

Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU

Helena Vychová

VÚPSV, v.v.i. Praha
2008

Publikace byla schválena ediční radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v.v.i. Praha)

Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)

Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)

Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)

Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)

Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)

doc. Ing. Miroslav Brdek, CSc.

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

Praha 2, Palackého náměstí 4

jako svou 375. publikaci

Vyšlo v roce 2008, 1. vydání, náklad 220 výtisků, počet stran 185

Tisk: VÚPSV.v.v.i.

Recenze: Ing. Věra Havlíčková (Národní vzdělávací fond, o.p.s., Praha)
doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D. (Vysoká škola báňská, Ostrava)

ISBN 978-80-7416-017-2

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Publikace se věnuje problematice zabezpečení fungujícího systému dalšího vzdělávání dospělých. Záměrem publikace je vymezit hlavní konstrukční prvky tohoto systému. Východiskem pro stanovení jednotlivých systémiotvorných prvků se stala komparační analýza systémů vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU. Reprezentativní skupina byla vybrána na základě srovnání stavu vzdělávání dospělých v jednotlivých zemích EU. Vhodnými zástupci se, z pohledu fungujícího systému vzdělávání dospělých, staly skandinávské země, Velká Británie, Rakousko, Nizozemsko a Slovinsko. Mezinárodní komparace poznatků získaných sekundární analýzou zdrojových materiálů, především zahraniční literatury, statistických údajů a výzkumných zpráv odborných institucí, představuje na příkladech konkrétních zemí hlavní části utvářející strukturu systému dalšího vzdělávání. Analytická zjištění jsou následně využita pro zpracování dalších částí práce, které se zabývají detailním rozpracováním jednotlivých hlavních konstrukčních prvků systému dalšího vzdělávání a sestavením možného návrhu systému vzdělávání dospělých v podmínkách ČR.

Klíčová slova: další vzdělávání dospělých; celoživotní vzdělávání; systém dalšího vzdělávání; EU; finanční zabezpečení dalšího vzdělávání; alternativní formy vzdělávání; legislativní rámec dalšího vzdělávání; kontrola kvality

Abstract

The study devotes to relevant questions of ensuring functional system of adult education. The purpose of study consists in delimitation main structural elements of this system. Comparative analysis of adult education systems in selected EU countries constitutes starting point for stipulation separate system's elements. Representative group of EU countries have been chosen by comparison the situation of adult education in all EU member states. The representative group involves Sweden, Finland, Denmark, United Kingdom, Netherlands, Austria and Slovenia. International comparison of information that was obtained by secondary analysis of foreign literature gives statement of main structural elements in the cases of selected member states. Analytic findings are used for the next parts of study that are devoted to detailed description of main system's elements and construction the proposal of Czech adult education system.

Key words: adult education; lifelong learning; system of adult education; EU; legislative framework of adult education; financing of adult education; alternative education form; quality check

Obsah

Úvod	9
1. Cíle práce a metodologie	11
2. Další vzdělávání dospělých - podmnožina celoživotního učení.....	12
2.1 Celoživotní vzdělávání versus celoživotní učení	16
2.2 Vývoj konceptu celoživotního učení	16
2.3 Specifika vzdělávání dospělých	19
2.3.1 Proměny studijního stylu dospělých.....	19
2.3.2 Efekty dalšího vzdělávání dospělých	20
Shrnutí	24
3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace.....	26
3.1 Účast evropské populace v dalším vzdělávání	26
3.2 Mezinárodní komparace dalšího vzdělávání ve vybraných členských zemích	
Evropské unie	33
3.2.1 Legislativní rámec	44
3.2.2 Řízení oblasti dalšího vzdělávání dospělých	47
3.2.3 Poskytovatelé vzdělávání.....	49
3.2.4 Cílové skupiny	55
3.2.5 Finanční zabezpečení	58
3.2.6 Alternativní formy vzdělávání dospělých	71
3.2.7 Systém hodnocení a zajištění kvality	75
3.2.8 Informační síť a síť poradenských služeb.....	77
3.2.9 Závěr analýzy	78
Shrnutí	79
4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání.....	82
4.1 Legislativní rámec.....	82
4.2 Řízení oblasti dalšího vzdělávání dospělých.....	84
4.3 Poskytovatelé vzdělávání.....	85
4.4 Cílové skupiny.....	86
4.5 Finanční zabezpečení	87
4.5.1 Nástroje finanční podpory	95
4.6 Alternativní formy vzdělávání dospělých.....	118
4.7 Systém hodnocení a zajištění kvality	126
4.8 Informační síť a síť poradenských služeb	127
Shrnutí	129
5. Návrh struktury systému dalšího vzdělávání pro ČR.....	131
5.1 Legislativní rámec.....	132
5.2 Řízení oblasti dalšího vzdělávání dospělých.....	134
5.3 Poskytovatelé vzdělávání	136
5.4 Cílové skupiny.....	138
5.5 Finanční zabezpečení	139
5.5.1 Nástroje finanční podpory	141
5.6 Alternativní možnosti získání vzdělání.....	151
5.7 Systém hodnocení a zajištění kvality	156
5.8 Informační a poradenský systém	158
Závěr kapitoly	161
Shrnutí	162

Závěry a doporučení	167
Literatura	177
Příloha	184

Seznam tabulek

Tabulka č. 1	Rozdíly v učení dospělých studentů a studentů v počátečním vzdělávání	20
Tabulka č. 2	Výhody a nevýhody způsobů tvorby finančních zdrojů	93
Tabulka č. 3	Nástroje finanční podpory dalšího vzdělávání dospělých	113

Seznam grafů

Graf č. 1	Procento dospělé populace ve věku 25 - 64 let účastníci se vzdělávání (v době 4 týdnů před šetřením) v roce 2007	27
Graf č. 2	Účast ve všech formách vzdělávacích aktivit populace ve věku 25 - 64 let (v %), výsledky ad hoc modulu LLL 2003	29
Graf č. 3	Vzdělávající podniky jako procento všech společností (výsledky šetření CVTS3 2005)	31

Seznam obrázků

Obrázek č. 1	Etapy celoživotního učení	14
Obrázek č. 2	Finanční toky v dalším vzdělávání	94
Obrázek č. 3	Rozlišení distančního a e-vzdělávání	119
Obrázek č. 4	Schéma poukázek na další vzdělávání	144
Obrázek č. 5	Návrh výstavby systému dalšího vzdělávání pro ČR	172

Seznam boxů

Box č. 1	Vývoj konceptu celoživotního vzdělávání	17
Box č. 2	Hlavní šetření Evropské unie v oblasti vzdělávání dospělých	32
Box č. 3	Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU	33
Box č. 4	Legislativní úprava vzdělávání dospělých ve vybraných členských zemích	45
Box č. 5	Řízení oblasti vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU	48

Box č. 6	Poskytovatelé vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU	50
Box č. 7	Vzdělávání dospělých: cílové skupiny a podmínky přístupu ve vybraných zemích EU	55
Box č. 8	Finanční zajištění vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU	59
Box č. 9	Podpora dospělých studentů ve vybraných zemích EU	65
Box č. 10	Alternativní možnosti vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU	72
Box č. 11	Hodnocení a kontrola kvality vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU	75
Box č. 12	Informační portály ve vzdělávání dospělých sedmi zemí EU	77

Úvod

Vysoká dynamika vývoje společnosti klade na její členy zvýšené nároky a obstat zde může jen jedinec dostatečně schopný se daným změnám přizpůsobit. Rozvoj vědy a techniky, inovativní objevy a s tím související zakládání nových odvětví proměňuje strukturu národních hospodářství a klade neočekávané požadavky na pracovní sílu, která je nucena soustavně si zvyšovat znalosti či dokonce osvojit si zcela nové kvalifikace pro výkon daného povolání. V době, kdy je jedinec vystaven riziku častější změny zaměstnání nebo i původní profese, sehrává významnou úlohu v celém tomto adaptačním procesu vzdělávání. „Ideálem“ se stává dostatečně flexibilní, odpovědný a samostatně myslící jedinec, vybavený potřebnými dovednostmi k zajištění existence ve znalostní společnosti. Současný přesun od společnosti informací ke znalostní společnosti vyžaduje od všech jejích členů dostatečné schopnosti potřebné k racionálnímu využití rozmanitých informací a správné orientaci v jejich záplavě. V porovnání se společností informací, jež se vyznačuje rozsáhlým množstvím různorodých informací, je znalostní společnost založena na schopnosti pracovat s informacemi, na umění je využít. Nestačí pouze informace získávat. Mnohem podstatnější je utvářet z nich znalosti, neboť právě ty představují významný faktor rozvoje ekonomiky i celé společnosti. Nejsou to informace, ale až znalosti z nich - prostřednictvím učení - získané, které umožňují lidem vykonávat konkrétní činnosti. Jedinec bude potřebovat především dostatečné obecné dovednosti a znalosti využitelné při realizaci jakýchkoliv aktivit, které poslouží jako základ k osvojení specifických odborných znalostí vyžadovaných v souvislosti se změnou povolání. Vzdělávání představuje jeden z hlavních nástrojů, které napomáhají udržovat pracovní sílu na trhu práce či jejímu zpětnému návratu na tento trh. Vzdělávání zabezpečuje nezbytnou aktualizaci znalostí a dovedností a významně tak přispívá k boji s dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením občanů. Rychlé zastarávání dosud získaných znalostí a dovedností a potřeba stále získávat nové zvyšuje tlak k neustálému učení a osvojování si nových kvalifikací. Jednu z podmínek intenzivnějšího rozvoje poznatkové základny dospělých, nezbytného k udržení jejich pracovní výkonnosti a dovedností, představuje zajištění příležitostí k vzdělávání i v dospělém věku prostřednictvím funkčního systému dalšího vzdělávání dospělých.

