápe jako investici, nikoli ovšem zásadní.

Lidé s pozitivnějším postojem ke vzdělání si uvědomují, že vzdělání investice je, její reálná hodnota je však mnohými zpochybňována.

Tento postoj může souviset i s věkem a celkovým sebepojetím: čím mladší osoba, tím smysluplnější je investice do vzdělání.

Ekonomická krize spontánně jako příležitost pro další vzdělávání vnímána není. Naopak, tlak na úsporný život ztěžuje možnost dál se vzdělávat.

Investice do vzdělání je podle většiny lidí zodpovědností každého člověka. Výjimkou jsou znevýhodněné (ohrožené) skupiny obyvatel, které by měl podpořit stát.

Za tyto skupiny jsou považováni zejména:

- Sociálně slabí
- Nezaměstnaní
- Tělesně a zdravotně postižení
- Matky na mateřské dovolené
- Lidé před důchodovým věkem

Národnostní menšiny (zejména Romové) jsou spontánně vnímány jako ohrožená skupina obyvatel, nicméně zde je jejich podpora podle mínění většiny nevhodnou pozitivní diskriminací.

Formy podpory

Mezi hlavní navrhované formy podpory vzdělávání dospělých jsou:

- Finanční podpora znevýhodněných skupin
- Bezúročná půjčka na vzdělání
- Rozšíření kapacit a nabídky rekvalifikačních kurzů
- Lepší cílení rekvalifikace (vazba na regionální možnosti)
- Podpora matek na mateřské dovolené (např. kurzy s hlídáním dětí atd.)

5. Detailní rozbor výsledků diskusních skupin

Následující kapitoly obsahují podrobnější rozbor výsledků, který rozšiřuje hlavní zjištění o detailní náhled na zkoumanou problematiku. Pro ilustraci jsou uvedeny i citace výroků respondentů, které jsou označeny *kurzívou*.

Legenda:

(P) = FGD v Praze

(T) = FGD v Táboře

V textu je na lokality odkazováno pojmy „větší město“ (tj. Praha) a „menší město“ (tj. např. Tábor). Tím je poukazováno na hypotetickou závislost postojů a názorů lidí na velikosti obce, ve které žijí.

a. Vzdělání obecně: postoje a názory

a.1 Obecné postoje a názory

Vzdělání je lidmi obecně **ceněno jako důležitá hodnota** v životě člověka.

Vzdělání je nicméně velmi **široký pojem** a jako takové je spontánně vnímáno ve více rovinách:

- **Formální dokument** o ukončeném studiu (nutný spolu s praxí při ucházení se o práci)
- Konkrétní **znalost/dovednost**, která pak umožňuje člověku uplatnění na trhu práce/ve společnosti a světě
- „Základ“: **všeobecný přehled** o historickém a kulturním kontextu člověka a společnosti, ve které žije, výraz zájmu o okolí a sounáležitosti se společností

Kulturní fenomén, bez toho nemůžeme existovat v civilizovaném světě, s ním se otvírají rozhledy po všech stránkách... Kdo je hudebně vzdělán, tak se zařadí... Je to základní civilizační prvek. (P)

Časté je také vnímání **dimenze směřování u** vzdělání: Je to aktivita, která se dělá s **výhledem do budoucna**, jako příprava na budoucnost/profesní dráhu.

Cesta k nějakému cíli. (T)

V **menších městech** může být **celkový význam vzdělání** vnímán jako **relativně menší**: vzdělání není prioritou v hodnotách člověka (stejně jako práce a sociální status). Hlavní hodnoty jsou spíše „rurální“, např. zdraví a rodina.

(Je vzdělání důležité?) Asi jo. (T) Určitě. (P)

Objevuje se zde také občas **resentiment** vnímání **školy jako nutného utrpení** bez zřejmého smyslu („učení mučení“).

Pro mě je to někdy nutné zlo. Kdo chodil z vás rád do školy. Asi nikdo. Učili nás samé kraviny. (T)

Toto negativní vnímání je ve **větším městě** relativně menší, zde si lidé zřejmě uvědomují mnohem více **hodnotu vzdělání jako předpokladu úspěchu v životě profesním a sociálním**. Úspěch člověka v těchto sférách je ceněn více než v menším městě.

Lidé s **vyšším vzděláním** také mohou považovat vzdělání za **důležitější** než lidé se vzděláním nižším.

Lidé vnímají vzdělání nejčastěji z těchto hledisek:

- Vzdělání jako předpoklad pro profesní uplatnění (ekonomická rovina)
- Vzdělání jako obecný výraz kulturní sounáležitosti (sociální rovina)
- Vzdělání jako přirozený produkt vlastní zájmové činnosti, např. četba, koníčky, relaxace (individuální rovina)

a.2 Vzdělání jako předpoklad profesního uplatnění

Vnímání **vzdělání v ekonomické rovině** celkově **dominuje** (zejména ve větším městě). Zde je tematizována především role vzdělání při posuzování profesní hodnoty člověka pro (potenciálního) zaměstnavatele.

Formální vzdělání v oboru může hrát dost zásadní roli (např. VŠ vzdělání je často *nutností*, bez níž uchazeč nemá šanci, a to bez ohledu na další své kompetence a zkušenosti).

Zejména starší generace poukazuje na to, že její ukončené formální vzdělání je tváří v tvář neustále se zvyšujícím nárokům na kompetence (nové technologie, nové způsoby práce) nedostatečné.

Nárok na vzdělání se podle zkušenosti starších lidí v průběhu doby značně zvýšil. Mnozí lidé také vykonávají jinou profesi než tu, ve které jsou formálně vzděláni.

Jako další důležité předpoklady profesního uplatnění jsou jmenovány:

- **Praxe, popř. konkrétní pracovní zkušenosti.**

Spíš se vypracovat. (T)

- **Věk.** Je vnímán velmi intenzivně zejména starší generací, která má reálný strach z toho, že v případě ztráty pracovního místa bude dána přednost adeptům mladším a perspektivnějším.

Po 45. roce jsem nabyl dojmu, že je člověk téměř už odepsaný, nikoho pak nezajímá VŠ, jazyk, ..., ale věk. (P)

Další parametry důležité při profesním uplatnění jsou známosti, osobní ambice, popř. talent.

a.3 Vzdělání v sociální a individuální rovině

Důležitost vzdělání jako obecného výrazu kulturní sounáležitosti (**sociální rovina**) je vnímána **intenzivněji ve větším městě**, v **menších městech** dominuje vnímání vzdělání jako produktu vlastní zájmové činnosti, popř. relaxace (**individuální rovina**). Tyto hodnoty jsou však považovány za **relativně sekundární**.

b. Vzdělávání v dospělosti

Vzdělávání v dospělosti je podobně jako vzdělání obecně vnímáno jako **důležité**. Toto vnímání je obecně **silnější ve větším městě**.

Nutnost dnešního bytí. (P)

V menších městech je pozitivní vnímání vzdělání v dospělosti **celkově slabší**.

Někdy je to třeba nutnost... Jak kdy. Určitě. (T)

Asociace

Spontánně je vzdělávání v dospělosti spojováno s

- Rekvalifikací
- Večerními jazykovými kurzy
- Počítačovou gramotností (zejména starší lidé)
- Univerzitami 3. věku a dálkovým studiem

b.1 Proč je vzdělání v dospělosti důležité

Důvody důležitosti vzdělávání v dospělosti jsou nejčastěji lokalizovány do ekonomické a sociální roviny.

Jsou primárně spojovány s „**držením kroku**“ s **dobou**: „upgrade“ své ekonomické a společenské hodnoty a udržení konkurenceschopnosti na trhu v dynamicky se vyvíjejícím světě (v rámci jednotlivých oborů, informačních a komunikačních technologií atd.).

Abychom se chytli v této době... Abychom si udrželi pracovní pozici... Získání uplatnění.

Být konkurenceschopný na trhu i ve stávajícím týmu, kolegové na vyšší pozici vás méně ohrožují, lepší přizpůsobivost na trhu, flexibilita... Dosáhnout na lepší pozici. (P)

Oprašování informací – některé technologie se pořád vyvíjí, pořád musíte být ve střehu. Pokud zůstáváte v oboru, aktualizace informací a jejich doplňování. (P)

Technologický vývoj poslední doby lidi k dalšímu vzdělávání v tomto směru de facto **nutí**: bez dalšího aktivního zjišťování informací by mnohé z těchto technologií ani lidmi nemohly být využívány. Nefunguje zde již tradiční systém, že si člověk vystačil s tím, co se v mládí naučil.

I ta doba je taková – je stále spousta nových věcí, technologií – pokud to chcete používat, musíte si vzít do ruky návod a vzdělávat se. (P)

Vzdělání dospělých je často **tématem generačním**: mladá generace je obecně tou starší vnímána jako schopnější a vybavenější (zejména jazykově a v oblasti ICT), perspektivnější a ambicióznější.

Aby byli pořád in, pořád v obraze. Aby je společnost nezařadila do starší kategorie a brala je jako mladé. (T)

Jako další důvod je jmenováno obecně **rozšiřování obzorů a otevírání možností** a udržení se v celkově dobré mentální kondici.

Nikdy není dobrý stagnovat, rozšiřovat si obzor. (P)

Když se babička, která nemůže chodit, naučí dělat s internetem, tak si může psát s ostatními babičkami a neztrácí kontakt. (T)

S tím je spojeno zlepšení sebevědomí, „**dobry pocit**“ z osobního rozvoje: sebevzdělání má za následek lepší pocit ze sebe sama, který nemusí nutně přicházet s intencí konkrétního uplatnění v konkrétním oboru.

Investoval bych do zájmů, kde budu znalec v oboru, budu mít dobrý pocit a budu čerpat energii pro práci, kterou dělám. (T)

Vzdělání v dospělosti je často také spontánně rozdělováno na **formální vzdělání** (tj. systematické, kurzy, placené, vedení odborného lektora) na straně jedné vs. vzdělávání **neformální** (tj. nesystematické, samostudium, zájmová činnost) na straně druhé.

b.2 Aktuální situace vzdělávání dospělých

Přese všechnu důležitost, kterou lidé vzdělávání v dospělosti připisují, je jejich **aktivita v této oblasti relativně nízká**.

Většina lidí se **formálně** vzdělává **minimálně**, **většina** deklarovaného vzdělávání je odkazována spíše do oblasti nesystematického samostudia, popř. individuálních zájmů; tedy **do oblasti neformálního vzdělávání**.

Dcera mě podomácku učí. Občas. (P)

Internet. Noviny, televize... Knížky. Mě zajímá psychologie. Čtu knihy a časopisy. (T)

Já sleduju média, chodím na odborné výstavy, četba. Nemám čas chodit na nějaké kurzy, čtu odbornou literaturu, vždy mě to bavilo. (P)

Mnozí považují **svou práci** za další vzdělání: tím, že pracují, znovu si osvěžují své znalosti, popř. se učí nové věci.

Já se ve svém oboru vzdělávám při každém překladu. Málokdy umím všechna slova nebo spojení, co potřebuji. Musím si to vyhledat a zapamatovat. Listovat ve slovníku je zajímavý, ale není na to čas. Učím se tím, že pracuji. (T)

Formálního vzdělávání se pak lidé účastní téměř výhradně pouze v **rámci zaměstnaneckého poměru**.

My máme ve firmě jazykové kurzy. (T)

Máme školení. (P)

Formální školení organizované firmou jsou vnímána nejednou negativně, jako povinnost a ztráta času.

Když mám jít na školení, tak jsem z toho hotový. Proč se dělají týdenní školení? Stejně tomu nikdo nerozumí. Tam přijede někdo z ministerstva, odtržený od reality. Něco tam předčítá. Zákony si snad přečtu sám. Firmy to dělají, že je to dobrý byznys. (T)

b.3 Spokojenost s vlastní aktivitou v oblasti vzdělávání dospělých

Míra spokojenosti s vlastní aktivitou v oblasti vzdělávání v dospělosti je různá. Velmi pravděpodobně souvisí se subjektivním vnímáním své hodnoty na trhu práce.

Ve **větším městě** je **spokojenost** v této oblasti veskrze poměrně **nízká**. Většina lidí zde si dovede představit, že by se mohla vzdělávat více.

Ráda bych se vzdělávala. Samozřejmě, že by to mohlo být lepší. Já jsem silně nespokojen. (P)

V **menším městě** panuje v tomto ohledu **větší spokojenost**. Lidé zde mají menší potřebu se vzdělávat.

Jsem spokojená tam, kde jsem. Já mám taky ten pocit, že nepotřebuji teď jít na nějaký kurz. (T)

b.4 Motivace k dalšímu vzdělávání

Potřeba vzdělávání je relativně silnější u lidí, kde existuje **reálná hrozba ztráty zaměstnání**:

- Nezaměstnaní, popř. lidé, jejichž pracovní místo je nejisté
- Matky na mateřské dovolené
- Starší lidé (věk nad cca 45)

Záleží ovšem také na **vnitřní motivaci** a celkovém individuálním přístupu jedince.

Vnitřní motivaci mají především **mladší a ambicióznější lidé**.

Já bych studovala MBA, kdybych na to měla, nebo práva. V současné době konzultuju ještě se školou, kde jsem vystudovala. (P)

Potřeba dalšího vzdělání je naopak obecně **nižší**, má-li člověk **stabilní/fungující pracovní pozici**, kde je **spokojen**, a neplánuje-li kariérní postup.

Já bych se vzdělával jen v případě, že mě někdo propustí a jsem donucen se rekvalifikovat na něco jiného. (T)

Zatím mi jeden jazyk stačí k tomu, abych se uživila. Třeba by mě i lákalo si doplnit něco dalšího, ale nemusím. Je to takové, že když budu mít čas a chuť, tak můžu. (T)

Nižší potřeba dalšího vzdělání může být na menších městech také u **žen–matek**, které jsou **zabezpečeny manželem** a **jejichž profese** jako taková **není v systému** jejich hodnot **zásadní** (hlavní prioritou je rodina).

Málo motivovaní mohou být i **starší lidé**: další vzdělání pro ně znamená investici časovou a finanční, o jejíž efektivitě, vzhledem ke svému věku, mohou pochybovat.

Nízkou motivaci mohou mít **zaměstnanci** v případě, že je jim školení vedením uloženo jako povinnost.

Nebo když mně v rámci zaměstnání bez mého aktivního přístupu řeknou, že se musím školit. To je třeba rozlišit. Tu vlastní iniciativu, nebo to, že se musí. (T)

b.5 Bariéry vzdělávání dospělých

Nejzásadnější bariéry vzdělávání v dospělosti jsou zejména tyto:

Nedostatek financí: většina lidí si uvědomuje, že vzdělávání v dospělém věku je finančně náročné.

Nedostatek financí je jmenován jako jedna z největších bariér všemi lidmi, zejména těmi bez práce a matkami na mateřské dovolené, kteří mají potřebu dalšího vzdělávání relativně silnou, časové možnosti relativně velké, ale finanční prostředky často omezené.

VŠE třeba kurzy pořádá, ale to je na 1 semestr, a za 30 000. (P)
Ale bez finančních prostředků, bez práce si to nemůžete dovolit. (P)

Nedostatek času je zásadní problém pro většinu lidí, zejména těch zaměstnaných.

Je to problém časovej, dnešní doba vám moc volnýho času pro sebe nedává. (T)

Velmi často také pro matky s dětmi, které jsou nuceny se celodenně starat o dítě (manžel – živitel rodiny – často pracuje celý den).

Na kurzy se se 2 dětma nedostanu. Manžel ráno odejde a přijde v 8 večer. (P)

Nedostatek motivace (lenost): Tato bariéra je jmenována jako nejzásadnější v menším městě. Lidé se nechtějí dál vzdělávat, protože se jim prostě nechce, necítí tu potřebu. Tento fakt poukazuje na to, že vnímání naléhavosti a důležitosti dalšího vzdělávání je zde relativně nižší.

Já jsem prostě líná. (T)

Někteří lidé mají ke vzdělání přímo nechut'

Nechuť. Já to mám z té základní školy. (T)

Náročnost vzdělávání: Pro starší lidi může být bariérou, například v oblasti technologie, fakt, že rychlost vývoje převyšuje adaptabilitu staršího člověka, kterému často chybí relevantní kontext pro takovou adaptaci: neschopnost vývoj flexibilně sledovat vede k pocitu vyřazenosti a nechuti se nové věci učit.

U mobilů – utíká mi rychle vyvíjecí se technologie, nejsem schopen tak rychle reagovat.

Já PC dokážu ovládat, ale ne všechno – ten vývoj jde tak strašně dopředu. (P)

Nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání při hledání práce: Zejména starší lidé se staví skepticky k tomu, že další vzdělávání jim efektivně pomůže najít práci.

Co bych musel obětovat tomu, abych se dál vzdělával, tak mi pak ten výsledek už nebude stačit. Nestojí mi to za to. Výsledek nebude adekvátní tomu, co obětují tomu vzdělávání. (T)

U starších lidí (zejména ve větším městě) je tato nedůvěra spojena s nízkým sebevědomím a tendencí podceňovat se.

Zdokonalovala bych se v jazyce, počítači... Ale vlastně k čemu by to bylo? Stejně pak zaměstnají mladou ženskou – mladou, perspektivní sexbombu! (P)

Vlastní životní zkušenosti a praxe v oboru nejsou, zdá se, pocíťovány jako dostatečné devízy pro úspěch na trhu práce.

Nízká informovanost, popř. nízká motivace, aktivně hledat možnosti dalšího vzdělání může být rovněž významnou bariérou.

b.6 Preferované směry vzdělávání v dospělosti

Zcela jednoznačně nejvíce preferovanou oblastí dalšího vzdělávání jsou **jazyky**. Velká část lidí v dospělém věku cítí v tomto směru u sebe rezervy. Učení jazyků je preferováno formou kurzů, ale také pobytů v zahraničí.

...do Francie. Zaplatit si tam dva roky a být tam. (T)

Další často zmiňovanou oblastí jsou **informační a komunikační technologie (ICT)**. Tuto oblast zmiňují především starší lidé.

Pro nás hlavně ty počítače. (P)

Přirozený zájem je o další rozvíjení se ve **vlastním profesním oboru** (např. ekonomie, cestovní ruch, zbožiznalství atd.). Tato oblast je velmi široká (podle individuálních preferencí lidí).

Lidé s nižší kvalifikací/popř. lidé, jejichž kvalifikace jen těžko nachází uplatnění, by uvítali možnost **rekvalifikace**.

Já bych dělala cokoli jiného, co by trh umožňoval... Ideálně bych se ale zdokonalovala v té mé původní profesi, ale ta tady už neexistuje. (P)

Mnoho lidí (zejména ti relativně mladší) by mělo zájem i o **vysokoškolské vzdělání** (pokud jej dosud nemají).

Dostudoval bych si vysokou školu. Jen tak, abych jí měl... (T)

Šla bych na práva. (P)

Další oblastí zájmu jsou **volnočasové/zájmové aktivity** (např. hudba, tanec, someliérství atd.)

Já bych tu hudbu rád dělal...(P)

b.7 Nabídka vzdělání v dospělosti

Většina lidí se shoduje na tom, že vzdělání je **snadno dostupné**, pokud je motivace, čas a peníze.

Obecně panuje pocit, že **nabídka** vzdělávání pro dospělé je **dostatečná**, místy je vnímána jako **nadměrná**. A to ve větším i menším městě.

Nabídka je široká... Je toho dost., až moc. (T)

Spontánně je komentována **úroveň nabízeného vzdělání**, která je podle mnohých **často nízká**.

Dnes si může vzdělávat, kdo chce, koho chce. Nikdo nekontroluje kvalitu. (T)

Zvláštní skupinou jsou **rekvalifikační kurzy** na úřadu práce. O ně by byl velký **zájem**, nicméně jejich **kapacita** je podle zkušeností lidí **nízká** a je také **malý výběr** rekvalifikačních kurzů.

Rozšířila bych kapacitu míst na rekvalifikace od státu, aby ty kurzy byly případně i provázány – ne jen tady počítač, tady angličtina. (P)

Starší lidé s hledáním na internetu ovšem stále **mohou mít problémy**.

Internet je dnes hlavní vzdělávací pole, tam vždy všechno najdu, co nevím. Když to nemůžu najít, tak jdu za starší holkou, ta je na tom jak doma – pro studium a samostudium je to super, je to rychlejší než hledat v knížce. (P)

Dalším informačním kanály jsou především **reference od známých** a také **reklama** v tisku/popř. Direct Mailu.

Jazykových kurzů jsou plný noviny. (P)

Nebo se zeptat známého na zkušenost. (T)

b.8 Vzdělání jako investice

Vzdělání je vnímáno jako **investice**, nikoli ovšem jednoznačně.

Zejména lidi z větších měst s vyšším vzděláním si uvědomují a **uznávají**, že vzdělání investice svého druhu je:

Pakliže člověk cítí, že mu hrozí ztráta zaměstnání, radši si odpustí koupí skříně a bude investovat do vzdělávání. (P)

Tuto investici však i nejednou **zpochybňují**: v reálném konkurenčním boji na trhu práce jsou to často jiné faktory, které při rozhodování nakonec hrají důležitější roli (např. věk, atraktivita, známosti) a hodnotu investice do vzdělání nakonec devalvují.

Manžel má hrozbu – vzdělává se, ale má alespoň čistý svědomí, že pro to udělal maximum. Pokud tam někdo má známý, tak s tím neudělá nic. (P)

Lidé sami do vlastního vzdělávání **aktivně investují minimálně**.

V intencích „vzdělání – investice“ je pro lidi příjemnější přemýšlet ve vztahu ke svým dětem než k sobě samým.

I pro mé děti, nemám problém jim platit studia – vzdělání jim nikdo nevezme. Chci, aby to děti udělaly pro sebe, ne pro mě. Jestli to chápou, to nevím. (P)

Lze zde tedy uvažovat o postojovém vzorci: **čím mladší osoba, tím smysluplnější investice**. Starší lidé mají tendenci s investicí do svého vzdělání váhat.

Investice do vzdělání je podle většiny **zodpovědností každého člověka**: pro další vzdělání se rozhodl samostatně a **veškeré náklady by si měl nést sám**.

Proč by někdo měl někomu platit vzdělání? (T)

Výjimkou je:

- Vzdělání znevýhodněných skupin (viz další oddíl), na které by měl přispívat stát

Jestli stát dělá rekvalifikační kurzy zdarma pro nějakou výseč lidí, je to v pořádku, ale víc bych toho nechtěla. (T)

- Vzdělání v rámci zaměstnání, které by měl hradit/na které by měl přispívat zaměstnavatel

b.9 Ohrožené skupiny obyvatel

Jako ohrožené jsou v souvislosti se vzděláváním spontánně vnímány nejčastěji tyto skupiny obyvatel:

- Sociálně slabí
- Národnostní menšiny
- Zdravotně postižení
- Mentálně postižení

Ale i:

- Osoby před důchodovým věkem
- Matky na mateřské dovolené (zejména ty nezajištěné)

Tyto skupiny by **měly** podle většiny lidí **být** ve svém dalším vzdělávání **podporovány státem**.

Výjimkou jsou **národnostní menšiny**. Podle názoru většiny lidí je podpora národnostních menšin (zejména tedy Romů) nadměrná a zneužívaná.

U národnostních menšin ne – Romové byli vždy zvýhodněni, my ne. Oni to pak nevyužijou na rozdíl od nás. (P)

Proč cikáni nezametají chodníky, aby dostali podporu? Proč? Přijedou si pro ní v mercedesu. (T)

Ženy na mateřské dovolené

Ženy na mateřské dovolené mohou další vzdělávání vnímat jako klíčové pro budoucí nastoupení do pracovního poměru, aby se udržely v kondici a vstoupily na trh práce lépe vybaveny.

Aktivně proto mohou vyhledávat kvalifikační a rekvalifikační kurzy.

Velikou zátěží je zejména čas (musí se celodenně věnovat dětem) a finanční situace (zejména nezajištěné matky).

Často by uvítaly větší podporu: kurzy se službou **hlídání dětí**, kurzy **zvýhodněné finančně**.

... Bych otvírala dotované kurzy pro maminy, kde bych zajišťovala i hlídání dětí. Tyhle kurzy by byly pro maminy, které mají jen almužnu od státu, dostupné. (T)

b.10 Další navrhované formy podpory

Náměty lidí ke zlepšení situace ve vzdělávání dospělých směřují zejména k eliminaci dvou hlavních bariér: financí a času. Kdyby lidé měli tu moc a neomezené možnosti, zlepšili by situaci těmito opatřeními:

- Bezúročná půjčka na vzdělání
- Rozšíření kapacit v rekvalifikačních kurzech
- Rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů

Pestrost rekvalifikačních kurzů – je tam jen PC a AJ. Chtěla bych např. hoteliérství..

Měl by tam být obor služeb... (P)

- Lepší cílení rekvalifikace (vázanost na regionální možnosti)

Aby to bylo regionálně cílené, např. když tam přijdou ti skláři o místo, aby to bylo cílené. (P)

b.11 Ekonomická recese a vzdělávání dospělých

Ekonomická recese **není spontánně vnímána** jako příležitost/výzva k dalšímu vzdělávání.

Mnozí lidé to vidí naopak tak, že je doba krize spíše dobou šetření času a peněz, což **omezuje možnosti se vzdělávat**. Navíc neočekávají od dalšího vzdělávání významný přínos pro uplatnění na trhu práce.

Naopak, člověk na to nemá čas, peníze... V krizi je člověk omezen. (P)

6. Hlavní zjištění – dotazování expertů

a. Jaký význam a společenskou roli má podle Vašeho názoru v ČR vzdělávání v dospělosti? Je to v zahraničí jiné?

Všichni dotázaní hovoří o důležité společenské úloze vzdělávání v dospělosti pro společnost, ale jeho malém reálném uznání, realizaci, podpoře a významu. Je zde i problém reputace oboru. Jedinec musí umět získávat nové znalosti a dovednosti na měnícím se trhu práce. Firma musí zajistit svou konkurenceschopnost.

V zahraničí je podle zhruba dvou třetin respondentů vzdělávání dospělých obecně přikládán větší význam, stalo se již nedílnou součástí aktivního života občanů a národní koncepce DV bývají propracovanější.

„Na rozdíl od civilizované Evropy si zatím o významu DV dokážeme pouze hezky povídat, vlastní realizace doposud poněkud vážne. DV zatím nehraje důležitou roli v naplňování osobních potřeb jedince, politická reprezentace státu, krajů a obcí ve většině případů nevezala doposud tento fenomén reálně na vědomí a výrazně jej nepodporuje.“

„Vzdělávání dospělých není, resp. by nemělo být vnímáno ani výhradně jako cíl, ani výhradně jen jako nástroj. Může být také cestou. Cestou rozvoje člověka. Cestou rozšiřování jeho kompetencí. Cestou k jeho větší konkurenceschopnosti na trhu práce. Cestou k lepší zaměstnatelnosti. Cestou k postupu v jeho profesní dráze. Může být ale i cestou k aktivnějšímu trávení volného času, cestou k eliminaci sociální exkluze.“

„V ČR slabý význam vzdělávání v dospělosti dokládá i fakt, že s nástupem finanční krize mnohé z ČR firem snižovaly mezi prvními náklady v oblasti vzdělávání.“

b. Jak Vy osobně hodnotíte současný rozsah a úroveň nabídky dalšího vzdělávání?

Nabídka je celorepublikově považována rozsahem za dostatečnou. Pro některé specializace jsou však regionálně patrné problémy s jejich menší dostupností. Je však kritizována struktura nabídky, v níž je problém se orientovat (zvláště pro jednotlivce bývá nepřehledná). Odborníci uvádějí, že existuje různorodá kvalita nabídky – s tím souvisí i problém měření kvality. Za časté příčiny bývá označována absence legislativního rámce a roztržitost nástrojů měření kvality poskytovaných služeb v oblasti dalšího vzdělávání.

„V oblasti DV neexistuje žádný systém. Na poli DV hrají z mého pohledu dva důležité hráči, resort školství a resort práce a sociálních věcí, kteří na místo spolupráce spíše jeden druhému okopávají kotníky, v lepším případě se ignorují. V této oblasti navíc neexistuje ucelený informační systém, nabídka vlastních realizátorů DV je nepřehledná.“

„Vzniklo mnoho vzdělávacích institucí, které nabízejí víceméně stejná témata zaměřená spíše na soft skills. Úroveň těchto institucí je různá, převažuje kvantita nad kvalitou, zájem vydělat nad zájmem vzdělat. V nabídce chybí vzdělávací aktivity zaměřené na odbornost a aktivity s ohledem na budoucí potřeby. Vzdělávací instituce postrádají ve svých nabídkách vizi.“

„Současný rozsah a úroveň nabídky nelze jednoznačně hodnotit, další vzdělávání totiž zahrnuje velmi širokou škálu rozdílných aktivit. Nabídka škol, mimo vysoké, je poměrně nízká, i když se bude postupně zvyšovat prostřednictvím evropských programů, pravděpodobně se jejich nabídka soustředí na nabídky vzdělávacích aktivit, které budou vycházet ze standardizovaných školských vzdělávacích programů, rozhodující pro nabídku bude i pedagogická kvalita lektorů, jejich schopnost učit dospělou populaci v požadovaném čase a době. Poměrně stabilní jsou i aktivity u dělnických povolání, které většinou zabezpečují podniková nebo učňovská zařízení, pro něž je charakteristická právním předpisem daná jednotná úroveň výstupů. Nejpružnější jsou nabídky soukromých, veřejně prospěšných a podnikových subjektů, které nabízejí širokou škálu akreditovaných nebo neakreditovaných vzdělávacích programů. Rozsah nabídek vysoce překračuje poptávku po těchto vzdělávacích programech, jejich úroveň, dalo by se říci, odpovídá poptávce, protože trh vzdělávacích aktivit je charakteristický svou konkurenční kapacitou.“

c. Domníváte se, že je zde patrný nějaký trend v nabídce či v zájmu studujících o určité obory, popř. nějaké regionální rozdíly? (např. mezi hlavním městem a regiony)

Na straně nabídky je zmiňován zájem o aktivity směřující do oblastí možnosti získání podpory pro realizaci vzdělávacích aktivit (ESF, projektový management obecně atd.). Dynamicky narůstá zájem o oblast zájmového vzdělávání dospělých, o možnost aktivního trávení volného času prostřednictvím návštěvy zájmově vzdělávacích aktivit. Zájem o osobnostní rozvoj. Za stabilní trend je považováno studium jazyků, počítačové gramotnosti, management a tzv. soft skills.

Regionální rozdíly existují (není to názor všech). Část odborníků je vysvětluje i rozložením firem v rámci ČR. Někteří uvádějí, že je v regionech menší zájem o kurzy profesního růstu.