Předkládaná práce se věnuje problematice dalšího vzdělávání dospělých, jejíž hlavní cíl spočívá ve vymezení „nosných konstrukčních prvků“ utvářejících strukturu funkčního systému dalšího vzdělávání. Východisko pro vyspecifikování opěrných bodů systému představuje komparační analýza systémů dalšího vzdělávání vybraných zemí Evropské unie, jejíž výsledky poskytují potřebnou poznatkovou základnu pro účely tvorby návrhů jednotlivých částí struktury systému dalšího vzdělávání České republiky.

Další vzdělávání dospělých, realizující se v průběhu dospělé etapy života jedince, ovlivňuje - ve srovnání se situací žáků a studentů počátečního vzdělávání - celá řada odlišných faktorů. Specifické faktory tak zásadně proměňují konečnou podobu aktivit dalšího vzdělávání dospělých. Samotná analýza problematiky dalšího vzdělávání tak musí vycházet z obecnějšího rozboru hlavních problémových okruhů studia v dospělém věku. Druhá kapitola publikace tak nejdříve objasňuje nejčastěji používané pojmy v této oblasti, vymezuje rizika a specifika dospělých studentů a přináší teoretičtější rozbor hlavních efektů podstoupení vzdělávacích aktivit i v dospělé etape života.

Zpracování mezinárodní komparace dále předchází potřebný výběr zemí provedený na základě srovnání situace v oblasti vzdělávání dospělých mezi všemi členskými zeměmi EU. Nejlepších míst v hodnoceních opírajících se o výsledky několika mezinárodních šetření¹ dosahují Švédsko, Dánsko, Finsko, Velká Británie, Rakousko, Nizozemsko a Slovinsko.

Nejrozsáhlejší část práce se pak již věnuje zmapování zkušeností zemí EU úspěšných v oblasti dalšího vzdělávání dospělých a následně vymezení hlavních funkčních prvků systému dalšího vzdělávání. Mezinárodní komparace vzdělávacích systémů dospělých ve vybraných zemích EU se opírá o značné množství poznatků získaných rozsáhlou sekundární analýzou především zahraničních pramenů. Hlavní zjištění získaná komparační analýzou jsou následně využita k provedení detailního rozboru stěžejních konstrukčních prvků funkčního systému dalšího vzdělávání.

Poslední kapitola navazuje na poznatky z předešlých částí práce. Jejím účelem je sestavení návrhů jednotlivých konstrukčních prvků systému dalšího vzdělávání přizpůsobených podmínkám České republiky a potřebám českých dospělých.

¹ Vymezení jednotlivých šetření obsahuje kapitola 3.1.

1. Cíle práce a metodologie

Publikace se zaměřuje na jednu z hlavních etap celoživotního vzdělávání, a to vzdělávání dospělých ve vybraných zemích Evropské unie a situaci České republiky v této oblasti. Konkrétní podoba existujících systémů v jednotlivých zemích je vždy uzpůsobena národním podmínkám a potřebám dané země, přesto lze najít řadu podobných či téměř se shodujících znaků systémů dalšího vzdělávání fungujících v zemích úspěšně pečujících o rozvoj vzdělanosti vlastní dospělé populace. Práce si klade za cíl vymezit a detailně charakterizovat hlavní konstrukční prvky funkčního systému dalšího vzdělávání a poskytnout tak podklady, z nichž lze - s přihlédnutím k potřebám jednotlivé země - následně vycházet při sestavování konkrétních návrhů systémů dalšího vzdělávání. S využitím získaných znalostí - ohledně faktorů kvalitního systému dalšího vzdělávání - tak lze následně navrhnout strukturu systému vzdělávání dospělých i pro Českou republiku.

Samotné analýze předchází nezbytné pojmové vymezení předmětné oblasti, rozšířené o hlavní problémové okruhy studia ve vyšším věku a teoretičtější rozbor hlavních efektů podstoupení vzdělávacích aktivit i v dospělé etapě života. Analytická část práce se nejdříve zabývá situací v oblasti vzdělávání dospělých v členských zemích EU s cílem sestavení skupiny vybraných zemí, které jsou následně podrobeny detailní komparační analýze. Mezinárodní komparace vzdělávacích systémů dospělých ve vybraných zemích EU vychází z poznatků získaných sekundární analýzou zdrojových materiálů, především zahraniční literatury, statistických údajů a výzkumných zpráv odborných institucí. Zjištění vyplývající z provedené komparace přináší nezbytný základ pro potřeby vymezení a podání detailnější charakteristiky jednotlivých hlavních konstrukčních prvků systému vzdělávání dospělých a následné hledání návrhů stavebních prvků systému dalšího vzdělávání uzpůsobených podmínkám České republiky a potřebám české dospělé populace.

Použité metody:

- Sekundární analýza zahraniční literatury, statistických údajů, výzkumných zpráv (zdroj: EU, Eurydice, CEDEFOP, OECD, národní vládní instituce)
- Sekundární analýza domácích materiálů - literatura, studie, výzkumné zprávy, dokumenty, statistická šetření
- Mezinárodní komparace
- Syntéza získaných poznatků

2. Další vzdělávání dospělých - podmnožina celoživotního učení

Kapitola je věnována teoretickému vymezení hlavních pojmů včetně představení v současné době známých poznatků o vzdělávacích aktivitách dospělých. Teoretický výklad této kapitoly poskytuje čtenáři základní orientaci, která je předpokladem pro pochopení následujících částí celé práce. Kromě vymezení předmětné oblasti a objasnění používaných pojmů kapitola dále obsahuje stručnou charakteristiku hlavních specifik dospělých studentů, která musí být při návrhu systému dalšího vzdělávání zohledněna. Teoretickou část práce uzavírá rozbor hlavních efektů, které jedincům pokračující vzdělávací aktivity v dospělém věku přinášejí.

Předmětem zájmu předkládané práce je problematika dalšího vzdělávání dospělých, tedy aktivit spojených s osvojováním nových, zdokonalováním a rozvíjením stávajících dovedností a znalostí během dospělého života. Další vzdělávání označované i jako vzdělávání dospělých je často zcela mylně zaměňováno za celoživotní učení. Používání termínu celoživotní učení v nesprávném spojení je pak příčinou řady pojmových nepřesností a nedorozumění. Už samotný pojem však naznačuje, že celoživotní učení je třeba chápat jako souhrn aktivit formujících znalosti a dovednosti po celý život člověka. Nejedná se tak o formativní proces určité životní etapy, ale naopak prostupuje celým obdobím trvání života a tvoří jeho neodmyslitelnou součást. Oproti tomu vzdělávání dospělých představuje jednu z etap celoživotního učení nastupující až po ukončení školního vzdělávání. Celoživotní učení tedy vymezuje mnohem širší období a nelze ho takto nesprávně omezovat. V rámci celoživotního vzdělávání lze tedy vymezit dvě základní etapy - počáteční a další vzdělávání. Mezi těmito dvěma etapami neexistuje žádná silná dělící čára, která by je od sebe násilně oddělila a vytvořila z každé samostatnou, izolovanou jednotku. Naopak, první etapa postupně přechází v etapu druhou.

Počátečním vzděláváním se rozumí veškeré vzdělávání, které probíhá do prvního vstupu jedince na trh práce. Další vzdělávání či vzdělávání dospělých,² tedy druhou etapu, pak lze vymezit jako vzdělávání jedince po jeho vstupu na trh práce. Jak již bylo naznačeno výše, dochází zde velmi často k nesprávné interpretaci a nepochopení pojmu celoživotního vzdělávání, které je často nesprávně ztotožňováno se vzděláváním dospělých. Příčinu současné chybné interpretace lze hledat už v počátečním období rozvoje samotného konceptu spadajícího do 70. let minulého století, kdy bylo na celoživotní učení nahlíženo jako na vzdělávání dospělých (podrobněji viz podkapitola 2.2 a box č. 1). Proto ještě i dnes se lze setkat s nesprávným zaměňováním těchto dvou odlišných pojmů. Proces celoživotního učení začíná už narozením dítěte, pokračuje v předškolním období výchovy a velký význam pro jeho úspěšné nastartování má povinné školní vzdělávání. Během povinné školní docházky by měli žáci získávat základní dovednosti a návyky nezbytné pro další vzdělávání. Především schopnost „naučit se učit“ představuje klíčovou dovednost, kterou by si z této vzdělávací etapy měli jedinci do svého dalšího života s sebou odnést, stejně jako vytvořit si kladný vztah k učení. Proto je zapotřebí ustoupit od kladení důrazu na získávání co největšího množství encyklopedických znalostí, které žáci v konečném důsledku neumějí použít, a věnovat pozornost spíše tomu, aby se žáci naučili s informacemi pracovat, uvědomovat si jejich souvislosti a využívat je v běžném životě. Uplatnitelnost znalostí i mimo školní lavice a rozpoznání jejich užitečnosti

² Pro zachování výrazové rozmanitosti textu budou v práci oba pojmy považovány za shodné.

v běžném životě ze strany samotných žáků pozitivně podpoří jejich vztah k učení a motivaci k získávání nových poznatků. Právě touha a pocit potřeby získání dalších informací a osvojování si stále novějších vědomostí je hlavním „motorem“ celoživotního učení. Úspěšná realizace konceptu celoživotního učení je podmíněna především motivací samotného jedince nepřetržitě (permanentně) se vzdělávat. Jen motivovaný člověk se bude ochoten učit novým věcem, věnovat svůj volný čas a mnohdy i nemalé finanční prostředky na rozšíření svých znalostí. Pokud se ale už během povinné školní docházky vytvoří u dítěte odpor k učení, s velkou pravděpodobností přetrvá jeho averze k učení i v pozdějším věku. Samotná úvaha takového jedince o dalším podstoupení vzdělávací aktivity pak u něj vyvolá především nepříjemné vzpomínky provázející jeho školní vzdělávání. V takovém případě pak nelze příliš dobře očekávat, že po opuštění školních lavic bude během dalšího života z vlastní vůle iniciativně vyhledávat příležitosti k dalšímu vzdělávání.