„Výrazným trendem v rámci poměrně dlouhého časového úseku byly jednotlivé kategorie soft-skills, ale tak jako všechno i trendy se postupně mění v závislosti na řadě faktorů. Jedním z nich může být snaha přizpůsobit se globálním trendům, které vyžadují zahraniční majitelé firem působících na našem trhu. Dalším faktorem může být někdy až doslovné kopírování podmínek vzdělávacích programů financovaných z ESF. Nebo například řada kvalitních vzdělávacích subjektů se snaží reagovat na nově vzniklou poptávku na trhu, což je v současnosti oblast hard-skills anebo nových témat zabývajících se společenskou odpovědností, prevencí negativních jevů v řadě oblastí, environmentální problematikou či témat vzniklých na základě nové legislativy... V hlavním městě a dalších větších městech je samozřejmě poptávka po vzdělávání vždy vyšší a trendy se mění dříve a relativně rychleji nežli v regionech.“

„Vzrostl zájem o studium andragogiky a dalších HR oborů. Rozdíly mezi Prahou nebo jinými velkými městy a regiony jsou poměrně značné – dáno větší kumulací škol (včetně univerzit), organizací, spolků, kulturních středisek apod.“

„Domnívám se, že hlavní město se zaměřuje většinou na lukrativní obory a cenově jsou dostupné pouze pro majetné nebo velké podniky, kde je nastaveno vzdělávání zaměstnanců. V regionech je problém v naplňování kurzů tohoto typu. Zde se uplatňují kurzy běžného zaměření, jako jazykové, počítačové nebo kurzy pro aktivní odpočinek. Chybí kurzy pro profesní růst.“

„V oblasti dalšího vzdělávání dospělých pod vlivem evropských programů posiluje trend zejména z oblasti Adaptability OP LZZ, nabídky programů obecného vzdělání, které vedou ke zvyšování zaměstnatelnosti a k udržení si zaměstnání, místo, aby vedly přímo k zaměstnanosti (např. komunikace, umění prodeje, týmová práce apod). Kvalifikační /rekvalifikační vzdělání existuje v některých činnostech po celém území (stavaři, strojaři, elektro apod.), jinak jsou nabídky ovlivněné jednotlivými kraji a jejich ekonomickou strukturou, tzn. že existují regionální rozdíly, ale i rozdíly uvnitř regionu, i když nejsou české kraje územně tak rozsáhlé jako v jiných zemích. Značné rozdíly jsou zejména v regionálních nabídkách, které reprezentují některá hlavní odvětví (např. Plzeň – strojírenství, elektro, Ústí n/Labem – chemie, Pardubice – elektrotechnika a chemie apod).“

d. Jaké jsou dnes důvody pro to, aby se člověk vzdělával i v dospělosti? Čím bývají studenti ve věku od 25 do 65 let nejčastěji motivováni?

Motivací je buď kariérní růst (nyní i udržení si zaměstnání), nebo osobní angažovanost u občanského vzdělávání (rozvíjení svého koníčka a snaha o smysluplné trávení volného času). Jedná se tedy o investici či spotřebu.

„Odpověď na tuto otázku dala jednoznačně hospodářská recese, kdy trh práce v celé Evropě prošel významnými turbulencemi a radikálně vzrostla nezaměstnanost. Ukazuje se, že vzdělávání v této oblasti může působit nejenom jako stimulant nového profesního uplatnění, ale i jako nástroj k řešení osobních problémů nezaměstnaných. Je také zřejmé, že DV je možné napravit nedostatky, které si dospělí odnesli z dob počátečního vzdělávání. Stále více je také zřejmé, že DV může uspokojovat i osobní potřeby jedince bez ohledu na hospodářskou situaci. Po skupinu „50+letých“ pak představuje DV jednu z mála šancí pro lepší uplatnění ve společnosti v případě ztráty zaměstnání.“

„Většina nějakou nutností – nutnost zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace. „Pouhý“ zájem o nějaké téma či snaha o osobní rozvoj mnohem méně často (opět rozdíl oproti cizině).“

„Převažují důvody pragmatické – uplatnitelnost získaných znalostí a dovedností na trhu práce. V menší míře jsou motivací podněty hodnotové.“

„Vidím následující důvody: (1) Snaha udržet si místo ve vysoké konkurenci. (2) Snaha připravit se na nové místo. (3) Příprava na nové trendy a technologie. To jsou současně prvky motivující studenty uvedené věkové skupiny.“

„Motivace dospělých studentů je daná jejich pracovní zkušeností a ujasněním si další profesní kariéry. S ohledem na vysoký nárůst míry nezaměstnanosti u kategorie vyučen/ SŠ vzdělání je evidentní vyšší uplatnitelnost absolventů VŠ. Taktéž minimalizace počtu volných pracovních míst povzbuzuje určitou skupinu dospělých populace ke studiu jako užitečné činnosti po dobu hledání zaměstnání.“

e. Dle Vašeho názoru jsou u nás nějaké bariéry pro rozvoj vzdělávání dospělých? Existují v ČR nějaké handicapované skupiny obyvatel s ohledem na přístup ke vzdělávání v dospělosti? Z jakého důvodu?

Jako překážka rozvoje je částí respondentů označena neexistence koncepce CVD, slabší finanční pozice firem, nepřehlednost systému vzdělávání. Pro občany bývá podle dotázaných bariérami nedostatek času, financí, podpory ze strany zaměstnavatele/vlády, popř. nechuť k jakémukoli dalšímu vzdělávání.

Handicapované skupiny jsou matky na mateřské dovolené, lidé z nižších sociálních skupin, starší lidé, lidé z menších obcí (problém dostupnosti) apod.

„Vyjma nízké solventnosti řady firem i osob a nedostatečné legislativy nedělící zrno od plev v rámci norem upravujících činnost poskytovatelů vzdělávacích služeb existují jen ty bariéry, které si lidé či firmy mezi sebou vytvoří. Co se týče handicapovaných skupin obyvatel, je situace stále příznivější, protože vzniká ze strany státu i krajů řada nástrojů, kterými jsou tyto skupiny podporovány.“

„Bariérou může být nechuť k jakémukoli dalšímu vzdělávání v lidech samotných, nedostatečná důležitost vzdělávání zaměstnanců u představitelů firmy, nedostatek propagace, marketingu, nedostatek financí u firem. Ne všechny rodiny, jednotlivci mají k dispozici PC a internet.“

„Myslím, že např. handicapovaní lidé, matky na mateřské dovolené – možnosti jsou daleko menší.“

„Legislativní bariéry – u běžných kurzů organizovaných zaměstnavatelem problém nebývá. Ale u studia při zaměstnání na vysoké nebo střední škole je velmi omezená možnost studovat bez souhlasu zaměstnavatele. V produktivním věku je většina zájemců o studium v pracovněprávním vztahu. Když zaměstnavatel nedá souhlas ke studiu, musí si „student“ vše vykonávat v rámci dovolené, což je velmi obtížné a někdy nemožné. Dále např. danění vzdělávacích aktivit poskytnutých nad rámec pracovní doby atd. Bariéry v myšlení zaměstnavatelů – z různých důvodů neradi povolují dlouhodobější vzdělávací aktivity zaměstnanců. Handicapované skupiny (věková kategorie 50+) jsou pro zaměstnavatele neperspektivní, a proto mají přístup ke vzdělávání ztížený.“

„Nedostatek informací pro jednotlivce s menším přehledem – daným jeho profesí, prostředím, v němž se pohybuje, atd. Pro OSVČ a malé firmy dále jednoznačně finanční bariéry (vzdělávání je drahé a firma platí vlastně 2x: náklady na kurz + absence pracovníka, který se vzdělává, na pracovišti).“

„Silně handicapovaní jsou zejména mladí lidé, kteří nedokončili střední či vysokou školu a v současném systému nemají možnost bez zbytečného opakování všeobecných předmětů dosáhnout odborné kvalifikace.“

„Sociálně slabí (nemají peníze na kurzy), tělesně handicapovaní (některé kurzy lze studovat jen prezenčně a nedostanou se tam), cizinci (neznají jazyk).“

„Bariérou jsou finance a čas. Ale kromě těchto bezprostředních je bariér celá řada: zaměření národního hospodářství, systém školského vzdělávání, systém sociálních dávek, nezájem vlády,... Handicapované skupiny existují stejně jako jinde v Evropě. Snad ve zvýšené míře Romové.“

„Vzdálenost od místa vzdělávání, nabídka, finanční možnosti, malá motivace, špatná reklama. Handicapovanými skupinami jsou obyvatelé vesnic i malých měst, nízkopříjmové skupiny, minority.“

„Hlavní bariérou je absence legislativního řešení dalšího vzdělávání a chybějící standardizace v této oblasti. Myslím, že pro všechny skupiny jsou nějakým způsobem vyřešeny přístupy ke vzdělávání.“

„Jako bariéru vidím hodnotový systém současné české společnosti, která považuje vzdělávání za samozřejmost a odmítá do něj investovat.“

„Jsou zde bariéry finanční, dopravní a časově prostorové, nemalý vliv s sebou nese dostupnost a bohatost nabídek a způsoby a doba její realizace. Tyto bariéry jsou rozdílné jak mezi jednotlivými kraji, tak i v kraji samotném. Tyto bariéry se jako by násobí, jedná-li se o tzv. handicapované skupiny obyvatel, mezi které patří v oblasti vzdělávání nízko kvalifikované skupiny nebo skupiny osob se základním vzděláním (nabídka odpovídajících vzdělávacích programů, časová a dopravní i finanční náročnost), dále osoby na mateřské nebo rodičovské dovolené (dostupnost, hlídání dětí, finanční náročnost), věkově starší (časově, dopravní, finanční z hlediska účelnosti), osoby zdravotně postižené (specifikace nabídky, finanční a časová náročnost), osoby se slabým sociálním zázemím nebo z odlišného socioekonomického prostředí.“

f. Jakým způsobem podle Vás globální ekonomická recese ovlivňuje oblast dalšího vzdělávání v ČR? Je tato recese pro rozvoj vzdělávání dospělých motivující, nebo naopak rozvoji brání?

Odborníci se shodují v tom, že recese má dva hlavní efekty. Na jedné straně u firem dochází k seškrtání výdajů, a snižuje se tak poptávka po vzdělávání. Ta je však nahrazována státními a evropskými penězi.

Na druhé straně je na pracovním trhu větší konkurence a roste snaha udržet si místo, a proto recese posiluje větší zájem o vzdělávání. Lidé jsou „nuceni“ přehodnotit svou pozici na trhu práce.

Někteří odborníci věří, že se trh v době recese zbaví méně kvalitních poskytovatelů vzdělávání.

„Obecně se recese promítla do výrazného úbytku poptávky po vzdělávání, avšak v mnoha oblastech definovaných podpůrnými výzvami zaštitěnými zdroji financování z ESF došlo i k nárůstu poptávky, a to od subjektů, které by za normálních podmínek do vzdělávání neinvestovaly. Jinak jako v průběhu každé recese jsou i u nás na jedné straně firmy, které se schoulí do ulity a snaží se přežít, nebo na druhé straně firmy, které vidí v těžkostech příležitost a snaží se reagovat aktivně ve snaze získat jakoukoliv výhodu, než se situace vrátí k normálu.“

„Hospodářská recese jednoznačně představuje pro rozvoj DV vzdělávání obrovskou šanci. Spousta lidí spousta věcí právě v této době došla, na krajské úrovni je zřejmé, že je nutné začít bez ohledu na příslušnost k resortu nebo skupině spolupracovat.“

„Obecně myslím, že je mnoho firem, které v době recese snížily či škrty výdaje do vzdělávání na tento/příští rok, což znamená, že bychom mohli říci, že recese rozvoji brání... Myslím však, že i mnoho firem využilo tohoto období, resp. období je motivovalo investovat do vzdělávání.“

„Recese ovlivňuje především zájem podniků o DV, snižování poptávky a z toho plynoucí velké problémy na straně nabídky (u malých vzdělávacích firem často likvidační). Nejsou žádné zjevné známky toho, že by recese byla pro vzdělávání dospělých nějak zvlášť motivující.“

„Paradoxně asi dochází ke zlepšení – více času u nezaměstnaných, zvyšování kvalifikace a tím i lepší šance na práci, lidé začínají více přemýšlet nad neúspěchy a hledají východiska.“

„V praxi vidím, že recese vede u lidí ke zvýšení zájmu o růst vlastní kompetence, a to z důvodu konkurenceschopnosti na trhu práce.“

„Pokud není vzdělávání podporováno z jiných zdrojů než osobních, je zjevné, že zájem klesá.“

„Recesi z tohoto pohledu vnímám pozitivně a vidím ji spíše jako příležitost k rozvoji. Jako daleko větší problém vnímám zásahy státu prostřednictvím fondů EU do trhu vzdělávání.“

„Ekonomická recese jako každá krize zásadně ovlivňuje oblast dalšího vzdělávání, obecně se dá říci, že pozitivně, pokud se nejedná o příslušníky znevýhodněných skupin, kteří z různých důvodů ztratili důvěru (věkově starší, zdravotně postižení) sami v sebe, při jejich zapojení do vzdělávacího procesu budou hrát rozhodující roli specializované poradenské služby ve vzdělávání. V případě udržení si zaměstnání i za cenu nižšího příjmu se zaměstnanci, ale i uchazeči o zaměstnání zaměří buďto na další vzdělávání v obecné rovině (komunikace, týmová práce, management,) nebo na prohlubující a rozšiřující vzdělání (počítače, obsluha zákazníků). Na počátku oživení ekonomiky se začnou profilovat nová pracovní místa, modifikovat obsahy pracovních náplní a zanikat stávající profese. A to odevírá další šanci pro rozvoj dalšího vzdělávání, budeme-li včas umět definovat nové potřeby a připravit požadované a očekávané vzdělávací programy.“

g. Kdo je za rozvoj vzdělávání v dospělosti odpovědný? Jaká je role státu, odborníků a trhu?

Většina odborníků se shoduje v tom, že zásadní je role jednotlivce. Stát by měl zajistit legislativní rámec, který určuje základní pravidla. Avšak názor na konkrétní roli státu a trhu se liší.

„Na rozvoji vzdělávání dospělých se jednoznačně musejí podílet všechny zainteresované subjekty. Odpovědnost nelze přidělit výhradně jednomu z nich. Stát by se měl podílet na existenci a rozvoji infrastruktury pro vzdělávání dospělých, vč. jeho legislativní úpravy. Odborníci by se měli podílet na vytvoření nástrojů měření kvality a zajištění „čitelnosti“ těchto nástrojů i pro širokou veřejnost. Neoddiskutovatelná je role odborníků v oblasti identifikace a následného rozvoje kompetencí pracovníků působících ve vzdělávání dospělých. Principy tržního mechanismu pak mohou do značné míry dávat do souladu poptávku a nabídku.“

„Stát, odborníci a trh práce vytvářejí tomuto procesu mantinely.“

„Za rozvoj vzdělání je v dospělosti zodpovědný podle mého názoru především každý jedinec, ale musí mít k tomu vytvořené podmínky. Role státu, zaměstnavatele, odborníků i trhu je významná a navzájem propojená.“

„Každý člověk je zodpovědný za vzdělávání sebe sama. Stát je zodpovědný za vytváření studijních programů.“

„Stát by měl poskytovat podporu – daňové úlevy firmám, které investují do vzdělávání atd. Také legislativní rámec, který by tuto oblast lépe vymezil. V žádném případě by se neměl snažit prosadit, aby se další vzdělávání realizovalo ve školském systému. Trh má nezastupitelné místo – nabídka/poptávka. Větší váhu a vliv by měla mít profesní sdružení v oboru. Ministerstva by měla konzultovat zásahy státu, legislativu v této oblasti atd. s odborníky v oboru dalšího vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů, a nikoliv s odborníky v oboru školství jako takového.“

„Myslím, že stát za potřebou dalšího vzdělávání silně pokulhává, nějaká ucelená a dlouho avizovaná koncepce dalšího vzdělávání je stále v nedohlednu. Větší roli než školství hrají zaměstnavatelé a úřady práce.“

„Není jasně stanoveno a nejsou jasně vymezeny kompetence MPSV a MŠMT, což je chyba.“

„Odpovědný je každý, kdo kompetentnost lidí využívá. Tedy stát, podniky, regiony a pochopitelně je odpovědný každý sám za sebe. Ti všichni by se měli podílet na vytváření podmínek pro rozvoj dalšího vzdělávání. Pokud snížíme roli vzdělávání pouze na uplatnitelnost na trhu práce, pak trh je jistě měřítkem úspěšnosti vzdělávání. Stát by měl ale pojímat rozvoj vzdělávání v širším hodnotovém kontextu, protože je známo, že lidí vzdělání nepodléhájí populismu, nepodléhájí extrémním názorům, více

pečují o sebe, o své zdraví, o svoji rodinu, jsou uplatnitelnější i na trhu práce atp. Role odborníků je neustále motivovat, snažit se o posouvání laťky nahoru, inovovat, propagovat, zkvalitňovat.“

„Stát nemotivuje, odborníci jsou často „odborníky“, kteří vzdělávání znechutí, snad jen trh práce pozitivně stimuluje, neboť nutí ke zvyšování kvalifikace.“

„Neméně důležité je jeho finanční zajištění. Mimo hl. m. Prahu je možné využít prostředky z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. V hl. m. Praze je jeho obdobou Operační program Praha – adaptabilita. Oba programy jsou financovány z prostředků ESF.“

„Úkolem hlavního města Prahy jako zřizovatele škol je podpora rozvoje kapacit dalšího profesního vzdělávání, neboť z řad veřejnosti je o vzdělávání vedoucí k získání maturitní nebo závěrečné zkoušky stále velký zájem.“

„Vzhledem k ekonomickému rozvoji založenému na tržních principech, který je možno zatím zabezpečit pouze jedinou známou cestou – prostřednictvím znalostní (vzdělanostní) společnosti, největší díl odpovědnosti za rozvoj vzdělávání dospělých nese stát a sociální partneři, a to ve vytvoření motivačních a aktivizačních podmínek k rozvoji dalšího vzdělávání dospělých, ale zejména na zdůraznění cílenosti, konkrétnosti a smysluplnosti dalšího vzdělávání dospělých.“

7. Plné znění odpovědí dotazovaných expertů

a. Jaký význam a společenskou roli má dle Vašeho názoru v ČR vzdělávání v dospělosti? Je to v zahraničí jiné?

Vzdělávání dospělých v ČR (stejně jako v zahraničí) je dle mého soudu neoddiskutovatelným nástrojem jak rozvoje, tak dnes už i "existence" člověka – zvláště v profesním poli, tedy v oblasti firemního vzdělávání. Domnívám se však, že nezůstává jen u této instrumentální funkce (i přes tlak vedoucí k certifikované společnosti). Vzdělávání dospělých není, resp. by nemělo být vnímáno ani výhradně jako cíl, ani výhradně jen jako nástroj. Může být také cestou. Cestou rozvoje člověka. Cestou rozšiřování jeho kompetencí. Cestou k jeho větší konkurenceschopnosti na trhu práce. Cestou k lepší zaměstnatelnosti. Cestou k postupu v jeho profesní dráze. Může být ale i cestou k aktivnějšímu trávení volného času (v podobě zájmového vzdělávání), cestou k eliminaci sociální exkluze (např. v rámci vzdělávání seniorů, v rámci univerzit třetího věku) atd.

Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D., Katedra sociologie a andragogiky FF UP v Olomouci

Objektivně (dle výstupů šetření) pravděpodobně v ČR nijak velkou. Subjektivně - zvláště v segmentu dalšího profesního vzdělávání - až životně důležitou (rekvalifikace, outplacement...). A dosti podobné je tomu i v EU. V segmentech zájmového a občanského vzdělávání je situace těžko srovnatelná, chybí výzkumná šetření a "centralizace" typická pro další profesní vzdělávání. Primární vzdělávání dospělých nesleduji, nicméně se domnívám, že jeho význam poroste a situace v ČR se přiblíží situaci v Evropě i mimo ni.

Pracovník Katedry andragogiky a personálního řízení FF UP v Olomouci

1. rozšiřuje rozsah vědomostí, 2. udržuje lidi v aktivitě, 3. aktivuje paměť, 4. přispívá k vytváření nových přátelských vztahů mezi lidmi, 5. jde o kvalitní využití volného času. Spol. role vzdělávání v dospělosti u nás podceňena, v zahraničí - dlouhodobější tradice (U3V), vyplývá z vyšší životní úrovně a lepších podmínek pro vzdělání např. seniorů (dostupnost, vybavení - PC, internet,...).

Ing. Vladimíra Nováková, Ph.D., České vysoké učení technické v Praze

Význam a společenská role jsou, myslím, stále ještě nedostatečné, i když se v poslední době mnohé mění k lepšímu. Myslím, že v zahraničí (ne všude, ale často) je vzdělávání dospělých více podporováno.

RNDr. Miroslav Procházka, CSc., Národní ústav odborného vzdělávání

Význam má nezastupitelný. Nicméně na rozdíl od civilizované Evropy si zatím o významu DV dokážeme pouze hezky povídat, vlastní realizace doposud poněkud vázne. DV zatím nehraje důležitou roli v naplňování osobních potřeb jedince, politická reprezentace státu, krajů a obcí ve většině případů nevzala doposud tento fenomén reálně na vědomí a výrazně jej nepodporuje.

RNDr. Robert Gamba, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, p.o.

V ČR chybí systém CŽV, jeho legislativní zakotvení a z toho vyplývající kompetence centrálních úřadů státní správy.

PhDr. Stanislav Minařík, vedoucí odboru školství, Zlínský kraj

Vzdělávání, zejména získání středoškolského a/nebo vysokoškolského stupně vzdělání ve školském systému má poměrně vysokou společenskou roli, danou tradicí a historickou zkušeností již snad z dob národního obrození. Polistopadová, zejména ekonomická transformace, podporována řadou politických prohlášení o nezbytnosti dalšího vzdělávání (zejména rekvalifikace) vytvářela pozitivní atmosféru a přístup k nezbytnosti vzdělávání v dospělosti, nikoliv však snahou se ho zúčastnit, pokud to nebude nezbytně nutné a ekonomicky přístupné a přínosné. Při srovnání ekonomického rozvoje v některých vyspělých státech lze konstatovat, že veškeré vzdělání, včetně vzdělávání v dospělosti, má rozhodující úlohu jak při vytváření konkurenceschopné a flexibilní pracovní síly a odpovědného občanského přístupu. Při současném „formování“ znalostní společnosti bude hrát vzdělávání dospělých rozhodující společenskou roli při ovlivňování konkurenceschopnosti budoucího ekonomického a politického vývoje v každé zemi. Ve srovnání se zahraničím je přístup k dalšímu vzdělávání dospělých mnohem pozitivnější, i když vychází z poměrně konzervativní, ale trvale se transformující školské soustavy, než v ostatních postkomunistických zemích, ale přesvědčení o jeho nezbytnosti není tak hluboce zakořeněné jako v některých ekonomicky vyspělých západoevropských státech.

PhDr. Petr Kaplan, MPSV

Vzdělávání dospělých vnímám jako společenský jedno z nejvýznamnějších témat. S ohledem na propagaci a nutnost vzdělávání dospělých po celou dobu aktivního života, se objevuje vyšší zájem o vzdělávání u určitých skupin dospělých, převážně žen po 40. roce věku. Pro masivnější účast dospělých ve vzdělávání nejsou nastaveny dostatečné finanční motivační faktory (participace zaměstnavatelů na placené formě vzdělávání, nedostatečné ohodnocení studujících pracovníků, morální podpora studujících; mnohdy stále rigidní postupy při využívání prostor a kapacit středních škol pro výuku v regionech atd.). Zahraniční zkušenosti např. z Irské republiky, kdy vzdělávání v dospělém věku je tématem otevřeným a šířeji využívaným, je odvislé od centrální podpory vzdělávání dospělých a vícezdrojovým financováním (komunity, zaměstnavatelé atd.)

Ředitel Úřadu práce

V postatě ve všech oborech lidské činnosti se urychluje vývoj poznání i praxe, znalosti nabyté před několika lety se stávají zastaralými, mnohdy i nepravdivými, takže další vzdělávání je základní podmínkou jak pro jednotlivce, tak pro společnost, k zachování kroku s dobou.

Mgr. Josef Samec, Úřad práce Strakonice

U nás dost malou, systém i výsledky jsou zatím málo průkazné. Zahraničí (např. Francie, Švédsko, Holandsko...) jsou mnohem dále, tomu odpovídá i propracovaný systém financování, nabídek atd.

Mgr. Jan Rychlík, Úřad práce Semily

Další vzdělávání je pro společnost důležité. Nové nároky na znalosti, dovednosti, na způsoby práce a komunikace se týkají všech, bez ohledu na věk či pohlaví.

Daniela Černá, ČSOB

Význam vzdělávání roste v souvislosti s častými změnami na trhu, tzn. potřebou universálnějších zaměstnanců. Některé oborové skupiny zaměstnanců se musí dále vzdělávat a je to pro ně samozřejmostí. Ve většině skupin však není v ČR dosud toto chápání zvykem. V ČR slabý význam vzdělávání v dospělosti dokládá i fakt, že s nástupem finanční krize mnohé z ČR firem snižovaly mezi prvními náklady v oblasti vzdělávání. Nedostatek vzdělávacích příležitostí pro některé skupiny dospělých potvrzuje také množství grantů (MPSV, MŠMT, EU), které jsou vypisovány pro různé skupiny profesní, sociální apod. V zahraničí je, dle dostupných statistik vynakládaných prostředků na vzdělávání v poměru k prostředkům vynakládaných na mzdy, vzdělávání dospělých přikládán větší význam.

Mgr. Jaroslava Doleželová, VZP ČR

Závisí jaký typ vzdělávání. Dle mého názoru např. MBA má význam resp. status, spol. roli ve společnosti - a to jak u nás, tak i v zahraničí. Oblast vzdělávání ve firmách závisí na politice a strategii každé firmy. V každém případě, pokud chce být v dnešní době firma konkurenceschopná, měla by své zaměstnance kontinuálně vzdělávat/rozvíjet. Obecně si myslím, že není až tak veliký rozdíl mezi společenskou rolí vzdělávání v dospělosti v ČR a v zahraničí (vyspělých zemích), spíše je rozdíl ve flexibilitě zaměstnavatele a trhu práce umožňovat vzdělávání. V ČR je flexibilita trhu menší.

Hana Musilová, MERCK Czech Republic

Je velmi důležité pro udržení kroku s vývojem, mělo být chápáno jako nezbytnost a samozřejmost. O zahraničí nemám podrobnější informace, ale myslím si, že tam je mu kladen větší význam než u nás.

Firemní HR specialista

Ve většině případů se jedná o získání titulu, který může/nemusí být potřebný pro získání lepšího pracovního místa. V zahraničí jsou lidé více motivováni v oblasti sebevzdělání. Nejsou tlačeni okolnostmi.

Firemní HR manager

Obecně se ví, že význam má VD velký, uvědomují si to ale zejména specialisté a odborníci. Společnost zastupovaná státem význam VD sice deklaruje, ale prakticky téměř neposiluje.

Ing. Ivana Sládková, Národní vzdělávací fond, o.p.s., Praha

Velkou a těžko zastupitelnou. Co můžu nakonec jako andragog napsat, že? Nevím - v zahraničí jsem za tímto tématem nikdy nebyl, tak to nedokážu definovat.

Předseda správní rady neziskové organizace působící v oblasti vzdělávání

Vzdělávání v dospělosti má v ČR stejný význam jako všude jinde s tím, že je o VD daleko menší zájem ze strany stakeholderů i občanů.

PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D, AIVD

Vzdělávání v dospělosti je pro mnoho lidí důležitou složkou jejich profesního rozvoje. Vzdělávání v dospělosti rozvíjí praktické dovednosti lidí, které jsou na středních a vysokých školách opomíjeny. Obecně si lidé neuvědomují hodnotu, které jim další vzdělávání přináší. V tomto směru destruktivně působí fondy EU, jejichž prostřednictvím je mnoho aktivit ve vzdělávání dospělých poskytováno zdarma.

Ing. Marek Šedivý, Neziskovky.cz, o.p.s.

Celoživotní vzdělávání je jak u nás, tak i v zahraničí nositelem rozvoje a precizace kulturních, sociálně-spoločenských a profesně odborných hodnot, jejichž kvalita i kvantita přímo i na latentní bázi přispívá k růstu životní úrovně jednotlivců i společnosti jako celku. V zahraničí (myšleno směrem na západ) na rozdíl od ČR se celoživotní vzdělávání stalo již nedílnou součástí aktivního života téměř každého jedince.

David Kalivoda, Centrum andragogiky, s.r.o., Hradec Králové

Domnívám se, že zájem o získání vysokoškolského vzdělání u dospělých lidí roste. Stává se často předpokladem kariérního růstu. Se zahraničím nemám osobní zkušenost.

Mgr. Monika Ambrožová, Pro Lektory.cz

V zahraničí (konkrétně znám poměry ve všech románských zemích Evropy) má vzdělávání v dospělosti větší význam a prestiž než u nás. U nás je to pro mnohé lidi mimo náš obor stále cosi vágního a vzdáleného.

Mgr. Dagmar Hartmannová, Agentura DAHA s.r.o.

Vzhledem k rychlým změnám ve společnosti a vzhledem k častým změnám zaměstnání osob považuji VD za nutnost. V zahraničí v EU je to obdobné.

Mgr. Jaroslav Bezchleba, ABS WYDA, s.r.o. Žďár nad Sázavou

Význam má velký a nezastupitelný, není však toto vzdělávání doceněno a nevytvářejí se potřebné podmínky. Se zahraničím nemám zkušenosti.

Jednatel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

V ČR je zatím vzdělávání dospělých a celoživotní učení podceňováno a narozdíl od zahraničí zatím dostatečně nerozvinuto.

Představitel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Svět kolem nás se neustále mění. Přibývají nové poznatky, technologie, ze všech stran na nás útočí nové informace, některé důležité, některé nepodstatné. Orientovat se v těchto věcech někdy není jednoduché. Pro výkon své profese potřebuje snad každý z nás, aby se dále průběžně vzdělával. Ale vzdělávání v dospělosti má nejen odborný, ale i společenský rozměr. Třeba univerzita třetího věku je často jediným místem, kde se scházejí starší lidé s podobnými zájmy, mohou si vyměňovat své názory i zkušenosti. Stejně jako u nás, i v dalších vyspělých zemích existují strategie celoživotního učení, zahrnující vzdělávání dospělých prakticky od ukončení studií v denní formě až do seniorského věku.

Ing. Marie Kousalíková, náměstkyně primátora, Magistrát hl. města Prahy

b. Jak Vy osobně hodnotíte současný rozsah a úroveň nabídky dalšího vzdělávání?

Dle mého soudu není problém v rozsahu nabídky dalšího vzdělávání. Koneckonců tržní mechanismy nabídky a poptávky fungují do značné míry i v oblasti vzdělávacích aktivit. Problém vidím spíše ve strukturaci nabídky a v místy obtížné orientaci ve spektru nabízených vzdělávacích aktivit pro potenciální „odběratele“ těchto aktivit. Tento problém nevyvěrá z nedostatečné nabídky, ale možná zčásti z nedostatečného legislativního zázemí v oblasti vzdělávání dospělých a z přílišné roztržitosti nástrojů měření kvality v dalším vzdělávání (certifikace a audity), která potenciálním „odběratelům“ těchto služeb znesnadňuje výběr konkrétní vzdělávací aktivity.
Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D., Katedra sociologie a andragogiky FF UP v Olomouci

Nejpropracovanější a neextenzivnější je opět nabídka v dalším profesním vzdělávání - rozsahem je zde značná, tematicky přicházejí ve vlnách "trendová témata", úroveň značně rozkolísaná. Zájmové vzdělávání nesledují tak dlouhodobě, u občanského nabídka téměř chybí.
Pracovník Katedry andragogiky a personálního řízení FF UP v Olomouci

Během několika posledních let - obrovský pokrok v nabídce ze strany vysokých škol a univerzit jak pro seniory (U3V), tak celoživotní studium i možnost mezioborového studia, úroveň vysoká. Bohužel se týká pouze velkých měst.
Ing. Vladimíra Nováková, Ph.D., České vysoké učení technické v Praze

O tom nemám dostatečné informace.
RNDr. Miroslav Procházka, CSc., Národní ústav odborného vzdělávání

Spíše negativně. A to především z toho důvodu, že v oblasti DV neexistuje žádný systém. Na poli DV hrají z mého pohledu dva důležití hráči, resort školství a resort práce a sociálních věcí, kteří na místo spolupráce spíše jeden druhému okopávají kotníky, v lepším případě se ignorují. V této oblasti navíc neexistuje ucelený informační systém, nabídka vlastních realizátorů DV je nepřehledná. Tuto otázku proto ani nelze objektivně vyhodnotit.
RNDr. Robert Gamba, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, p.o.