Samotné vzdělávání probíhá různými způsoby a je chybou se domnívat, že člověk získává vědomosti pouze ve škole. Toto je jen jedna z forem vzdělávání – i když nejviditelnější – označovaná jako formální vzdělávání. **Formálním vzděláváním** se rozumí školské vzdělávání, jehož funkce, cíle, obsah a způsoby hodnocení jsou vymezeny zákonem. Absolvování tohoto vzdělávání vede k získání oficiálně uznávaného osvědčení o dosaženém vzdělání.

Další formu vzdělávání představuje **neformální vzdělávání**, jímž se rozumí získávání znalostí a dovedností mimo formální (školský) vzdělávací systém. Toto vzdělávání probíhá např. v rámci odborných vzdělávacích kurzů, školení, volnočasových aktivit apod. Neformální vzdělávání nevede k získání oficiálního, úředně předepsaného a uznávaného dokladu o ukončeném vzdělání. Tyto první dva způsoby osvojování a získávání znalostí a dovedností lze označit za vědomé a záměrné vzdělávání.

Třetím způsobem, jak může jedinec získávat nové znalosti, je **informální vzdělávání**. Tímto pojmem se označuje vzdělávání, ke kterému dochází při výkonu každodenních činností jedince souvisejících s jeho prací, rodinou či trávením volného času. Informální vzdělávání není úmyslné ve smyslu záměrného vynaložení úsilí jedincem naučit se něčemu novému a člověk si ani neuvědomuje, že se vzdělává. Informální učení nemá stanoven předmět ani čas výuky. Příkladem tohoto způsobu učení může být čtení denního tisku, sledování televize, práce s Internetem, poslouchání rádia, ale i luštění křížovek. Na rozdíl od formálního vzdělávání či neformálního vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované.

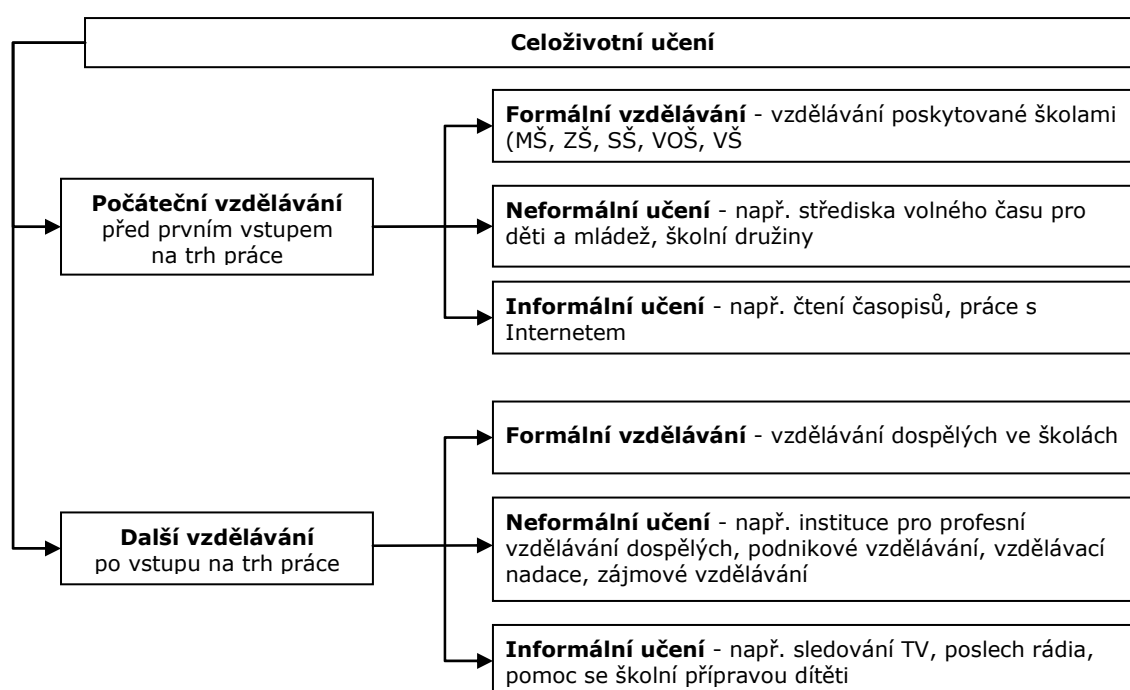
Celoživotní učení se realizuje pomocí všech uvedených forem s tím, že v počátečním vzdělávání převládá formální učení a v dalším vzdělávání naopak neformální. Představuje tedy proces učení, k němuž dochází nejen ve formalizovaném vzdělávacím systému, ale i doma, na pracovišti, v obci i ve společnosti. V počátečním vzdělávání představuje formální vzdělávání výuku na školách v souvislosti s plněním povinné školní docházky a přípravou na výkon budoucího povolání. Neformální učení v této etapě celoživotního vzdělávání probíhá např. v zájmových kroužcích. Příkladem informálního učení, kromě již výše zmíněných, zde může být i často rodiči zatracované hraní počítačových her dětmi. Díky těmto hrám se děti přirozeně, nenásilným způsobem naučí ovládat počítač a pracovat s ním. Formální vzdělávání, v rámci dalšího vzdělávání, zahrnuje školské vzdělávání pro dospělé. Někdy se v tomto případě používá nesprávné označení - vzdělávání při zaměstnání. Toto vzdělávání však není určené jen pro pracující, ale pro všechny dospělé, tedy i pro nezaměstnané. Všem jeho účastníkům je poskytnuta možnost zvýšit si dosažené vzdělání či využít tzv. druhou šanci k získání vzdělání v případě, kdy z různých důvodů nevyužili této možnosti

2. Další vzdělávání dospělých - podmnožina celoživotního učení

v rámci počátečního vzdělávání. Neformální učení dospělých zahrnuje např. vzdělávací kurzy, které pro své zaměstnance organizuje zaměstnavatel, jazykové kurzy, zájmové kurzy. V rámci tohoto vzdělávání si jeho účastníci např. prohlubují kvalifikaci, dále sem patří rekvalifikační vzdělávání, školení, zapracování. Kromě již jmenovaných příkladů informálního učení lze na tomto místě uvést jako zajímavý případ situaci, kdy se rodič či prarodič pomáhající dítěti s přípravou do školy zároveň dozvídá řadu nových informací a aniž si to uvědomuje, získává nové znalosti.

Následující schéma ve zjednodušené podobě přináší přehledné roztrídění hlavních fází celoživotního učení a jeho forem realizace.³

Obrázek č. 1 **Etapy celoživotního učení**



Zdroj: vlastní zpracování

V značně proměnném prostředí, jež vyvolávají dokonalejší a sofistikovanější objevy technického pokroku a dochází tak k zrychlenému zastarávání dosud získaných znalostí a dovedností a naopak roste potřeba získávat nové, může úspěšně obstát jen ten, kdo bude ochoten a schopen se neustále učit, osvojovat si nové kvalifikace. Významnost postavení počátečního vzdělávání v celoživotním učení dokládají i závěry výzkumu OECD,⁴ jenž se zabýval vzděláváním dospělých ve vybraných zemích. Zjištěné výsledky ukazují na skutečnost, že důležitým faktorem účasti v dalším vzdělávání je **dosazený stupeň vzdělání**, kdy vyšší míru účasti ve vzdělávání vykazovali dospělí s vyšší úrovní vzdělání.

³ Úkolem schématu je podat čtenáři názorný pohled na „skladební prvky“ procesu celoživotního učení. Nejedná se tedy o konstrukci modelu celoživotního učení. Funkční model by musel dále zahrnovat vzájemné vazby mezi vyjmenovanými jednotkami, neboť v praxi dochází k jejich prolínání, které je podstatou permanentního učení.

⁴ *Promoting Adult Learning*. Paris: OECD, 2005. 147 p. ISBN: 92-64-01092-0

Mezi ostatní faktory ovlivňující dospělé osoby v jejich dalším vzdělávání lze zahrnout:

- **Ocenění profesní přípravy** - lidé budou ochotněji obětovat svůj volný čas a finanční prostředky na další vzdělávání zejména tehdy, jestliže bude jejich úsilí dostatečně ohodnoceno. Motivaci k dalšímu dobrovolnému vzdělávání tak bezesporu podpoří možnost vyššího výdělku spojeného se zvýšením kvalifikace či rozšířením dovedností, šance získat nové či lepší zaměstnání. Zohlednění zvyšování kvalifikace a dovedností ve finančním ohodnocení dospělých tak může podstatně ovlivňovat jejich zájem o další vzdělávání.
- **Nabídka vzdělávacích aktivit** - tento faktor významně ovlivňuje rozhodnutí lidí, zda se budou vzdělávat i v době, kdy už pracují a mají řadu dalších povinností. Nabídka vzdělávacích kurzů by měla být rozmanitá a reagovat na potřeby potenciálních zájemců. Obsahy kurzů by měly být v souladu s požadavky klientů. Při výběru z nabídky hraje důležitou roli místní a časová dostupnost kurzů. Lidé, kteří celý den pracují, nebudou zřejmě ochotni dojíždět do vzdálenějších míst za vzděláváním. I časový rozvrh kurzů je třeba sestavit s ohledem na to, že většina klientů je pracujících a zvolit takový čas výuky, který by jim mohl nejvíce vyhovovat.
- **Finanční náklady** - lidé při svém rozhodování zvažují také jejich finanční zatížení spojené se studiem. Nepřiměřeně vysoké náklady mohou řadu zájemců o studium odradit. Naopak, příspěvek na vzdělávání poskytovaný zaměstnavatelem jeho zaměstnancům může přispět ke zvýšení jejich zájmu o vzdělávání.
- **Vývoj na trhu práce** - současný vývoj na tomto trhu zvyrazňuje nezbytnost dalšího zvyšování znalostí a nutí mnoho lidí ke změně jejich původní kvalifikace a opětovnému studiu i v pokročilém věku. U řady odborných profesí je předpokladem jejich výkonu neustálé vzdělávání (např. lékaři).
- **Sociální zázemí** - sociální prostředí se významně podílí na utváření postojů člověka ke vzdělání. Význam, jaký jedinec samotnému vzdělání přikládá, pak ovlivňuje jeho zájem dobrovolně si prohlubovat dosažené znalosti. Lze předpokládat, že člověk vyrůstající v prostředí, kde vzdělání nebylo považováno za jeden z hlavních předpokladů pro úspěšný a spokojený život, bude projevovat nižší zájem dále si rozšiřovat své znalosti a vzdělávat se po celý život.