Dobry, ale chaotický a nepřehledný.
PhDr. Stanislav Minařík, vedoucí odboru školství, Zlínský kraj

Současný rozsah a úroveň nabídky nelze jednoznačně hodnotit, další vzdělávání totiž zahrnuje velmi širokou škálu rozdílných. Nabídka škol, mimo vysokých, je poměrně nízká, i když se bude postupně zvyšovat prostřednictvím evropských programů, pravděpodobně se jejich nabídka soustředí na nabídky vzdělávacích aktivit, které budou vycházet ze standardizovaných školských vzdělávacích programů, rozhodující pro nabídku bude i pedagogická kvalita lektorů, jejich schopnost učit dospělou populaci v požadovaném čase a době. Poměrně stabilní jsou i aktivity na dělnická povolání, které většinou zabezpečují podniková nebo učňovská zařízení, pro něž je

charakteristická právním předpisem daná jednotná úroveň výstupů. Nejpružnější jsou nabídky soukromých, veřejně prospěšných a i podnikových subjektů, které nabízejí širokou škálu akreditovaných nebo i neakreditovaných vzdělávacích programů. Rozsah nabídek vysoce překračuje poptávku po těchto vzdělávacích programech, jejich úroveň je dalo by se říci odpovídající poptávce, protože trh vzdělávacích aktivit je charakteristický svou konkurenční kapacitou. Ovšem přesah nabídek vzdělávacích aktivit vyvolává částečně i poptávku po aktivitách, které nejsou vyžadované ani sociálními partnery ani občany, zejména ty, které jsou často převzaty ze zahraničních zdrojů.

PhDr. Petr Kaplan, MPSV

Rozsah a úroveň nabídky dalšího vzdělávání je v současné době odvislá od kapacitních a personálních možností vzdělávacích subjektů a síť nabídky registrují jako dostatečnou.

Ředitel Úřadu práce

Úroveň je rozličná, netroufnu si hodnotit, zda převažují lepší či horší programy.

Mgr. Josef Samec, Úřad práce Strakonice

Špatně.

Mgr. Jan Rychlík, Úřad práce Semily

Možnosti dalšího vzdělávání se v posledních letech rozšiřují. Pro některé specializace však nabídka na trhu není příliš široká, zejména v regionech mimo Prahu.

Daniela Černá, ČSOB

Nabídka dalšího vzdělávání je na trhu v ČR dostatečná. Její úroveň je však diametrálně odlišná.

Mgr. Jaroslava Doleželová, VZP ČR

Celkem dobrý, více bych viděla prostoru v možnostech propojení teor. vzdělávání s praxí... Nabídka je velice široká, bylo by dobré stanovit jakési benchmarky kvality vzdělávání dospělých, aby zaměstnavatelé a studující si mohli vybírat dle jasných kritérií.

Hana Musilová, MERCK Czech Republic

Vzniklo mnoho vzdělávacích institucí, které nabízejí víceméně stejná témata zaměřená spíše na soft skills. Úroveň těchto institucí je různá, převažuje kvantita nad kvalitou, zájem vydělat nad zájmem vzdělat. V nabídce chybí vzdělávací aktivity zaměřené na odbornost a aktivity s pohledem na budoucí potřeby. Vzdělávací instituce postrádají ve svých nabídkách vizionářský pohled.

Firemní HR specialista

Dostatečná v oboru personalistiky. Ostatní obory nemáme zmapované.

Firemní HR manager

Nabídku, která by mne zajímala a které bych ráda využila znám, jde ale o velmi drahé kurzy. Vzhledem ke svému profesnímu zaměření mám možnost (umím) si vybrat kvalitní kurz. Jako běžný občan bych ale tápala...

Ing. Ivana Sládková, Národní vzdělávací fond, o.p.s., Praha

Zde velmi záleží, kdo je odběratelem. Celkově ji vnímám jako velmi dobrou.
Předseda správní rady neziskové organizace působící v oblasti vzdělávání

Nabídka odpovídá poptávce, je dokonce v převisu. Pokud je problém, tak je v kvalitě.
PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D, AIVD

Nabídka dalšího vzdělávání je v jednotlivých regionech nevyrovnaná. Praha je v tomto ohledu státem ve státě. Vzhledem k velikosti ČR se dá ale říci, že je k dispozici pestrá nabídka vzdělávání. Otázkou je jeho cenová dostupnost ve vztahu ke kvalitě.
Ing. Marek Šedivý, Neziskovky.cz, o.p.s.

Pomineme-li výrazný komerčně iniciovaný přetlak v oblasti soft-skills a absenci řady témat v zahraničí již běžných, je nabídka dalšího vzdělávání poměrně vyrovnaná a pestrá. Toto se však nedá již tvrdit o až příliš velkém množství vzdělávacích subjektů, které na výrazně odlišné kvalitativní úrovni na trhu působí. Bohužel žijeme ještě v období, kdy je často hlavním kritériem výběru dodavatele vzdělávání pouze cena. Někdy to na nás dělá dojem, jako by si řada firem do neúprosného závodu s konkurencí kupovala místo závodního auta pouze starý moped. A proč také ne, když je přijde tak levně...?

David Kalivoda, Centrum andragogiky, s.r.o., Hradec Králové

Nabídka je rozmanitá z hlediska témat i forem. Úroveň jednotlivých služeb se velmi liší. Některé vzdělávací programy jsou připraveny v souladu s didaktickými principy a specifiky učení dospělých. Nabízí kvalitu. Některým programům tento rozměr zcela chybí. Školí lidé, kteří nemají dostatečné didaktické, komunikační, osobnostní i didaktické předpoklady. Často vedou až tři různá školení týdně. Není zde dostatečný čas na přípravu školení pro konkrétní skupinu účastníků a ani na další odborný růst lektorů a soustavnou inovaci.

Mgr. Monika Ambrožová, Pro Lektory.cz

Nabídka velmi široká. Problém spíš v její nepřehlednosti a nemožnosti posoudit kvalitu.

Mgr. Dagmar Hartmannová, Agentura DAHA s.r.o.

Chaos, neexistují standardy, není koordinace... Některý subjekt nabízí profesionální produkty, jiný podprůměrné...

Mgr. Jaroslav Bezchleba, ABS WYDA, s.r.o. Žďár nad Sázavou

Vzdělávání dospělých je zabezpečováno po několika liniích, ale není jednotná koncepce, tím nabídky nemusí být v souladu s potřebnou úrovní a kvalitou.
Jednatel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

V porovnání se zahraničím je na průměrné úrovni.

Představitel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Nabídka dalšího vzdělávání se stále rozšiřuje, důležitá je však i kvalita nabízených vzdělávacích programů. Proto jsou zavedeny akreditace institucí poskytujících tuto službu a je na svobodné volbě každého z nás, kterou z těchto institucí si pro své další vzdělávání vybere. V případě vzdělávání organizovaného zaměstnavatelem je potom

výběr na jeho odpovědnosti. Již se stalo běžnou skutečností, že na konci vzdělávací akce má každý účastník možnost její kvalitu zhodnotit. Taková zpětná vazba je pro každou vzdělávací instituci velice potřebná.

Ing. Marie Kousalíková, náměstkyně primátora, Magistrát hl. města Prahy

c. Domníváte se, že je zde patrný nějaký trend v nabídce či v zájmu studujících o určité obory, popř. nějaké regionální rozdíly? (např. mezi hlavním městem a regiony)

Nedomnívám se, že se nabídka, či poptávka výrazným způsobem odlišuje dle regionů. Je samozřejmé, že drobné odchylky tu jsou, ale dle mého soudu nejde o zásadní rozdíly. Pokud jde o trendy v oblasti dalšího vzdělávání, mám ve své praxi možnost sledovat 2 hlavní: 1. Vzrůstající zájem o aktivity směřující do oblastí možnosti získání podpory (zejména finanční) pro realizaci vzdělávacích aktivit (ESF, projektový management obecně atd.). 2. Obrovsky narůstající zájem o oblast zájmového vzdělávání dospělých (jak ze strany lektorů, tak účastníků), o možnost aktivního trávení volného času prostřednictvím návštěvy zájmově vzdělávacích aktivit.

Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D., Katedra sociologie a andragogiky FF UP v Olomouci

Viz předchozí odpověď.

Pracovník Katedry andragogiky a personálního řízení FF UP v Olomouci

Nevím.

Ing. Vladimíra Nováková, Ph.D., České vysoké učení technické v Praze

Ani zde nemám dost informací.

RNDr. Miroslav Procházka, CSc., Národní ústav odborného vzdělávání

Přiznám se, že vlastně netuším a ani nevím, kde bych na tuto otázku našel odpověď. Podle mého názoru ale rozdíly jednoznačně existují a především souvisejí s tím, kdo a v jakém regionu v oblasti DV působí. Jisté trendy v oblasti DV však vysledovat lze a myslím si, že jsou spíše pozitivní, protože celospolečenský náhled na význam DV se značně zlepšuje.

RNDr. Robert Gamba, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, p.o.

Ano, je to na delší odpověď.

PhDr. Stanislav Minařík, vedoucí odboru školství, Zlínský kraj

Podle mého názoru, převládající směry jak v nabídce tak i zájmu studujících jsou zejména v sociálně právních, ekonomických a lékařských oborech a ve službách, menší je v učitelských oborech a mezi posledními je zájem o obory stavební, elektro a jako poslední je strojírenství. Průmyslově zemědělský a exportní charakter české ekonomiky se silným zastoupením druhého sektoru ve srovnání s obdobnými evropskými ekonomikami vyžaduje různorodost a širokou škálu nabídek ze všech oblastí. Změnou

společenského myšlení převažuje nabídka škol na humanitní studijní obory... Trochu jiná je situace v oblasti dalšího vzdělávání dospělých, zde se zvyšuje trend, pod vlivem evropských programů zejména z oblasti Adaptability OP LZZ, nabídky programů obecného vzdělání, které vedou ke zvyšování zaměstnatelnosti a k udržení si zaměstnání, místo, aby vedly přímo k zaměstnanosti (např. komunikace, umění prodeje, týmová práce apod). Kvalifikační /rekvalifikační/ vzdělání je v některých činnostech po celém území (stavaři, strojaři, elektro, apod.) jinak nabídky jsou ovlivněné jednotlivými kraji a jejich ekonomickou strukturou, tzn. že existují regionální rozdíly, ale i rozdíly uvnitř regionu, i když nejsou české kraje územně tak rozsáhlé jako v jiných zemích. Značné rozdíly jsou zejména v regionálních nabídkách, které reprezentují některá hlavní odvětví (např. Plzeň – strojírenství, elektro, Ústí n/Labem – chemie, Pardubice- elektrotechnika a chemie apod.)

PhDr. Petr Kaplan, MPSV

Registruji zájem o studium (vzdělávání) v oblasti sociální práce a pedagogiky, jako žádaných oborů pro generaci středního věku. Zájem o obory technické (strojírenství, IT) v okruhu dospělé populace je výjimečný a je odvislý od specifického zájmu jednotlivců a jejich pracovní motivace. Regionální rozdíly existují, právě s ohledem na diverzifikaci firem v daných regionech a možností prac. uplatnění.

Ředitel Úřadu práce

Z mého pohledu je patrný zájem o obory, které rozšiřují možnost pracovního uplatnění.

Mgr. Josef Samec, Úřad práce Strakonice

Jsou to spíš pokusy, nemohu posoudit Prahu, v našem regionu je nabídka relativně bohatá, je spíš ale problém v samotném zájmu lidí, nejsou motivováni.

Mgr. Jan Rychlík, Úřad práce Semily

Ze své oblasti určitě mohu potvrdit velký zájem o obory finanční či manažerské.

Daniela Černá, ČSOB

V poslední době jsou vzdělávací firmy orientovány hodně na tzv. soft skill dovednosti. Z tohoto důvodu vzniklo velké množství firem i lektorů na ŽL. Vrostl zájem o studium andragogiky a dalších HR oborů. Rozdíly mezi Prahou nebo jinými velkými městy a regiony jsou poměrně značné - dáno větší kumulací škol (včetně univerzit), organizací, spolků, kulturních středisek apod.

Mgr. Jaroslava Doleželová, VZP ČR

Studující v hlavním městě/hl. městě regionů mají větší možnost výběru nabídek vzdělávání. Jinak jistě jsou rozdíly dle tradic výroby v regionech...

Hana Musilová, MERCK Czech Republic

Trend v nabídce - za každou cenu ji přizpůsobit potřebám současné ekonomické recesi, reálnější cenové relace vzdělávacích programů, nabídka i konzultačních aktivit (nejen vzdělávacích), snaha o individuálnější přístup. Regionální rozdíly- pražské instituce mají širší portfolio aktivit, obecněji zaměřených, v regionech jsou menší a odborněji zaměřené.

Firemní HR specialista

Hlavní město je více ovlivněno "západem" viz otázka 1.

Firemní HR manager

Ne.

Ing. Ivana Sládková, Národní vzdělávací fond, o.p.s., Praha

Přijde, že se propojuje odbornost s relaxací. A taky cítím trendy, které se zabývají osobností jako takou a jejím rozvojem.

Předseda správní rady neziskové organizace působící v oblasti vzdělávání

Nevidím velké regionální rozdíly. Převažuje počítačová gramotnost, jazyky, management, soft skills, apod. a tento trend je v podstatě stabilní.

PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D, AIVD

Mnoho vysokých škol přichází s nabídkou dalšího vzdělávání. Cílem je ale spíše zajistit další zdroje pro své akademické učitele. Podle mého názoru je diskutabilní také kvalita výuky dálkového bakalářského studia, které některé univerzity provozují v krajských a okresních městech. Za trend považuji v této době oblast sociálního podnikání a leadershipu. Obecně se dá říci, že je velký kvalitativní rozdíl mezi Prahou, velkými krajskými městy a regionálními městy. To se týká i úrovně univerzit. V regionech chybí kvalitní lidské zdroje.

Ing. Marek Šedivý, Neziskovky.cz, o.p.s.

Výrazným trendem v rámci poměrně dlouhého časového úseku byly jednotlivé kategorie soft-skills, ale tak jako všechno i trendy se postupně mění v závislosti na řadě faktorů. Jedním z nich může být snaha přizpůsobit se globálním trendům, které vyžadují zahraniční majitelé firem působících na našem trhu. Dalším faktorem může být někdy až doslovné kopírování podmínek vzdělávacích programů financovaných z ESF. Nebo například řada kvalitních vzdělávacích subjektů se snaží reagovat na nově vzniklou poptávku na trhu, což je v současnosti oblast hard-skills anebo nových témat zabývajících se společenskou odpovědností, prevencí negativních jevů v řadě oblastí, environmentální problematikou, či témat vzniklých na základě nové legislativy,...

V hlavním městě a dalších větších městech je samozřejmě poptávka po vzdělávání vždy vyšší a trendy se mění dříve a relativně rychleji nežli v regionech.

David Kalivoda, Centrum andragogiky, s.r.o., Hradec Králové

Cítím velký zájem ze strany dospělých účastníků o psychologická témata. Regionální rozdíly nevidím vůbec. Školím po celé republice i na Slovensku.

Mgr. Monika Ambrožová, Pro Lektory.cz

Nemohu posoudit.

Mgr. Dagmar Hartmannová, Agentura DAHA s.r.o.

Vzhledem k tomu, že jsme zaměřeni jen na úzkou oblast a nesledujeme ostatní, nejsem schopen dát obecnou odpověď. Každopádně je zájem o kurzy PC, začínajících podnikatelů, účetnictví a administrativy.

Mgr. Jaroslav Bezchleba, ABS WYDA, s.r.o. Žďár nad Sázavou

Domnívám se, že hlavní město se zaměřuje většinou na lukrativní obory a cenově jsou dostupné pouze pro majetné, nebo velké podniky, kde je nastaveno vzdělávání

zaměstnanců. V regionech je problém v naplňování kurzů tohoto typu. Zde se uplatňují kurzy běžného zaměření, jako jazykové, počítačové, nebo kurzy pro aktivní odpočinek. Chybí kurzy pro profesní růst.

Jednatel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Samozřejmě.

Představitel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Vzdělávací nabídku v Praze hodnotím v oblasti dalšího vzdělávání jako daleko širší, než v ostatních regionech. Výhodou je i dobrá dopravní dostupnost. Také školy zřizované hl. m. Prahou reagují na potřebu vzdělávání dospělých nabídkou v oborech ekonomických, stavebních a elektrotechnických nebo v oborech obchodu a služeb. Přesto je však zapojení škol do dalšího vzdělávání zvláště vzhledem k efektivnějšímu využití jejich materiálního a odborného potenciálu i jejich vzdělávacích kapacit stále nedostačující.

Ing. Marie Kousalíková, náměstkyně primátora, Magistrát hl. města Prahy

d. Jaké jsou dnes důvody pro to, aby se člověk vzdělával i v dospělosti? Čím bývají studenti ve věku od 25 do 65 let nejčastěji motivováni?

Klasický Knowlesův model říká, že v dospělosti je motivace ke vzdělávání vnitřní (vycházející z vlastního rozhodnutí a vlastních potřeb a zájmů), zatímco v dětství je motivace vnější (daná spíše systémem, společností). Dle mého soudu toto neplatí univerzálně. Je možné to do jisté míry aplikovat na neformální vzdělávání. Ve formálním vzdělávání dospělých (zvláště v odborném vzdělávání) je častokrát motivace rovněž vnější (i když samozřejmě doplněná vnitřním rozhodnutím „do toho jít“).

Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D., Katedra sociologie a andragogiky FF UP v Olomouci

Profesní důvody zcela převažují (někdy je motivace negativní - postihem), u zájmového a občanského vzdělávání je to osobní angažovanost a potřeby sociální a rozvojové.

Pracovník Katedry andragogiky a personálního řízení FF UP v Olomouci

Nejčastěji uváděné důvody - snaha rozšířit si vědomosti, zvýšit si kvalifikaci, získat titul a vyšší příjmy, senioři - dozvědět se něco nového, držet krok s dobou (znalost práce na PC), žít aktivně, dostat se do společnosti stejně nebo podobně smýšlejících lidí.

Ing. Vladimíra Nováková, Ph.D., České vysoké učení technické v Praze

To určitě. U řady profesí (možná u většiny) nelze bez dalšího vzdělávání (lhostejno jakou formou) takovou profesi vůbec dobře vykonávat. Myslím, že nejčastější motivací je kariérní růst.

RNDr. Miroslav Procházka, CSc., Národní ústav odborného vzdělávání

Odpověď na tuto otázku dala jednoznačně hospodářská recese, kdy trh práce v celé Evropě prošel významnými turbulencemi a radikálně vzrostla nezaměstnanost. Ukazuje se, že vzdělávání v této oblasti může působit nejenom jako stimulant nového profesního uplatnění, ale i jako nástroj k řešení osobních problémů nezaměstnaných. Je také zřejmé, že DV je možné napravit nedostatky, které si dospělí odnesli z dob

počátečního vzdělávání. Stále více je také zřejmé, že DV může uspokojovat i osobní potřeby jedince bez ohledu na hospodářskou situaci. Po skupinu „50+letých“ pak představuje DV jednu z mála šancí pro lepší uplatnění ve společnosti v případě ztráty zaměstnání.

RNDr. Robert Gamba, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, p.o.

Nutnost nebo zájem.

PhDr. Stanislav Minařík, vedoucí odboru školství, Zlínský kraj

Motivace k dalšímu vzdělávání jsou poměrně jasně dané, buďto se jedná o získání nebo změnu zaměstnání, udržení se v zaměstnání a kariérový růst v zaměstnání. Druhý směr motivace je podmíněn společenským postavením tj. získáním titulu nebo absolvování prestižní školy nebo studia pro společenský vzestup nebo se stát členem některého exkluzivního podnikatelského prostředí. Další směr motivace ke vzdělání se koncentruje spíše na dalo by se nazvat zájmové vzdělávání, během kterého si účastník splňuje svá přání, aniž by mělo vazbu na pracovní uplatnění na trhu práce nebo na společenský vzestup.

PhDr. Petr Kaplan, MPSV

Motivace dospělých studentů je daná jejich pracovní zkušeností a ujasněním si další profesní kariéry. S ohledem na vysoký nárůst míry nezaměstnanosti u kategorie vyučen, SŠ vzdělání je evidentní vyšší uplatnitelnost absolventů VŠ. Taktéž minimalizace počtu volných prac. míst evokuje určitou skupinu dospělé populace ke studiu, jako užitečné činnosti po dobu hledání zaměstnání.

Ředitel Úřadu práce

Viz body 1. a 3

Mgr. Josef Samec, Úřad práce Strakonice

Pracovní zařazení, kariéerní postup, snaha porozumět mladé generaci, volný čas.

Mgr. Jan Rychlík, Úřad práce Semily

Nových informací v jednotlivých oborech je stále více. Aby je pracovník mohl efektivně využívat, musí se o nich dozvědět a naučit se s nimi pracovat. Za hlavní motivaci považují rozšíření si možnosti uplatnit se na trhu práce, zvýšit si kvalifikaci, výhodnější mzdové podmínky po zvýšení kvalifikace, udržení si práce, investice do budoucnosti, někdy i prostý zájem o danou oblast a vyklouznutí ze stereotypu.

Daniela Černá, ČSOB

Informace v jednotlivých oborech rychle zastarávají, je nutná potřeba komplexnějších informací, potřeba širšího rozhledu každého jednotlivce. Další motivací jsou profesní zájmy (spojené s úspěchem v kariéře) a osobní zájmy (hobby, koníčky - vášně pro cestování, sbírky, historii, kulturu, psychologii, malování, divadlo....)

Mgr. Jaroslava Doleželová, VZP ČR

Finanční - možnost hierarchického růstu v rámci společnosti. Zájem o určitý obor.

Možnost získání více kompetencí - horizontální růst.

Hana Musilová, MERCK Czech Republic

*Důvody - zásadní a nejdůležitější je udržet si nebo prohloubit svou kvalifikaci
Motivace - udržení, prohloubení nebo změna kvalifikace, možnost pracovního postupu,
finanční důvody, možnost seberealizace.*

Firemní HR specialista

Lepší uplatnění na pracovním trhu přinášející zároveň lepší životní standart.

Firemní HR manager

*Osobním zájmem, ztrátou zaměstnání, požadavkem zaměstnavatele v souvislosti
s potřebou zvýšit (rozšířit) kvalifikaci zaměstnance pro kvalitní výkon profese.*

Ing. Ivana Sládková, Národní vzdělávací fond, o.p.s., Praha

*Udržet si zaměstnání, obstát v konkurenci. Zvyšování odbornosti, tlak ze strany
zaměstnavatele a také, že se lidé o něco zajímají sami od sebe - mají to jako koníčka.*

Předseda správní rady neziskové organizace působící v oblasti vzdělávání

*Převažují důvody pragmatické - uplatnitelnost získaných znalostí a dovedností na trhu
práce. V menší míře jsou motivací podněty hodnotové.*

PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D, AIVD

*Osobnostní růst. Zvyšování si kvalifikace. Udržení si pracovní pozice. Smysluplné
trávení volného času. Zájem o jiné obory.*

Ing. Marek Šedivý, Neziskovky.cz, o.p.s.

*Motivace a důvody jsou zcela individuální, ale mám-li se zmínit o těch častých, jsou to
tyto: osobnostní a profesní rozvoj v rámci kariéry, navýšení své hodnoty na trhu práce
a s tím související navýšení příjmu či společenského postavení, snaha o změnu či
naopak pouhé udržení si pracovního místa,...*

David Kalivoda, Centrum andragogiky, s.r.o., Hradec Králové

Strach ze ztráty zaměstnání, touha po kariéřním postupu (větším zisku, jistotě).

Mgr. Monika Ambrožová, Pro Lektory.cz

*Většina nějakou nutností - nutnost zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace. "Pouhý"
zájem o nějaké téma či snaha o osobní rozvoj mnohem méně často (opět rozdíl oproti
cizině).*

Mgr. Dagmar Hartmannová, Agentura DAHA s.r.o.

*Vidím následující důvody: (1) Snaha udržet si místo ve vysoké konkurenci. (2) Snaha
připravit se na nové místo. (3) Příprava na nové trendy a technologie. To jsou
současné prvky motivující studenty uvedené věkové skupiny.*

Mgr. Jaroslav Bezchleba, ABS WYDA, s.r.o. Žďár nad Sázavou

*Může být motivován možností kariérového růstu, snahou doplnit si potřebné vzdělání
a odbornost, snaha vytvořit si podmínky pro výhodnější mzdové ohodnocení
a uplatnění na trhu práce. Týká se to však jen určitého okruhu lidí, ne však o běžném
trendu.*

Jednatel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Neustálými změnami na trhu práce. Rozvoj moderních technologií.
Představitel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Motivace je základní podmínkou aktivní účasti ve vzdělávání v dospělosti. Nejčastější motivaci vidím v provázanosti s individuálními profesními zájmy, v podpoře kariérního růstu, seberealizaci a profesním uznání a v možnosti získat nové zaměstnání.

Ing. Marie Kousalíková, náměstkyně primátora, Magistrát hl. města Prahy
(skupina: Politici)

e. Dle Vašeho názoru jsou u nás nějaké bariéry pro rozvoj vzdělávání dospělých? Existují v ČR nějaké handicapované skupiny obyvatel s ohledem na přístup ke vzdělávání v dospělosti? Z jakého důvodu?

Bariéry je možné vysledovat již z předchozího textu. V oblasti formálního vzdělávání bych sem zařadila především roztržitost v nástrojích měření kvality nabízených služeb. V oblasti neformálního vzdělávání pak často nedostatečnou informovanost o nabízených aktivitách, event. převis poptávky nad kvalitní nabídkou. Dílčích bariér v konkrétních případech bychom samozřejmě našli více (od kompetencí lektorů až po výši investic do vzdělávání dospělých).

Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D., Katedra sociologie a andragogiky FF UP v Olomouci

Vzdělávání jako trest, nevytvořený efektivní styl učení, odtržitost od ostatních dospělých (kdo se učí a ještě k tomu rád, je tak trochu "divný") a jistě i další psychologické bariéry, faktické bariéry finanční, nedostupnost vzdělávání v místě, velká zatíženost profesním a rodinným životem, u skupin jsou to především ty, které jsou obecně ohroženy sociální exkluzí.

Pracovník Katedry andragogiky a personálního řízení FF UP v Olomouci

Jistě, současné finanční podmínky obyvatel menších měst a zejména vesnic jsou hlavní bariérou jejich rozvoje vzdělávání, dále pak problém dostupnosti škol (zejména vysokých), problém s dojížděním, nutnost osobní účasti ve školách, distanční studium zatím není tak běžné jako v západních ekonomikách. Přístup ke vzdělání vidím rovný pro všechny skupiny obyvatel.

Ing. Vladimíra Nováková, Ph.D., České vysoké učení technické v Praze

K tomu existují celkem dobré výzkumy (viz práce doc. Rabušicové), expertní názory je mohou spíš jen doplnit. Myslím, že bariér je několik: nedostatek času, obava z neúspěchu a až poté finance. Pokud jde o znevýhodněné skupiny, tak bych opravdu odkázal na exaktnější výzkumy.

RNDr. Miroslav Procházka, CSc., Národní ústav odborného vzdělávání

Bariéry jsem popsal v přecházejících bodech, zopakují je: neexistence systému DV, nepřehlednost nabídky, neexistence informačního systému, nezáměr samospráv. Bariéry v přístupu rozhodně existují, způsobeny jsou především skutečností, že DV neumíme těmto skupinám přiblížit a nabídnout. Za rizikovou skupinu považuji

především národnostní menšiny a sociálně nepřizpůsobivé skupiny obyvatel. Handicapem rozhodně není postižení.

RNDr. Robert Gamba, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, p.o.

Dle mého názoru ne.

PhDr. Stanislav Minařík, vedoucí odboru školství, Zlínský kraj

Teoreticky neexistují – vzdělávání je přístupné všem, ale na druhé straně jsou zde bariéry finanční, dopravní a časově prostorové, nemalý vliv s sebou nese dostupnost a bohatost nabídek a způsoby a doba její realizace. Tyto bariéry jsou rozdílné jak mezi jednotlivými kraji, tak i v kraji samotném. Tyto bariéry se jakoby násobí jedná-li se o tzv. handicapované skupiny obyvatel, mezi které patří v oblasti vzdělávání nízkokvalifikované skupiny nebo skupiny osob se základním vzděláním (nabídka odpovídajících vzdělávacích programů, časová a dopravní i finanční náročnost), dále osoby na mateřské nebo rodičovské dovolené (dostupnost, hlídání dětí, finanční náročnost), věkově starší (časově, dopravní, finanční z hlediska účelnosti), osoby zdravotně postižení (specifikace nabídky, finančně a časově nároční), osoby se slabým sociálním zázemím nebo z odlišného socioekonomického prostředí.

PhDr. Petr Kaplan, MPSV

Určitý handicap pro vzdělávání dospělých je sociální situace jednotlivců. Je evidentní, že sociálně slabší jedinci (na hranici finanční únosnosti - např. matky samoživitelky) nejsou schopné přijmout nabídku soukromých vzdělávacích institucí, i přes velmi zajímavý obor studia.

Ředitel Úřadu práce

Chybí možnost postgraduálního studia pro absolventy středních škol, během kterého by se po několika letech od maturity seznámili s novinkami v oboru. Silně handicapovaní jsou zejména mladí lidé, kteří nedokončili střední či vysokou školu a v současném systému nemají možnost bez zbytečného opakování všeobecných předmětů dosáhnout odborné kvalifikace.

Mgr. Josef Samec, Úřad práce Strakonice

Vzdálenost do místa vzdělávání, nabídka, finanční možnosti, malá motivace, špatná "reklama". Handicapovanými skupinami jsou obyvatelé vesnic i malých měst, nízkopříjmové skupiny, minority.

Mgr. Jan Rychlík, Úřad práce Semily

Nevnímám takové bariéry.

Daniela Černá, ČSOB

Bariérou může být - nechuť k jakémukoliv dalšímu vzdělávání v lidech samotných, nedostatečná důležitost vzdělávání zaměstnanců u představitelů firmy, nedostatek propagace, marketingu, nedostatek financí u firem. Ne všechny rodiny, jednotlivci mají k dispozici PC - Internet.

Mgr. Jaroslava Doleželová, VZP ČR

Myslím, že např. handicapovaní lidé, matky na mateřské dovolené - možnosti jsou daleko menší.