Podle výsledků šetření EU o pohledu na celoživotní vzdělávání,⁵ realizovaného v roce 2003 v původních 15 členských státech, považují dospělí za hlavní faktor bránící jim v dalším vzdělávání nedostatek času, kdy 21 % respondentů uvádí jako příčinu nedostatku času důvody rodinné, 19 % pracovní důvody a 16 % není ochotno se vzdát svého volného času. Za další závažnou překážku považují nedostatek financí. Významná část dotázaných zdůvodňuje svůj odmítavý postoj k dalšímu vzdělávání neochotou znovu se vzdělávat (14 %), vrátit se zpět do školy (9 %) či se považují za příliš staré (13 %). Zmíněné šetření také zjišťovalo, co by přimělo dotázané osoby, aby se více zapojily do dalšího vzdělávání. 21 % uvádí jako podnět ke zvýšení jejich účasti v dalším vzdělávání flexibilnější pracovní dobu, 20 % by přivítalo, aby kurzy byly více individualizované a využívaly vhodné metody studia reagující na specifické požadavky posluchačů. Lidé tak nejvíce požadují přizpůsobení vzdělávacích možností jejich konkrétním potřebám. Výsledky zmíněného šetření poukazují na skutečnost, že nižší počet vzdělávajících se dospělých není ani tak způsoben nedostatečnou

⁵ *Lifelong learning: citizens' views*. CEDEFOP, 2003. 24 p. ISBN 92-896-0151-5

vzdělávací nabídkou, ale souvisí především s nedostatkem času, motivací lidí k pokračování ve vzdělávání a finanční stránkou studia.

2.1 Celoživotní vzdělávání versus celoživotní učení

Celoživotní vzdělávání nebo celoživotní učení jsou pojmy, které můžeme při určitém zobecnění používat jako synonyma. Zároveň, ale při bližším rozboru významu těchto dvou, na první pohled identických pojmů, lze nalézt i rozdíl. V současné době se stále více používá pojem celoživotní učení, jenž je považován za širší, více odpovídající definici celoživotního získávání znalostí a dovedností. Učením se tak rozumí jakékoliv aktivity vedoucí k formování poznatkové základny jedince, bez ohledu na místo a čas jejich realizace. Naproti tomu na vzdělávání je nahlíženo především jako na záměrnou aktivitu spojenou s výukou, což však zdaleka nepokrývá veškeré aktivity permanentního procesu učení. Jednotná definice celoživotního učení či vzdělávání neexistuje. Nejjednodušeji ho lze vymezit jako veškeré aktivity vedoucí k získávání, rozšiřování, obnovování a zdokonalování znalostí, dovedností, zvyšování kvalifikace a osvojování nejnovějších poznatků během celého života jedince bez ohledu na jejich konkrétní podobu (tzn. bez ohledu na místo, způsob, průběh realizovaných činností).

Bližší vymezení obou termínů bylo podáno zejména z důvodu zpřesnění pojmových rozdílů, nicméně pokud budeme na celoživotní vzdělávání nahlížet ve světle výše podané širší definice, není nutné se od tohoto pojmu distancovat. Shodně je tomu i v této práci, kdy je rozhodující celoživotní nikdy nekončící proces neustálého rozvíjení a osvojování si nových poznatků, pak je již méně významné, zda ho označíme učením nebo vzděláváním. I z důvodu zachování rozmanitosti textu budou dále termíny celoživotní vzdělávání a celoživotní učení považovány za zaměnitelné ve smyslu širšího vymezení výše stanovené definice.

2.2 Vývoj konceptu celoživotního učení

Výrazné pozornosti se konceptu celoživotního učení dostává na nejvyšší mezinárodní úrovni od 70. let 20. století. Nejdříve se užíval pojem celoživotní vzdělávání, kterým se tehdy rozumělo zpřístupnění vzdělávacích kurzů pořádaných školskými institucemi dospělým. Změnu v pojetí tohoto konceptu znamenala 90. léta minulého století. Doba rychlého technického pokroku, která s sebou přinesla mnoho nových objevů, vedla k potřebě získávat nové kvalifikace, neustále obnovovat znalosti a dovednosti, které v současné době nepřetržitých změn rychle ztrácejí svoji aktuálnost. Představa, že ukončení školního vzdělávání zároveň znamená konec učení a znalosti získané během studia ve škole postačí jedinci po většinu života, už dávno neplatí. Stále se stupňující požadavky kladené na znalosti a dovednosti jedince naopak vyžadují jejich další zvyšování. Člověk se tak musí neustále vzdělávat. Současný koncept celoživotního učení se od jeho původního vymezení již výrazně odlišuje. Dnes pojem celoživotní učení zahrnuje **veškeré** aktivity, které vedou ke zlepšování a zdokonalování znalostí, dovedností, zvyšování kvalifikace a osvojování nejnovějších poznatků po dobu celého života.

Stručný přehled proměny konceptu celoživotního učení od doby jeho vzniku v mezinárodním pohledu a v rámci Evropské unie přináší následující box č. 1.

Box č. 1 Vývoj konceptu celoživotního vzdělávání⁶

1970 konference UNESCO - Paul Legrand předkládá zprávu Úvod do celoživotního učení (An Introduction to Lifelong Learning).

1972 zpráva UNESCO přináší výsledky mezinárodního průzkumu o stavu vzdělávání (Learning to Be. The world of education today and tomorrow). Zdůrazněno je právo jednotlivce na učení po celý život, jež je zároveň nezbytností, potřeba vzájemného propojení formálního a neformálního vzdělávání a důraz je kladen na kvalitu vzdělávání a potřeby studujících.

1973 zpráva OECD Periodické vzdělávání – strategie pro celoživotní učení (Recurrent education: a strategy for lifelong learning). Celoživotní vzdělávání je zde pojímáno spíše jako vzdělávání pokračující po vstupu na trh práce, tedy v souvislosti s výkonem povolání (dnes je již toto vymezení považováno za mylné. V současnosti bychom tuto etapu nazvali dalším vzděláváním, popř. vzděláváním dospělých - pozn. autorky).

Postupně se koncept stal předmětem řady studií např. The Learning society (Učící se společnost. T. Husén, 1974), No limit to learning: bridging the human gap. A report to the Club of Rome (Učení bez hranic: překonávání lidské nedostatečnosti. Zpráva pro Římský klub. J. Botkin a kol., 1979), ve které byla schopnost jedinců analyzovat a zpracovat nové znalosti a informace označena za hybnou sílu společnosti.

Hospodářské problémy v následujících letech přiměly země k snižování veřejných výdajů, což se negativně projevilo také v oblasti vzdělávání. Celoživotní vzdělávání se tak v průběhu 70. a 80. let částečně vytrácí ze seznamu hlavních vládních priorit.

Výrazný nárůst pozornosti věnované celoživotnímu vzdělávání v 90. letech vyvolává dojem objevu zcela nového konceptu považovaného za účinný nástroj řešení řady sociálních i ekonomických problémů. Celoživotnímu vzdělávání jsou stanovovány náročné úkoly a očekávány od něho ambiciózní výsledky, zejména zvyšování konkurenceschopnosti země a řešení nezaměstnanosti, hlavní problém vyspělých ekonomik v 90. letech. Současně je pojem vzdělávání nahrazován termínem učení, jež více odpovídá novému konceptu. Vzdělávání je běžně chápáno spíše jako aktivita probíhající ve školách a toto spojení pak může vést k nesprávnému výkladu konceptu.

1996 zpráva UNESCO Learning: the treasure within, označována také jako Delorsova zpráva, vnáší změnu pohledu na koncept celoživotního vzdělávání ve smyslu celoživotní aktivity realizované v průběhu celého života jedince „od dětství až po stáří“. Celoživotní učení je považováno za nástroj neustálého osobního rozvoje a prostředek umožňující přizpůsobení jednotlivců změnám, jejichž rychlost získává na intenzitě.

Rok 1996 vyhlásila Evropská unie Evropským rokem celoživotního učení. Cílem Evropské unie bylo vyvolat diskusi a rozšířit vědomí obyvatel o celoživotním učení a stanovit hlavní úkoly.

Současnost - celoživotní učení patří nejen mezi národní priority, ale i cíle mezinárodních organizací. Koncept celoživotního učení zahrnuje všechny aktivity učení a poznávání v průběhu celého života, které probíhá nejen ve formalizovaném vzdělávacím systému, ale i doma, na pracovišti, v obci i celé společnosti. Usiluje o prolínání oblastí učení a práce a zdůrazňuje také úlohu a odpovědnost sociálních partnerů. Důraz klade i na počáteční vzdělávání, na jeho vysokou kvalitu, podnětnost a atraktivitu, protože jeho funkcí, kromě poskytování základních dovedností, je vytvářet základ pro celoživotní učení, vytvoření potřebných nástrojů a silné motivace. Důraz je kladen na sebeřízené učení, na požadavek „naučit se učit“ jako na nezbytný základ pro celoživotní učení.