Hana Musilová, MERCK Czech Republic

Legislativní bariéry - u běžných kurzů organizovaných zaměstnavatelem problém nebývá. Ale u studia při zaměstnání na vysoké nebo střední škole je velmi omezená možnost studovat bez souhlasu zaměstnavatele. V produktivním věku je většina zájemců o studium v pracovním právním vztahu. Když zaměstnavatel nedá souhlas ke studiu, musí si "student" vše vykonávat v rámci dovolené, což je velmi obtížné a někdy nemožné. Dále např. danění vzdělávacích aktivit poskytnutých nad rámec pracovní doby atd. Bariéry v myšlení zaměstnavatelů - z různých důvodů neradi povolují dlouhodobější vzdělávací aktivity zaměstnanců Handicapované skupiny - věková kategorie 50+ - jsou pro zaměstnavatele neperspektivní a proto přístup mají obtížný přístup ke vzdělávání.
Firemní HR specialista

0

Firemní HR manager

Sociálně slabí (nemají peníze na kurzy), tělesně handicapovaní (některé kurzy lze studovat jen prezenčně a nedostanou se tam), cizinci (neznají jazyk).

Ing. Ivana Sládková, Národní vzdělávací fond, o.p.s., Praha

Nevím, nic mě nenapadá.

Předseda správní rady neziskové organizace působící v oblasti vzdělávání

Bariérou jsou finance a čas. Ale kromě těchto bezprostředních je bariér celá řada: zaměření národního hospodářství, systém školského vzdělávání, systém sociálních dávek, nezájem vlády,.. Handicapované skupiny existují stejně jako jinde v Evropě. Snad se zvýšenou měrou Romové.

PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D, AIVD

Jako bariéru vidím hodnotový systém současné české společnosti, která považuje vzdělávání za samozřejmost a odmítá do něj investovat.

Ing. Marek Šedivý, Neziskovky.cz, o.p.s.

Vyjma nízké solventnosti řady firem i osob a nedostatečné legislativy nedělící zrna od plev v rámci norem upravujících činnost poskytovatelů vzdělávacích služeb, existují jen ty bariéry, které si lidé, či firmy mezi sebou vytvoří. Co se týče handicapovaných skupin obyvatel, je situace stále příznivější, protože vzniká ze strany státu i krajů řada nástrojů, kterými jsou tyto skupiny podporovány.

David Kalivoda, Centrum andragogiky, s.r.o., Hradec Králové

Nedostatek kvalitních školení pro lektory a manažery vzdělávání dospělých.

Nedostatečné povědomí o specifických potřebách dospělých lidí ve vzdělávacím procesu. Handicapované skupiny? Netuším. Nemám osobní zkušenost.

Mgr. Monika Ambrožová, Pro Lektory.cz

Ano, nedostatek informací pro jednotlivce s menším přehledem - daným jeho profesí, prostředím, v němž se pohybuje atd. Pro OSVČ a malé firmy dále jednoznačně finanční bariéry (vzdělávání je drahé a firma platí vlastně 2x: náklady na kurz + absence pracovníka, který se vzdělává, na pracovišti).

Mgr. Dagmar Hartmannová, Agentura DAHA s.r.o.

Hlavní bariérou je absence legislativního řešení dalšího vzdělávání a chybějící standardizace v této oblasti. Myslím, že pro všechny skupiny jsou nějakým způsobem vyřešeny přístupy ke vzdělávání.

Mgr. Jaroslav Bezchleba, ABS WYDA, s.r.o. Žďár nad Sázavou

Další vzdělávání není vždy lacinou záležitostí, a tím vznikají bariéry pro širší veřejnost. Pokud je vzdělávání hrazeno státem (např. prostřednictvím ÚP), nebo podniky, zájem je velký.

Jednatel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Hlavními bariérami rozvoje vzdělávání dospělých je v současnosti nepřehledný systém vzdělávání dospělých ve smyslu nabídky apod. Řešením by mohl být Národní systém kvalifikací.

Představitel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

K bariérám ovlivňujícím rozvoj vzdělávání dospělých může patřit např. nedostatek financí, nedostatečná nabídka kvalitních kurzů v konkrétní oblasti zájmu klienta, nedostatek informací o kurzech apod. Také to mohou být osobní, rodinné a zdravotní problémy atd. Mezi handicapované skupiny patří, podle mého názoru, lidé se sociálně slabých poměrů, v dopravně špatně dostupných oblastech, čímž je omezen jejich přístup k dalším možnostem vzdělávání.

Ing. Marie Kousalíková, náměstkyně primátora, Magistrát hl. města Prahy

f. Jakým způsobem podle Vás globální ekonomická recese ovlivňuje oblast dalšího vzdělávání v ČR? Je tato recese pro rozvoj vzdělávání dospělých motivující, nebo naopak rozvoji brání?

Globální ekonomická recese ovlivňuje dle mého soudu především výši investic do firemního vzdělávání – zde spíše brání jeho rozvoji. Motivující může být v oblasti neformálního vzdělávání, event. v posílení využití národní soustavy kvalifikací a procesu ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Recesi můžeme jako motivující faktor případně vidět v oblasti většího využívání grantů a dotací a realizaci projektů financovaných vícezdrojově.

Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D., Katedra sociologie a andragogiky FF UP v Olomouci

Omezuje se, je úzce zaměřeno na momentální potřebu "záplatování" (platí pro oblast dalšího profesního, resp. podnikového vzdělávání).

Pracovník Katedry andragogiky a personálního řízení FF UP v Olomouci

V důsledku recese roste nezaměstnanost, ztráta příjmů rodin může mít negativní, ale zároveň i pozitivní dopad na motiv dále se vzdělávat. Je to individuální (pokud živitel rodiny přijde o zaměstnání, bude mít jiné starosti než se věnovat studiu..., naopak pro někoho motiv získat vyšší kvalifikaci, rekvalifikaci,...).

Ing. Vladimíra Nováková, Ph.D., České vysoké učení technické v Praze

V konečném důsledku bude podle mého soudu spíše motivující.

RNDr. Miroslav Procházka, CSc., Národní ústav odborného vzdělávání

Hospodářská recese jednoznačně představuje pro rozvoj DV vzdělávání obrovskou šanci. Spoustě lidí spousta věcí právě v této době došla, na krajské úrovni je zřejmé, že je nutné začít bez ohledu na příslušnost k resortu a nebo jakékoliv skupině spolupracovat.

RNDr. Robert Gamba, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, p.o.

Vliv krize je určitě v oblasti "vynuceného" vzdělávání.

PhDr. Stanislav Minařík, vedoucí odboru školství, Zlínský kraj

Ekonomická recese jako každá krize zásadně ovlivňuje oblast dalšího vzdělávání, obecně se dá říci, že pozitivně, pokud se nejedná o příslušníky znevýhodněných skupin, kteří z různých důvodů ztratily důvěru (věkově starší, zdravotně postižení) sami v sebe, pro jejich zapojení do vzdělávacího procesu budou hrát rozhodující roli specializované poradenské služby ke vzdělávání. V případě udržení si zaměstnání i za cenu nižšího příjmu se zaměstnanci, ale i uchazeči o zaměstnání zaměří buďto na další vzdělávání v obecné rovině (komunikace, týmová práce, management) nebo na prohlubující a rozšiřující vzdělání (počítače, obsluha zákazníků). Na počátku oživení ekonomiky se začnou profilovat nová pracovní místa, modifikovat obsahy pracovních náplní a zanikat stávající profese. A to odevírá další šanci pro rozvoj dalšího vzdělávání, bude-li včas umět definovat nové potřeby a připravit požadované a očekávané vzdělávací programy.

PhDr. Petr Kaplan, MPSV

Viz odpověď v rámci otázky č. 4. Pro určité skupiny dospělých je důsledek recese (ztráta zaměstnání) motivačním faktorem pro další vzdělávání.

Ředitel Úřadu práce

Myslím, že je spíše motivující, lidé se snaží udržet v zaměstnání zvyšováním či rozšiřováním kvalifikace.

Mgr. Josef Samec, Úřad práce Strakonice

Paradoxně asi dochází ke zlepšení - více času u nezaměstnaných, zvyšování kvalifikace a tím i lepší šance na práci, lidé začínají více přemýšlet nad neúspěchy a hledají východiska.

Mgr. Jan Rychlík, Úřad práce Semily

Zajímavou možností pro rozvoj dospělých jsou různé typy grantů z ESF či jiných zdrojů. Otázkou je, nakolik jednotlivé projekty skutečně sledují stanovený cíl. Obecně chápu recesi jako silný motivační prvek pro aktivní seberozvoj pro všechny jednotlivce, ať již se jedná o placené formy rozvoje či o aktivity zdarma.

Daniela Černá, ČSOB

Dopad recese je spíše negativní, tj. snížená podpora zaměstnavatelů investovat do vzdělání a snížená ochota investovat do vzdělávání u lidí, kteří jsou bez práce, bez příjmu, bez jistot.

Mgr. Jaroslava Doleželová, VZP ČR

Obecně myslím, že je mnoho firem, které v době recese snížily či škrtyly výdaje do vzdělávání na tento/příští rok, což znamená, že bychom mohli říci, že recese rozvoji brání...myslím však, že i mnoho firem využilo tohoto období resp. období je motivovalo investovat do vzdělávání.

Hana Musilová, MERCK Czech Republic

*Pozitivně - na trhu zůstanou jen ty kvalitní vzděl. instituce, nekvalitní zaniknou.
Negativně - firmy šetří na nákladech na vzdělávání, lidé mají strach z budoucnosti, preferují jednorázové vzdělávací aktivity před dlouhodobými. Tato situace by měla být pro rozvoj vzdělávání dospělých motivující, ale ve skutečnosti je, myslím, spíše opačná.*
Firemní HR specialista

Spíše vede k větší potřebě dalšího vzdělávání (rekvalifikace při ztrátě zaměstnání).
Firemní HR manager

Věřím, že recese donutí většinu lidí k zamyšlení nad svou kvalifikací a širší uplatnitelností a přiměje lidi uvažovat o rozšíření či doplnění svých znalostí a dovedností. A to třeba i samostudiem. Jinak vzhledem k podpoře vzdělávání prostřednictvím programů EU se i pro vzdělávací instituce situace zlepšila a neměly by být stíženy recesí...

Ing. Ivana Sládková, Národní vzdělávací fond, o.p.s., Praha

Obojí - motivuje i brání. Motivace je v tom, že je větší konkurence na pracovní místa a druhý pohled, že firmy šetří a omezují finance a vzdělávání.
Předseda správní rady neziskové organizace působící v oblasti vzdělávání

Recese ovlivňuje především zájem podniků o DV, snižování poptávky a tím velké problémy na straně nabídky (u malých vzdělávacích firem často likvidační. Nejsou žádné zjevné známky toho, že by recese byla nějak zvlášť pro vzdělávání dospělých motivující.

PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D, AIVD

Recesi z tohoto pohledu vnímám pozitivně a vidím ji spíše jako příležitost pro rozvoj. Jako daleko větší problém vidím zásahy státu prostřednictvím fondů EU do trhu vzdělávání.

Ing. Marek Šedivý, Neziskovky.cz, o.p.s.

Obecně se recese promítla výrazným úbytkem poptávky po vzdělávání, avšak v mnoha oblastech definovaných podpůrnými výzvami zaštitěnými zdroji financování z ESF došlo i k nárůstu poptávky, a to i od subjektů, které by za normálních podmínek do vzdělávání neinvestovaly. Jinak, jako v průběhu každé recese jsou i u nás firmy, které se schoulí do ulity a snaží se přežít, anebo na druhé straně firmy, které vidí v těžkostech příležitost a snaží se reagovat aktivně ve snaze získat jakoukoliv výhodu, než se situace vrátí do normálu.

David Kalivoda, Centrum andragogiky, s.r.o., Hradec Králové

Nevidím podstatný rozdíl.

Mgr. Monika Ambrožová, Pro Lektory.cz

Poptávka po vzdělávání: Je určitě nižší - firmy si nemohou vzdělávání dovolit, je to jedna z prvních položek rozpočtu, která se krátí. Nabídka vzdělávání: Je stále obtížnější se prosadit a prodat vzdělávání. Na to má dopad jednak recese, jednak financování vzdělávání z ESF (je velmi obtížné a časově náročné podat projekt a šance na úspěch dosti malá). Nejsem schopna posoudit, co do jaké míry.

Mgr. Dagmar Hartmannová, Agentura DAHA s.r.o.

V praxi vidím, že recese vede u lidí ke zvýšení zájmu o růst vlastní kompetence a to z důvodu konkurenceschopnosti na trhu práce.

Mgr. Jaroslav Bezchleba, ABS WYDA, s.r.o. Žďár nad Sázavou

Pokud není vzdělávání podporováno z jiných zdrojů než osobních, je zjevné, že zájem klesá. Opět ekonomické důvody.

Jednatel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

V období recese firmy řeší priority udržení se na trhu, tudíž náklady na vzdělávání v rámci podnikového vzdělávání jsou v útlumu. Nicméně motivujícím faktorem pro vzdělávání v podnicích byla výzva 35 - Školení je šance, která umožnila podnikům získat finanční prostředky na vzdělávání z externích zdrojů.

Představitel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Ekonomická recese ovlivňuje oblast dalšího vzdělávání velmi výrazně. Finanční plánování firem se projevuje škrty ve výdajových částech rozpočtu, a to často právě snížením nabídky profesního vzdělávání poskytovaného zaměstnancům. Naopak lze říci, že pro řadu zodpovědných lidí je ekonomická recese impulsem pro zvyšování a rozšiřování kvalifikace, pro získávání nových kompetencí a tím i lepší uplatnitelnosti na trhu práce. Rovněž stát a instituce veřejné správy v době ekonomické recese podporují z těchto důvodů vzdělávání dospělých.

Ing. Marie Kousalíková, náměstkyně primátora, Magistrát hl. města Prahy

g. Kdo je za rozvoj vzdělávání v dospělosti odpovědný? Jaká je role státu, odborníků a trhu?

Na rozvoji vzdělávání dospělých se jednoznačně musejí podílet všechny zainteresované subjekty. Odpovědnost nelze přidělit výhradně jednomu z nich. Stát by se měl podílet na existenci a rozvoji infrastruktury pro vzdělávání dospělých, vč. jeho legislativní úpravy. Odborníci by se měli podílet na vytvoření nástrojů měření kvality a zajištění „čitelnosti“ těchto nástrojů i pro širokou veřejnost. Neoddiskutovatelná je role odborníků v oblasti identifikace a následného rozvoje kompetencí pracovníků působících ve vzdělávání dospělých. Principy tržního mechanismu pak mohou do značné míry dávat do souladu poptávku a nabídku.

Mgr. Hana Bartoňková, Ph.D., Katedra sociologie a andragogiky FF UP v Olomouci

Jednotlivec, vzdělávací instituce, vzdělavatelé, vzdělávací politika státu...
Pracovník Katedry andragogiky a personálního řízení FF UP v Olomouci

V 1. řadě stát (vláda, ministr. školství,..), dále pak školy samotné.

Ing. Vladimíra Nováková, Ph.D., České vysoké učení technické v Praze

To je trochu moc komplexní otázka na takovýto rychlý průzkum. Nějakou odpovědnost nesou všichni. V otázce se navíc nevyskytují ti, kteří jsou odpovědní hlavně: samotní klienti!

RNDr. Miroslav Procházka, CSc., Národní ústav odborného vzdělávání

Chtělo by se tvrdit, že odpovědnost nese stát, ale vzhledem k tomu, že nepatřím mezi levicově smýšlející občany této republiky, domnívám se, že zodpovědnost neseme všichni. My z toho pohledu, že DV realizujeme, běžný občan tohoto státu ze skutečnosti, že by měl projevovat snahu DV přijímat. Každý z nás, ať jsme pracovníci vzdělávacích institucí, ministerstev, úřadů práce, personálních agentur, politici, běžní občané..., bychom měli aktivně hrát své pozici odpovídající roli. Stát, odborníci a trh práce vytvářejí tomuto procesu mantinely.

RNDr. Robert Gamba, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, p.o.

Není jasně stanoveno a nejsou jasně vymezeny kompetence MPSV a MŠMT, což je chyba.

PhDr. Stanislav Minařík, vedoucí odboru školství, Zlínský kraj

Vzhledem k ekonomickému rozvoji založenému na tržních principem, který je možno zabezpečit pouze zatím jedinou známou cestou – prostřednictvím znalostní (vzdělanostní) společnosti, největší díl odpovědnosti za rozvoj vzdělávání dospělých nese stát a sociální partneři a to ve vytvoření motivačních a aktivizačních podmínek k rozvoji dalšího vzdělávání dospělých, ale zejména na zdůraznění cílenosti, konkrétnosti a smysluplnosti dalšího vzdělávání dospělých.

PhDr. Petr Kaplan, MPSV

Zodpovědnost za rozvoj vzdělávání dospělých je v rukou státu a je dána vizí školské politiky a potřebě zvyšování vzdělanostní úrovně populace. Trh práce je také velmi významným prvkem pro motivaci a efektivitu vzdělávání dospělých. Odborníci, pohybující se v oblasti vzdělávání dospělých musí být vybaveni znalostmi pedagogickými i praktickými, aby byli partneři pro vzdělávající se dospělé.

Ředitel Úřadu práce

Myslím, že stát za potřebou dalšího vzdělávání silně pokulhává, nějaká ucelená a dlouho avizovaná koncepce dalšího vzdělávání je stále v nedohlednu. Větší roli než školství hrají zaměstnavatelé a úřady práce.

Mgr. Josef Samec, Úřad práce Strakonice

Stát nemotivuje, odborníci jsou často "odborníky", kteří vzdělávání znechutí, snad jen trh práce pozitivně stimuluje, neboť nutí ke zvyšování kvalifikace.

Mgr. Jan Rychlík, Úřad práce Semily

Za podporu rozvoje vzdělávání v dospělosti je zodpovědný stát. Nemíním tím, že by se z něj měl stát subjekt, který nese náklady na rozvoj. Měl by však poskytnout podporující legislativní rámce ať již pro zaměstnavatele, poskytovatele vzdělávání nebo jednotlivce - účastníky takových aktivit. Zásadní roli ovšem hraje i trh, pokud bude růst počet zájemců o kvalitní vzdělávání dospělých, pak věřím tomu, že se najdou i dodavatelé a nové možnosti.

Daniela Černá, ČSOB

Za další vzdělávání a rozvoj musí být odpovědný každý jednotlivec sám. Role státu a odborníků na trhu je jeho nutnou podmínkou. Nutná je i podpora zaměstnavatele, pokud je člověk zaměstnancem.

Mgr. Jaroslava Doleželová, VZP ČR

Zodpovědný by měl být každý člověk. Roli státu a odborníků vidím v podpoře prostředí, které klade zodpovědnost na každého člověka.

Hana Musilová, MERCK Czech Republic

Toto je otázka, o které by se mohlo psát poměrně dlouho. Ve stručnosti to vnímám takto: Za rozvoj vzdělání je v dospělosti zodpovědný podle mého názoru především každý jedinec, ale musí mít k tomu vytvořeny podmínky. Role státu, zaměstnavatele, odborníků i trhu je významná a navzájem propojená. V různých obdobích a situacích se mění pořadí důležitosti těchto jednotlivých subjektů, ovlivňujících úroveň vzdělávání dospělých.

Firemní HR specialista

Každý člověk je zodpovědný za vzdělávání sama sebe. Stát je zodpovědný za vytváření studijních programů.

Firemní HR manager

Co to je: rozvoj vzdělávání? Za osobní rozvoj vzděl. je odpovědný každý člověk sám. Kvalitu nabídky a poptávky má garantovat stát i regionální vláda.

Ing. Ivana Sládková, Národní vzdělávací fond, o.p.s., Praha

Každý sám za sebe - at' už je ti jednotlivec, organizace... A ty další věci nijak moc neřeším.

Předseda správní rady neziskové organizace působící v oblasti vzdělávání

Odpovědný je každý, kdo kompetentnost lidí využívá. Tedy stát, podniky, regiony a pochopitelně je odpovědný každý sám za sebe. Ti všichni by se měli podílet na vytváření podmínek pro rozvoj dalšího vzdělávání. Pokud snížíme roli vzdělávání pouze na uplatnitelnost na trhu práce, pak trh je jistě měřítkem úspěšnosti vzdělávání. Stát by měl ale pojímat rozvoj vzdělávání v širším, hodnotovém kontextu, protože je známo, že lidé vzdělání nepodléhají populismu, nepodléhají extrémním názorům, více pečují o sebe, o své zdraví, o svoji rodinu, jsou uplatnitelnější i na trhu práce, atp. Role odborníků je neustále motivovat, snažit se o "posouvání Laťky", inovovat, propagovat, zkvalitňovat.

PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D, AIVD

Odpovědnost za vzdělávání v dospělosti vidím na každém jednotlivci. Ze strany státu považuji za nutné pouze legislativní podporu vzdělávání dospělých.

Ing. Marek Šedivý, Neziskovky.cz, o.p.s.

Jsou to ty subjekty, které čerpají výhody a přidanou hodnotu vzdělávacím procesem vzniklou. Měl by to být synergický systém, kde stát vytváří základní pravidla a motivační prostředí umožňující rovnou příležitost s garancí kvality pro spotřebitele. Kde odborníci na základě důsledné identifikace zákaznických nedostatků a potřeb vytvoří cílenou nabídku a profesionální realizaci. A kde trh vytváří poměry mezi

poptávkou a nabídkou, stanovuje cenová rozpětí a určuje bonitu subjektů, které vzdělávací služby poskytují.

David Kalivoda, Centrum andragogiky, s.r.o., Hradec Králové

Odpovědnost je v rukou MŠMT Odboru dalšího vzdělávání, profesních sdružení, institucí vzdělávání dospělých i jednotlivců, kteří na vzdělávacím trhu působí.

Odborníci a trh využívají možnosti volného pohybu.

Mgr. Monika Ambrožová, Pro Lektory.cz

Stát by měl poskytovat podporu - daňové úlevy firmám, které investují do vzdělávání atd. Také legislativní rámec, který by tuto oblast lépe vymezil. V žádném případě by se neměl snažit prosadit, aby se další vzdělávání realizovalo ve školském systému. Trh má nezastupitelné místo - nabídka / poptávka. Odborníci = široký pojem. Vysoké školy by měly vzdělávat odborníky v oboru v souladu se současným stavem a trendy. Větší váhu a vliv by měla mít profesní sdružení v oboru. Ministerstva by měla konzultovat zásahy státu, legislativu v této oblasti atd. s odborníky v oboru dalšího vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů a nikoliv s odborníky v oboru školství jako takového.

Mgr. Dagmar Hartmannová, Agentura DAHA s.r.o.

Měl by být zodpovědný stát... není (viz odpověď 5). Proto je nabídka trhu rozpolcená... (viz odpověď 2)

Mgr. Jaroslav Bezchleba, ABS WYDA, s.r.o. Žďár nad Sázavou

Pokud chce stát vzdělaný národ, měl by prostřednictvím zákonodárců vytvořit takové podmínky, aby další vzdělávání bylo přístupné pro všechny.

Jednatel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

V každém případě odpovědnost jednotlivce za svůj osobnostní rozvoj v kontextu trhu. Představitel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Zodpovědnost za rozvoj vzdělávání v dospělosti leží jednak na každém jedinci a jednak na všech zúčastněných institucích, včetně státu. Úkolem státu - Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy by mělo být vytvořit potřebný legislativní rámec pro další vzdělávání. Neméně důležité je jeho finanční zajištění. Mimo hl. m. Prahu je možné využít prostředky z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. V hl. m. Praze je jeho obdobou Operační program Praha – adaptabilita. Oba programy jsou financovány z prostředků ESF. Úkolem hlavního města Prahy jako zřizovatele škol je podpora rozvoje kapacit dalšího profesního vzdělávání, neboť z řad veřejnosti je o vzdělávání vedoucí k získání maturitní nebo závěrečné zkoušky stále velký zájem. Úřady práce zaměřují své úkoly především na rekvalifikační vzdělávání, a péči o znevýhodněné skupiny uchazečů o zaměstnání. I to je v tomto procesu velmi důležité.

Ing. Marie Kousalíková, náměstkyně primátora, Magistrát hl. města Prahy

h. Co byste chtěli k tématu říct na závěr?

Celé "pole" vzdělávání dospělých je příliš široké na to, aby bylo možné odpovědět opravdu kvalifikovaně na tomto prostoru - na jaké vzdělávání dospělých se vlastně ptáte?

Pracovník Katedry andragogiky a personálního řízení FF UP v Olomouci

Jsem optimista a proto jsem s DV spojil svojí profesní dráhu. Minimálně proto, že se domnívám, že DV má v České republice svoji budoucnost.

RNDr. Robert Gamba, Centrum vzdělanosti Libereckého kraje, p.o.

Z časových důvodů se nemohu vyjádřit k tématu, kterým se dlouhodobě zabývám podrobněji.

PhDr. Stanislav Minařík, vedoucí odboru školství, Zlínský kraj

Další vzdělávání v dospělém věku je jedna z podmínek plnohodnotného jak pracovního tak společenského (občanského) uplatnění se. K tomu, aby se tato skutečnost stala realitou musí se zásadně změnit přístup k dalšímu vzdělávání a to jak ve všech společenských vrstvách tak zejména ve výchově jak v rodinách, tak ve školách a na pracovištích, které mohou konkrétně pozitivně ovlivňovat postoje k celoživotnímu učení.

PhDr. Petr Kaplan, MPSV

Vzdělávání dospělých musí být vnímáno, jako nedílná a běžná součást života každého jedince, podporovaná i finančními stimuly. Ovšem současně velmi zásadní je výběr pedagogů a lektorů, kteří musí být vybaveni širokým spektrem znalostí a dovedností (nejen v teoretické rovině).

Ředitel Úřadu práce

Snad jen to, že by bylo záhodno, aby ministerstvo školství neřídily střídavě politické strany s rozličnými, mnohdy protichůdnými koncepcemi, nýbrž tým odborníků schopný analytického myšlení a tvorby koncepce, odpovídající požadavkům doby. (To je ovšem přání z říše pohádek.)

Mgr. Josef Samec, Úřad práce Strakonice

Na tak malém prostoru je to dost těžké, spíš je to na celonárodní diskusi, kde by všechny složky - stát, tržní zástupci, vzdělavatelé i vzdělávání měli stejné slovo a stejnou šanci se ke slovu dostat.

Mgr. Jan Rychlík, Úřad práce Semily

Vzdělávání a rozvoj je zodpovědností každého jednotlivce.

Daniela Černá, ČSOB

0

Mgr. Jaroslava Doleželová, VZP ČR

V naší společnosti - Merck - věříme, že investice do vzdělávání má z dlouhodobého hlediska velký význam pro udržení naší konkurenceschopnosti. Letos i v příštím roce plánujeme investice do vzdělávání, tzn. že recese naši strategii v oblasti vzdělávání nezměnila.

Hana Musilová, MERCK Czech Republic

Je to důležité téma a s ohledem na demografický vývoj a prodlužování produktivního věku bude jeho význam růst.

Firemní HR specialista

Škoda, že nevím, co výzkumem sledujete - co je jeho cílem. Některé otázky by se pak odpovídaly lépe.

Ing. Ivana Sládková, Národní vzdělávací fond, o.p.s., Praha

Díky, že se o to zajímáte. Omlouvám se za strohé odpovědi, ale ráno odjíždím vzdělávat dospělé, tak mám trochu jiné priority. Chtěl jsem pomoci alespoň tímto způsobem.

Předseda správní rady neziskové organizace působící v oblasti vzdělávání

V tomto státě zatím všechna řešení v této oblasti postrádala koncepčnost. I když máme řadu koncepcí i v této oblasti, zůstávají všechna řešení ad hoc, podle momentální potřeby, bez systémové provázanosti a jasného vyjasnění kompetencí, práv a povinností. Nižší úroveň se začíná odvíjet od výše HDP na vzdělávání, které je pod úrovní ostatních zemí a pokud jde o další vzdělávání, pak stát se jím zabývá velmi okrajově. Dodnes není další vzdělávání de jure součástí vzdělávací soustavy. Školský zákon (§4) dokonce říká, že vzdělávací soustavu v ČR tvoří pouze školy. Co dodat?

PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D, AIVD

Závěrem bych chtěl vzkázat všem odběratelům vzdělávacích služeb, že tak jako mají v rámci své organizace systém na hodnototvorné oblasti, stejně tak by měli mít systém kontinuálního vzdělávání. Jedno, dvě nebo i více školení vytržených z kontextu, zaměřených na dílčí cíle a bez dalšího navazujícího rozvoje jsou velice špatnou investicí. Vzdělávání by nemělo začínat a končit vzděláváním. Chtějte po vzdělávacích subjektech audit vzdělávacích potřeb, součinnost při vytvoření vzdělávacího plánu a po úspěšné realizaci součinnost při vyhodnocení nejen samotné realizace, ale i při vyhodnocení aplikace nově získaných vědomostí v rámci praktické každodenní činnosti s možností vytvoření vzájemné zpětné vazby mezi lektorem a vzdělávaným pracovníkem.

David Kalivoda, Centrum andragogiky, s.r.o., Hradec Králové

0

Mgr. Monika Ambrožová, Pro Lektory.cz

Další vzdělávání by nemělo být v žádném případě volnou živností (platí-li stále tento termín). Vzdělávací instituce by měly mít za povinnost prokázat svou odbornost a kvalitu (tak, jako je tomu např. ve stavebnictví, kde se požadují autorizace, příslušné vzdělání atd.)

Mgr. Dagmar Hartmannová, Agentura DAHA s.r.o.

Že čekám na systémový přístup již 14 let a zřejmě dalších 14 let budu čekat, ale to pak budu v důchodu, tak nevím, jak to pak bude pro mě zajímavé...

Mgr. Jaroslav Bezchleba, ABS WYDA, s.r.o. Žďár nad Sázavou

Celoživotnímu vzdělávání je zatím věnována malá pozornost. Především chybí dobře nastavený a zaběhnutý systém. Zatím převládá živelnost.

Jednatel společnosti poskytující vzdělávání v dospělosti

Vzdělání, které člověk získá během svého dětství a mládí, už nestačí na celý život. Výzkumy předpokládají, že v nedaleké budoucnosti téměř každý během svého života aspoň jednou zcela změní svou kvalifikaci. To znamená, že se bude muset naučit

novým, od původní kvalifikace i výrazně odlišným pracovním znalostem a dovednostem. Vzdělávání v dospělosti je jedním z hlavních nástrojů, který nám může pomoci se s těmito změnami vyrovnat a přizpůsobit se nově vzniklým podmínkám.

Ing. Marie Kousalíková, náměstkyně primátora, Magistrát hl. města Prahy

Prohlášení o volné distribuci

Tato studie je určena k volné distribuci. V případě citací uvádějte prosím jako pramen
© 2009 Donath-Burson-Marsteller (www.dbm.cz).

Informace o autorech

Donath
Burson-Marsteller

Společnost Donath-Burson-Marsteller působí v oblasti public relations a public affairs od roku 1991. Bližší informace o agentuře najdete na adrese <http://www.dbm.cz/>.

 **FACTUM**
INVENIO

Společnost Factum Invenio působí v oblasti výzkumu trhu a veřejného mínění od roku 1991, kdy vznikla značka „Factum“. Bližší informace o společnosti najdete na adrese <http://www.factum.cz>.

Kontakt

Tomáš Jelínek
Donath-Burson-Marsteller
Spálená 29
110 00 Praha 1
Tel.: +420 224 211 220
E-mail: tomas.jelinek@bm.com