OECD - také tato organizace mění svůj původní koncept ze 70. let tzv. „periodického vzdělávání“. Celoživotní učení nyní pojímá jako souhrn všech aktivit vedoucích k rozvoji jednotlivce, a tím i současně celé společnosti, přičemž tyto činnosti zahrnují veškeré rozmanité formy učení (tzn. formální, neformální, informální) probíhající po celý život jedince bez ohledu na místo a čas jejich uskutečnění. Není již spojováno pouze se vzděláváním dospělých a pozornost je věnována všem věkovým kategoriím s vyzdvížením nutnosti posilování motivace a vytváření základních předpokladů k permanentnímu učení již v brzkém věku dítěte. Počátečnímu vzdělávání je tak přikládán významný vliv na formování postojů dospělých k jejich dalšímu vzdělávání.

⁶ Vypracováno s využitím publikací: 1) *Celoživotní učení: Příspěvek školských systémů v členských zemích Evropské unie. Výsledky průzkumu EURYDICE*. Brusel: EURYDICE, 2000. Ústav pro informace ve vzdělávání, 2000. ISBN 80-211-0389-2 2) Brdek, M. - Vychová, H. *Evropská vzdělávací politika / programy, principy a cíle*. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2004. 167 s. ISBN 80-86395-96-0 3) Mertl, J. - Vychová, H. *Úloha vzdělávání a zdraví v ekonomickém rozvoji. Teoretická analýza a její aplikace v podmínkách ČR*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2007. 171 s. ISBN 80-86729-32X

2. Další vzdělávání dospělých - podmnožina celoživotního učení

Březen 2000 zasedání Evropské rady v Lisabonu - hlavním strategickým cílem bylo stanoveno vytvořit z Evropské unie společenství s největší konkurenceschopností v celosvětovém měřítku. Společenství s nejdynamičtější ekonomikou opírající se o znalosti schopné zajistit trvale udržitelný hospodářský růst s větším množstvím pracovních míst v lepší kvalitě a zaručující sociální soudržnost. Lisabonská strategie zvýraznila nutnost přechodu od společnosti informací ke znalostní společnosti; tedy společnosti založené na schopnosti pracovat s informacemi, na umění je využít. Nestačí pouze získávat informace. Mnohem podstatnější je utvářet z nich znalosti, neboť právě ty představují významný faktor rozvoje ekonomiky i celé společnosti. Nezastupitelné postavení zde zaujímá proces učení, neboť právě prostřednictvím učení dochází k přetváření informací ve znalosti. Nejsou to informace, ale až znalosti z nich získané, které umožňují lidem vykonávat dané činnosti. A právě „celoživotní učení“ bylo stanoveno základním nástrojem k vytvoření společnosti založené na znalostech.⁷

2000 - Memorandum o celoživotním učení - Evropská komise se pokouší vytyčit strategii, která by měla pomoci prosadit koncept celoživotního učení do praxe.⁸

V roce 2001 přijala Komise zprávu s názvem Vytvoření evropského prostoru celoživotního vzdělávání skutečností. Komise zde stanoví konkrétní návrhy, které by měly prosadit koncept celoživotního vzdělávání do běžné reality.

2005 - Evropská komise vymezila osm klíčových kompetencí nezbytných pro celoživotní učení: komunikace v mateřském jazyce, komunikace v cizích jazycích, matematické dovednosti a základní dovednosti v oblasti vědy a techniky, schopnost využívání informačních a komunikačních technologií, naučit se učit, mezilidské, kulturní, sociální a občanské dovednosti, podnikavost, kulturní vhlad. Mladí lidé po ukončení počátečního vzdělávání by měli disponovat těmito klíčovými kompetencemi na takové úrovni, aby byli dostatečně připraveni na život dospělých a mohli je i nadále rozvíjet a obnovovat dalším vzděláváním.

2007 - zavedení nové generace vzdělávacích programů EU. Integrovaný program celoživotního vzdělávání zahrnuje čtyři vzdělávací programy Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig a dále Průřezový program (nástroj k řízení činností dotýkajících se více oblastí) a program Jean Monnet (podpora vysokoškolských studentů a výzkumných pracovníků v oblasti evropské integrace, vysokoškolských institucí a jejich pracovníků, institucí odpovědných za organizaci vzdělávání).

⁷ I po revizi Lisabonské strategie provedené na základě zhodnocení jejího dosavadního naplňování v polovině desetiletého období, pro které byla v roce 2000 původně formulována, zůstává budování znalostní společnosti mezi základními prioritami strategie.

⁸ Podmínkou realizace strategie je zaměření se na šest prioritních oblastí:

- **Získávání a obnovování základních dovedností** - základní dovednosti, osvojené jednotlivcem, jsou předpokladem pro jeho zapojení do života společnosti, pro orientaci v dnešním složitém světě, pro prožití plnohodnotného života.
- **Zvýšení investice do rozvoje lidských zdrojů** - současná úroveň investic vynakládaných na vzdělávání je nedostačující, v budoucnu se musí objem těchto investic zvýšit.
- **Inovace ve výuce a vzdělávání** - výukové metody je nutné přizpůsobit potřebám vzdělávaných, dále je žádoucí zavádět flexibilnější formy vzdělávání - např. prostřednictvím využití informačních technologií.
- **Ocenění vzdělávání** - memorandum také klade důraz na zlepšení způsobu hodnocení účasti na vzdělávání a jeho výsledků. Velmi důležité je zavedení certifikace neformálního vzdělávání, stejně jako jejího uznání zaměstnavateli a jednotlivci.
- **Nová role poradenských služeb** - každý občan by měl mít snadný přístup ke kvalitním informacím a poradenství ohledně vzdělávacích možností v průběhu celého života.
- **Přiblížení vzdělávání k domovu** - pro rozvoj celoživotního učení je velmi důležité přiblížit vzdělávací možnosti co nejlépe studujícím.

Memorandum obsahuje také ukázkou konkrétních projektů zavádění celoživotního učení do praxe. Cílem představených vybraných projektů je především přinést praktické příklady a zároveň s jejich pomocí osvětlit význam celoživotního učení. Velmi zajímavým je Evropský projekt ADAPT: EU - JobRotation, který byl v 90. letech zahájen v Dánsku a následně se rozšířil i do dalších členských států EU. Projekt JobRotation pomáhá podnikům řešit vzdělávací potřeby jejich zaměstnanců v souvislosti např. se zaváděním nových technologií, s probíhajícími organizačními změnami. Princip projektu lze zjednodušeně popsat následovně: po dobu, kdy se zaměstnanec účastní školení či doplňkového vzdělávání, vykonává jeho práci dočasně vyškolený nezaměstnaný - náhradník. Projekt také přináší zajímavé výsledky ohledně zaměstnanosti náhradníků. Okolo 75 % těchto nezaměstnaných získává po ukončení zástupu zaměstnání buď přímo v podniku, kde působili jako náhradníci, nebo v jiné firmě.

2.3 Specifika vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých vykazuje oproti počátečnímu vzdělávání určité odlišnosti. V souladu se zaměřením práce na problematiku konstrukce funkčního systému dalšího vzdělávání je nezbytné vymezit hlavní specifika vzdělávání dospělých, jejichž zohlednění se musí odrazit ve struktuře systému dalšího vzdělávání. Obecněji lze rozdíly spojené s dalším vzděláváním dospělých rozčlenit na dvě oblasti, a to odlišné studijní návyky a postoje dospělých ke studiu (podkapitola 2.3.1) a efekty dalšího vzdělávání (podkapitola 2.3.2).

2.3.1 Proměny studijního stylu dospělých

První rozdíl představuje samotná znalostní základna studentů. Dospělí jedinci již jednak absolvovali předešlé vzdělávání a dosáhli určité úrovně vzdělání a kvalifikace a zároveň se mohou opírat o praktické zkušenosti jak životní, tak profesní. Konfrontace praxí nabytých poznatků s předkládanou látkou umožňuje reálný náhled na ně, současně však vnáší do procesu učení reakční prvek v podobě neochoty měnit „zažité či léty ověřené“, i když už méně vyhovující postupy ve prospěch novinek.

Samozřejmostí dospělého občana je intenzivnější prezentace vlastních názorů a postojů a jejich aktivní podíl na výuce je tak mnohem vyšší. Tato skutečnost současně klade vyšší nároky na vzdělavatele (nejběžněji označovaného jako lektora), který musí být schopný vést časté diskuze s dospělými studenty a pracovat s nimi jako s rovnocennými partnery.

Vzdělávání v případě dospělých probíhá většinou souběžně s výkonem zaměstnání a studenti tak budou upřednostňovat především praktické znalosti ihned aplikovatelné v jejich profesi či běžném životě. Tato skutečnost však zvyšuje riziko podcenění významnosti a potřeby teoretických základů. Okamžité využití poznatků v praxi současně přispívá ke zvýšení motivace podstoupit učení i v dospělém věku.

Výhodou dospělých je také rychlejší osvojování vyučovaných poznatků díky možnosti opřít se o předešlé zkušenosti usnadňující spojení daného pojmu s konkrétní představou.

Rozdíl lze nalézt i v samotné odpovědnosti za vlastní rozvoj, která v dospělém věku zcela leží na jedinci. V této životní etapě již plnou odpovědnost za kvalitu svých znalostí a dovedností a potřebnou péči o ně nese dospělý jedinec. Proto i jeho požadavky kladené na vzdělávací nabídku budou přesněji formulovány a zcela jistě i náročnější.

I odlišné životní prostředí a podmínky srovnávaných skupin se promítají do procesu učení (např. dostupnost studijní podpory žákům z jejich okolí oproti samostudiu dospělých, učení realizované jako hlavní náplň dne žáků oproti studiu dospělých až v jejich volném čase).

Přehledné shrnutí hlavních rozdílů v učení dospělých studentů a studentů v počátečním vzdělávání přináší následující tabulka č. 1.

2. Další vzdělávání dospělých - podmnožina celoživotního učení

Tabulka č. 1 **Rozdíly v učení dospělých studentů a studentů v počátečním vzdělávání**

Dospělí studenti	Studenti počátečního vzdělávání
Úprava obsahu a metod učení zohledňující dosažené znalosti a vzdělávací potřeby dospělých	Obsah a metody výuky jsou stanoveny jednotně
Získané poznatky konfrontují se svými praktickými zkušenostmi	Přijímají předkládané informace bez podrobnější analýzy
Vyšší schopnost abstrakce díky možnosti využití dříve získaných poznatků	Problémy s osvojováním abstraktních pojmů
Možnost okamžité aplikace získaných znalostí a dovedností, zájem o praktické poznatky	Omezená možnost praktického vyzkoušení získaných znalostí, jejich použití je možné až za určité časové období
Předpoklad vyšší motivace k učení bezprostředně využitelných nových poznatků	Oslabení motivace k učení v důsledku slabé vazby vyzkoušení nabytých dovedností v praxi
Vyšší vlastní aktivita učících se, volnější a rovnocenné vztahy s vyučujícími	Spíše podřízený vztah k vyučujícímu, nižší aktivita zapojení.
Odpovědnější přístup k učení.	Pocit slabší odpovědnosti za vlastní rozvoj
Spoléhání především na vlastní schopnosti, studium ve volném čase	Studijní podpora okolí, učení hlavní denní náplní

Zdroj: vlastní zpracování

Stručně vymezené zásadní rozdíly stylů učení dospělých a mladých studentů ukazují na nutnost zohlednit tyto odlišnosti v příslušných fázích celoživotního vzdělávání. Přenesení shodných výukových metod a přístupů vyučujících z počátečního vzdělávání do vzdělávání dospělých je zcela nevyhovující a neudržitelné. Takové vzdělávání nebude dostatečně efektivní, v nejhorším případě by dokonce mohlo být kontraproduktivní, neboť opětovný střet dospělých se „školní realitou“ jejich dětských let by naopak posílil jejich odpor k dalšímu učení a vedl ke ztrátě jejich motivace. Vedle tradičních školských výukových metod a vyučovacího prostředí je zapotřebí využívat i specifické metody vhodné pro vzdělávání dospělých, zejména zaměřené na řešení problémů (tzv. problémové metody), např. případové studie, manažerské hry, hry rolí, workshopy atd.

2.3.2 Efekty dalšího vzdělávání dospělých

Ekonomická literatura přináší řadu prací zabývajících se otázkou prospěšnosti vzdělávání včetně možností její kvantifikace. Nejčastěji zmiňované přínosy spojené s dosažením určité úrovně vzdělání jsou rozdělovány do dvou hlavních skupin na výnosy individuální a sociální, popř. společenské.

Individuální výnosy představují pozitiva, jež vzdělání přináší samotnému vzdělávanému jedinci. Tato skupina individuálních „zisků“ vzdělávání zahrnuje zejména:

- výhodnější postavení na trhu práce,
- nižší riziko nezaměstnanosti,
- zvýšení příjmů v důsledku dosažení vyšší úrovně vzdělání,
- lepší orientaci v informační společnosti,
- kvalitnější prožití života.

Úroveň dosaženého vzdělání má nesporně vliv na postavení člověka na trhu práce. V případě lépe vzdělaných jedinců existuje vyšší pravděpodobnost jejich účasti na trhu práce a vyšších příjmů, a naopak nižší riziko nezaměstnanosti. Pozitivní dopad vzdělání na trh práce lze například ilustrovat pomocí průměrného očekávaného počtu let, který jedinec během pracovního života stráví jako nezaměstnaný v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání. Ukazatel vyjadřuje rozdíl v pravděpodobnosti očekávané doby nezaměstnanosti mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami. Nejedná se tedy o měření skutečné doby nezaměstnanosti, která významně závisí na průběhu hospodářského cyklu, ale spíše o možnou očekávanou dobu nezaměstnanosti. Závěry mezinárodních výzkumů ukazují, že terciární vzdělání ve srovnání s nižším sekundárním vzděláním je spojeno v průměru s více než polovičním počtem očekávaných let nezaměstnanosti během produktivního života. Jedinec bez ukončeného vyššího sekundárního vzdělání může očekávat, že stráví v nezaměstnanosti 3,2 roky během svého produktivního života, zatímco absolvent terciárního vzdělávání jen 1,4 roky.⁹

Nejvíce zdůrazňovaným efektem bývá pozitivní vazba mezi dosaženou úrovní vzdělání a výší příjmů plynoucích ze zaměstnání. Lidé s vyšším vzděláním vydělávají během života v průměru více. Pro úplnost je ale zapotřebí dodat, že příjmové rozdíly podle úrovně dosaženého vzdělání nemusí souviset pouze s vyšší výkonností lépe vzdělaných pracovníků. Na výši příjmu může mít vliv řada dalších faktorů, jako např. rozdíly v nabídce vzdělávacích programů, překážky v přístupu do těchto programů, vrozené schopnosti, možnost vzdělávání po absolvování školy, nepeněžní preference jednotlivců při volbě povolání či místa jeho výkonu.

Vzdělání bezesporu vede k vyšší kvalitě života, k větší spokojenosti, ke zdravějšímu životnímu stylu, přispívá k lepšímu zdravotnímu stavu a prodlužuje život.¹⁰ Osvojení si náročnějších dovedností (popř. schopností jejich okamžitého doplnění) využívat technická zařízení a moderní technologie usnadňují řadu každodenních běžných činností (např. ovládání multifunkčních domácích spotřebičů, využívání internetového bankovníctví, realizace nákupů přes internet apod.). Dostatečná znalostní vybavenost zároveň napomáhá orientaci v současném složitém světě, přispívá k utváření vlastních názorů a postojů na základě samostatně získaných informací, stimuluje motivaci k získání nových znalostí. Zpevnění vědomostní základny jedince podporuje obranu vůči hrozbě různých sociálních ohrožení a posiluje jeho společenskou pozici. Dále stimuluje osobní samostatnost, nezávislost a menší manipulovatelnost.

Sociálními výnosy vzdělávání se rozumí pozitivní působení procesu vzdělávání na společnost jako celek. Spojení mezi úrovní dosaženého vzdělání a širokou oblastí pozitivních sociálních výnosů, k jejichž tvorbě může vzdělání přispívat, lze nalézt ve třech hlavních směrech: ve změně preferencí jednotlivců, v omezení překážek, s nimiž se jednotlivci potýkají, nebo v rozšíření znalostí a informací, na jejichž základě se jednotlivci rozhodují a formují své společenské chování.

Tvorba znalostí, dovedností, schopností a kvalifikací potřebných k výkonu ekonomických činností neovlivňuje pouze výkony v zaměstnání, ale také sociální chování. Spin-off výnosy vzdělávání (efekty přelévání) mohou ovlivnit veřejné zdraví, kriminalitu, životní prostředí, rodičovství, schopnost účasti na životě společnosti a politickém životě dané země a sociální soužití členů společnosti. Hlavní efekty

⁹ *Human Capital Investment. An International Comparison.* Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1998. 113 p. ISBN 92-64-16067-1

¹⁰ Např. podle McMahona, který ve svém článku Consumption and Other Benefits of Education publikovaném v knize Psacharopoulos, G.: *Economics of Education. Research and Studies.* Oxford, New York, Beijing: Pergamon, 1987. 482 s, str. 129-133 cituje výsledky výzkumné práce Grossmana z roku 1976, přispívá každý další rok školního vzdělávání k snížení pravděpodobnosti úmrtí o 0,4 procentních bodů.

vzdělávání na redukci kriminality souvisí jednak s vyšší úrovní dosaženého vzdělání, ale také s usnadněním socializace členů společnosti. Snížení počtu lidí, kteří nedokončí školní docházku, může významně přispívat k boji s kriminalitou a protispolečenským chováním rizikových skupin. Podmínky pro dosažení sociálního konsenzu jsou ve vzdělané společnosti lepší, stejně tak se zde snadněji prosazují principy demokracie. Tyto další nepřímé efekty současně zpětně působí na ekonomický blahobyt země.

Vzdělávání svými efekty snižuje náklady státu na různé sociální výpomoci, dávky a další finanční výdaje. Více lidí s vyšším vzděláním schopných se sami o sebe postarat znamená nižší nároky a existenční závislost na finanční pomoci plynoucí od státu. Současně více osob s lepším vzděláním a vyššími příjmy může představovat pro státní rozpočet i nárůst daňových výnosů.¹¹

Odlišnosti mezi jednotlivými teoreticky výše vymezenými výnosy vzdělávání lze hledat zejména z hlediska časového období jejich realizace a intenzity působení. Zohledněna musí být etapa celoživotního učení, ve které se výnosy realizují (počáteční nebo další vzdělávání), včetně rozdílnosti v rozsahu jejich působení. Tento fakt pak přináší závažné dopady do diskuze ohledně finančního zabezpečení vzdělávacích aktivit v jednotlivých fázích života jedince, neboť hlavní zdroje prostředků by měly přicházet právě od příjemců vzdělávacích výnosů.

Vyjmenované individuální výnosy - vyšší příjem, nižší riziko nezaměstnanosti, lepší postavení na trhu práce, orientace v stále složitějším prostředí narůstajících informací - se váží k oběma hlavním zmíněným etapám. V počátečním vzdělávání dochází k osvojení základních dovedností a pracovních znalostí potřebných pro výkon povolání, v průběhu dalšího vzdělávání je zapotřebí dále dosaženou kvalifikační úroveň a získané dovednosti obnovovat, udržovat a zvyšovat. Pokud jedinec vyhoví narůstajícím požadavkům kladeným na jeho znalosti a dovednosti a nenechá se „semlít“ tímto procesem, udrží si nebo i zvýší svoji životní úroveň.

Výnosy z dalšího vzdělávání jsou více spjaty s jednotlivci a přináší užitek především jim samotným. Vzhledem k tomu, že převážná většina aktivit dalšího vzdělávání probíhá v rámci odborného profesního vzdělávání spojeného s výkonem povolání, lze za hlavní příjemce výnosů označit jedince a zaměstnavatele. Vzdělávání dospělých přináší výrazněji více individuálních výnosů. Další vzdělávání dospělých nezahrnuje pouze formální odborné vzdělávání, jak již bylo naznačeno výše, které představuje pouze část vzdělávacích aktivit dospělých. Také s ostatními způsoby učení - neformálním a informálním - se pojí řada výnosů. Ovšem už s ohledem na obsahovou náplň studia je zcela zřejmé, že i v tomto případě budou opět převažovat individuální výnosy. Neformální vzdělávání zahrnující především odborné vzdělávání i další zájmové vzdělávání zcela nepochybně přináší zejména individuální efekty. Ani nezáměrná tzv. informální forma učení nijak výrazně nemění logiku věci.

Nejvýznamnější část **vzdělávacích nákladů** dospělých představují ušlé příjmy (náklady obětované příležitosti), kterých se po dobu vzdělávání dospělí vzdávají. Kromě standardních nákladů vzdělávání, jako jsou platby za vzdělávací kurzy, nákup studijních materiálů, výdaje na dopravu působí proti zmíněným výnosům vzdělávání realizovaných v pozdějším věku určité - pro toto období specifické - tlaky snižující jejich prospěšnost. Rostoucí věk zároveň vliv této „negativní protisíly“ posiluje.

¹¹ Za předpokladu, že míra zdanění v dané zemi nepůsobí destimulačně na zvyšování příjmu, popř. nevede k odchodu (faktickému nebo administrativnímu) osob s vyššími příjmy do zemí s příznivějším daňovým prostředím.

Zejména se jedná o:

- kratší dobu realizace výnosů z investice do vzdělání - s rostoucím věkem se zkracuje období, kdy je možné využít nabyté dovednosti a získat odpovídající prospěch; kratší zbývající doba pracovního života pro dospělé pracovníky klade tlak na období amortizace investičních nákladů spojených se vzděláváním. Delší vzdělávací programy současně znamenají zkrácení období pro realizaci výnosů z investic. Přestože vzdělávání přispívá k oddálení odchodu do důchodu, zkracování zbývajícího období pracovního života bude pravděpodobně s rostoucím věkem posilovat neochotu k dalšímu vzdělávání a zvyšování znalostí a úrovně lidského kapitálu.
- vyšší náklady obětované příležitosti - snížení příjmu po dobu vzdělávání vede ve vyšším věku k citelnějšímu propadu příjmů, které se naopak s rostoucím věkem zvyšují; v případě, že si vzdělávání vyžaduje omezení výkonu zaměstnání, budou náklady obětované příležitosti ušlých příjmů významně vyšší u starších dospělých, přičemž u lidí s nižší úrovní dosaženého vzdělání bude tento vliv slabší než v případě vysoce kvalifikovaných jedinců. Ve vztahu k rostoucímu věku tak vykazují vzdělávací náklady zvyšující tendenci a posilují neochotu dospělých k investicím do dalšího rozvoje jejich znalostí.
- negativní dopady na budoucí výši starobního důchodu - pokles příjmu v důsledku účasti na vzdělávání ve vyšším věku vede k obavám z nižšího důchodu, při jehož stanovení se zohledňuje předchozí úroveň příjmů (zejména je-li toto časové období omezeno na několik posledních let těsně předcházejících odchodu do důchodu); destimulačně bude působit také opatření v podobě pevně stanoveného věku odchodu do důchodu, který tak neumožní prodloužení období pro realizaci potenciálních výnosů z investic do vzdělávání učiněných zejména ve vyšším věku.
- nejistota realizace výnosů - případné výnosy ve formě vyšších příjmů v souvislosti se zvýšením vzdělání v pozdějších letech mohou být předmětem značné nejistoty. Využití nově získaných znalostí a dovedností může často vyžadovat odchod k jinému zaměstnavateli, což však zároveň znamená - zejména ve vyšším věku - značnou ztrátu mzdového zvýhodnění v podobě tzv. seniority (zvyšování příjmu s délkou výkonu zaměstnání u jednoho zaměstnavatele), čímž se současně zruší část očekávaných zisků v souvislosti se zvýšením vzdělání.
- negativní psychické stimuly - obavy ze selhání v učení, nutnost obnovení učebních návyků.

Nejvýrazněji působí tato negativa ve formálním vzdělávání, což je jedním z důvodů, proč dospělí častěji upřednostňují ostatní dvě formy vzdělávání (neformální a informální). Formální vzdělávání většinou vyžaduje delší dobu strávenou studiem a náklady jsou podstatně vyšší (přímé náklady studia, náklady obětované příležitosti i další zkrácení již tak omezené doby k realizaci výnosů). V případě neformálního odborného vzdělávání se jedná spíše o krátkodobější kurzy organizované většinou zaměstnavatelem, kdy je účast zaměstnanci hrazena. Neformální zájmové kurzy navštěvují jedinci ve svém volném čase a kromě nákladů na poplatky a pomůcky nejsou ostatní náklady významné, stejně jako psychické bariéry zde působí méně intenzivně. Nezáměrné (informální) vzdělávání, vzhledem ke své povaze, není zmíněnými náklady příliš výrazně zatěžováno. Samostatné zjišťování nákladů informálního vzdělávání, kdy je obtížné i rozeznat, zda se ještě jedná o vzdělávání nebo už o běžnou volnočasovou aktivitu, je velmi problematické. Většina analýz se tak již jimi nezabývá či se jim věnuje pouze okrajově.

* * *

Teoretický výklad - podaný v této kapitole - se zaměřil na vymezení zkoumané oblasti, vysvětlení s ní souvisejících pojmů a hlavních okruhů problémů. Předmětem zájmu práce je problematika znalostního rozvoje jedince v průběhu jeho dospělého života, tedy další vzdělávání dospělých. Příležitosti k dalšímu vzdělávacímu rozvoji i v průběhu dospělého života nabízí systém dalšího vzdělávání. Zatíženost vzdělávacích aktivit dospělých řadou rozličných faktorů klade na tento systém značné nároky, na něž musí účinně reagovat. Konkrétní podoba systému vzdělávání dospělých se proměňuje v souladu s národními specifiky a potřebami jednotlivých společností. Přesto lze, v rámci jednotlivých národních systémů dalšího vzdělávání fungujících v zemích úspěšně pečujících o rozvoj vzdělanosti dospělé populace, rozlišit řadu podobných či téměř identických znaků a využít této skutečnosti k vymezení struktury těchto systémů a jejich klíčových prvků. Těmto analytickým činnostem, s využitím příkladů úspěšných zemí EU, se věnuje následující část práce.

Shrnutí

- Další vzdělávání dospělých představuje druhou etapu celoživotního učení nastupující po ukončení školního vzdělávání a vstupu jedince na trh práce.
- Celoživotní učení zahrnuje veškeré aktivity vedoucí ke zlepšování a zdokonalování znalostí, dovedností, zvyšování kvalifikace a osvojování nejnovějších poznatků během celého života jedince bez ohledu na místo, způsob a průběh jejich realizace. V jeho rámci lze vymezit dvě základní, vzájemně na sebe navazující etapy - počáteční a další vzdělávání.
- Mezi hlavní faktory dalšího vzdělávání se řadí: dosažený stupeň vzdělání, finanční náklady, časová omezení, uznání a ocenění profesní přípravy, kvalitní nabídka vzdělávacích aktivit přizpůsobená potřebám dospělých studentů, vývoj na trhu práce, sociální zázemí jedinců, dostupnost informací.
- Vzdělávání dospělých vykazuje určitá specifika, jež lze hledat ve dvou hlavních oblastech vymezených jako odlišné studijní návyky a postoje dospělých ke studiu a efekty dalšího vzdělávání.
- Proměny studijního stylu dospělých spočívají v širší znalostní základně dospělých studentů, možnosti konfrontace předkládané látky s poznatky nabytých praxí, intenzivnější prezentací vlastních názorů a aktivnějším podílu na výuce, preferenci praktických okamžitě využitelných znalostí, vyšší schopnosti abstrakce, odpovědnějším přístupem k učení, spoléhání na vlastní schopnosti při učení.
- Vzdělávání přináší jedinci individuální výnosy v podobě výhodnějšího postavení na trhu práce, snížení rizika nezaměstnanosti, vyšších příjmů, lepší informační orientaci, kvalitnějšího prožití života.
- Sociální výnosy vzdělanější společnosti mají podobu snadnějšího prosazování principů demokracie a sociálního konsenzu, zlepšení vzájemného soužití členů společnosti, snížení kriminality, snížení nákladů státu na sociální výpomoci, zvýšení jeho daňových příjmů. Veškeré pozitivní efekty současně podpůrně působí na ekonomický blahobyt země.
- Vzdělávání dospělých přináší výrazněji více individuálních výnosů.
- Nejvýznamnější náklady dalšího vzdělávání představují náklady obětované příležitosti v podobě ušlých příjmů.

- Faktory snižující výnosy vzdělávacích investic dospělých zahrnují: rostoucí věk, kratší dobu realizace výnosů, vyšší náklady obětované příležitosti, negativní vliv na výši starobního důchodu, nejistota realizace výnosů, negativní psychické stimuly.

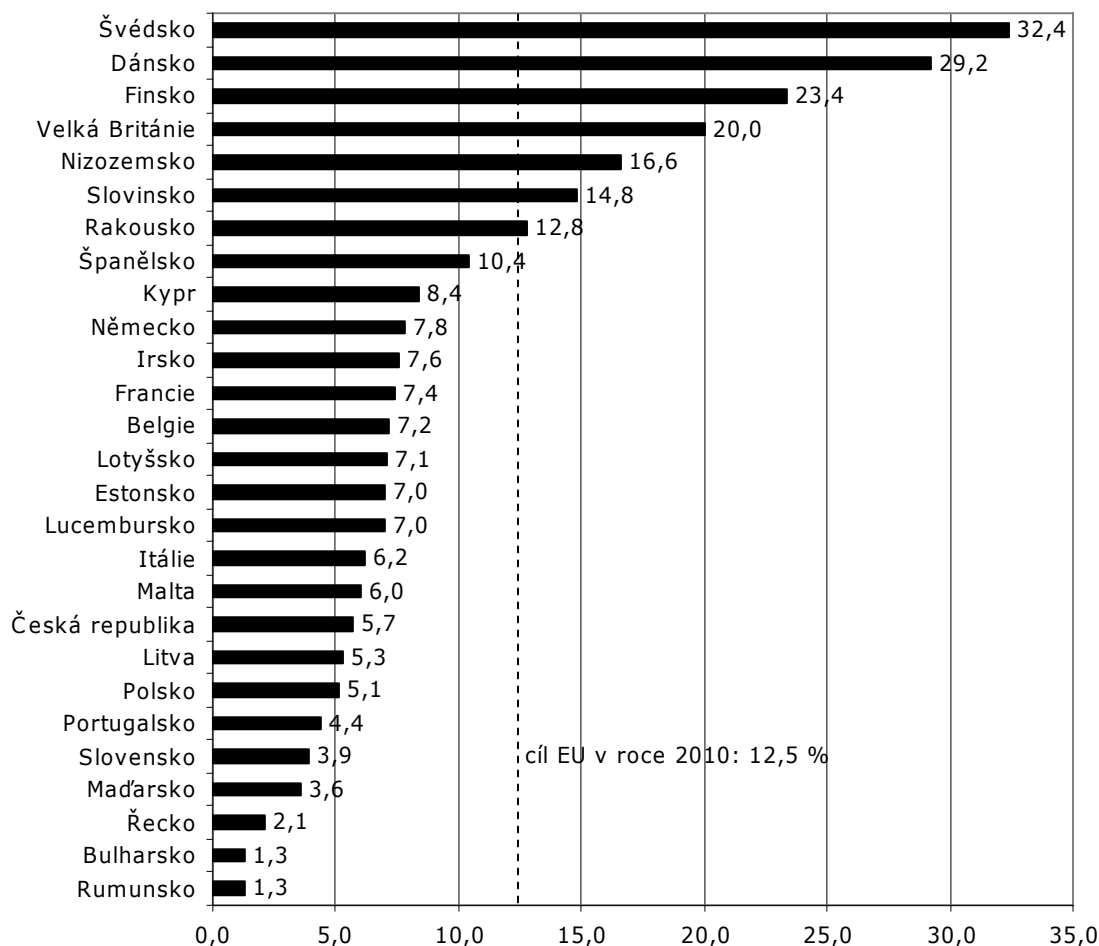
3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

Kapitola srovnává, s využitím výsledků dostupných šetření, úroveň dalšího vzdělávání dospělých mezi členskými zeměmi EU. Provedený rozbor poskytuje údaje potřebné k vymezení skupiny zemí, jejichž systémy dalšího vzdělávání dospělých jsou následně podrobeny komparační analýze. Vyhledání zkušeností úspěšných zemí poskytuje odrazový můstek, v podobě cenného informačního potenciálu, pro navazující části práce.

3.1 Účast evropské populace v dalším vzdělávání

Vzájemné srovnání mezi jednotlivými členskými zeměmi Evropské unie z hlediska zapojení dospělé populace do aktivit dalšího vzdělávání je nejčastěji prováděno na základě tzv. Strukturálního ukazatele: Celoživotní vzdělávání (ukazatel I.5.1 pro hodnocenou oblast zaměstnanost).¹² Ukazatel stanoví podíl dospělé populace ve věku 25-64 let účastníci se vzdělávání a školení v průběhu posledních čtyř týdnů předcházejících danému šetření. Data vstupující do ukazatele jsou zjišťována v rámci šetření European Union Labour Force Survey (LFS). LFS představuje hlavní zdroj statistických informací, který s čtvrtletní periodicitou poskytuje řadu údajů z oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Šetření probíhá formou rozhovorů na základě jednotně definovaných otázek pro všechny země mezi jednotlivci staršími 15 let. Přestože je šetření primárně zaměřeno na otázky související s problematikou zaměstnanosti, a nejedná se tak o šetření specificky zaměřené na zjišťování dat o vzdělávání, jsou součástí i otázky týkající se účasti ve vzdělávání nebo školení v průběhu čtyř týdnů předcházejících šetření. Od roku 2004 je ukazatel celoživotního vzdělávání sestavován ze dvou proměnných: z účasti v normálním (běžném) vzdělávání a z účasti v ostatních vzdělávacích aktivitách. Zjišťované informace se vztahují k veškerému vzdělávání bez ohledu na to, zda souvisí s výkonem současného nebo budoucího povolání jedince. Otázky se zaměřují pouze na formální a neformální vzdělávání, které je spojeno s účastí v kurzu nebo s podobnou organizovanou vzdělávací činností.

¹² Strukturální ukazatele vypracovává Eurostat pro potřeby mezinárodního hodnocení jednotlivých členských zemí z hlediska plnění cílů Lisabonské strategie. Evropská rada - tvůrce zmíněné strategie - využívá pro svá srovnání 42 strukturálních ukazatelů mapujících celkem šest oblastí (obecné ekonomické prostředí, zaměstnanost, inovace a výzkum, ekonomická reforma, sociální soudržnost, životní prostředí).

Graf č. 1 **Procento dospělé populace ve věku 25-64 let účastníci se vzdělávání (v době 4 týdnů před šetřením) v roce 2007**

Zdroj dat: EU Labour Force Survey (LFS). Structural indicators.Eurostat. [online]. Poslední revize 13.11.2008 [cit.2008-11- 20]. Dostupné z http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996_39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&_sreen=detailref&language=en&product=REF_SI_EM&root=REF_SI_EM/si_em/tsiem080.

Nejvyšších hodnot ze zemí EU v podílu dospělých, kteří se dále vzdělávají, dosahují Švédsko, Dánsko, Finsko, Velká Británie, Nizozemsko, Slovinsko a Rakousko. Všechny jmenované země již v současné době převyšují cíl stanovený Evropskou unií pro rok 2010, kdy by průměrná účast dospělé populace na celoživotním vzdělávání měla dosáhnout hodnoty 12,5 %. Naopak, nižší hodnoty vykazuje - vedle několika starých členských zemí - většina nových členů EU (viz tabulka č. 1 v příloze).

Významnou součástí European Union Labour Force Survey jsou od roku 1999 tzv. „Ad hoc moduly“ (EU LFS ad hoc modules), o jejichž zavedení, z důvodů potřeby získání detailnějších informací o údajích pravidelně monitorovaných v rámci LFS, rozhodla Rada EU.¹³ Směrnice Rady EU tak stanovila možnost doplnit základní soubor

¹³ Rada EU, nazývaná též jako Rada ministrů, je orgánem, v němž jsou zastoupeny členské státy ministry vlád podle projednávaných otázek. Rada EU, které náleží legislativní pravomoc, rozhoduje o přijetí

otázek LFS o další proměnné v podobě tzv. ad hoc modulu. Rada EU dále rozpracovala časový program jednotlivých ad hoc modulů a pro každý rok stanovila realizaci vždy jednoho specificky zaměřeného modulu.

Témata EU LFS ad hoc modulů v jednotlivých letech:

- 2009 Entry of young people into the labour market (Vstup mladých lidí na trh práce)
- 2008 Labour market situation of migrants and their immediate descendants (Situace na trhu práce migrujících osob a jejich nejbližších potomků)
- 2007 Accidents at work and work-related health problems (Pracovní úrazy a zdravotní problémy z povolání)
- 2006 Transition from work into retirement (Přechod z práce do důchodu)
- 2005 Reconciliation between work and family life (Vztah rodinného a pracovního života)
- 2004 Work organisation and working time arrangements (Organizace práce a uspořádání pracovní doby)
- 2003 Lifelong learning (Celoživotní vzdělávání)
- 2002 Employment of disabled people (Zaměstnávání zdravotně postižených osob)
- 2001 Length and patterns of working time (Délka a uspořádání pracovní doby)
- 2000 Transition from school to working life (Přechod ze školy do pracovního života)
- 1999 Accidents at work and occupational diseases (Pracovní úrazy a nemoci z povolání)

Z důvodů omezených informací z oblasti vzdělávání získávaných prostřednictvím LFS proběhlo v roce 2003 v rámci ad hoc modulu šetření Lifelong learning (LLL). Ukazatele sestavené na základě takto zjištěných dat poskytly detailnější analýzu v oblasti monitorování celoživotního vzdělávání.

Ad hoc modul se zaměřuje na otázky zahrnující veškeré aktivity spojené se získáváním a rozšiřováním znalostí a dovedností bez ohledu na místo a způsob jejich získání, zahrnuje tedy veškeré formy učení. Použité koncepty a definice tak umožňují získat podrobnější pohled na realizaci procesu celoživotního vzdělávání v jednotlivých členských zemích u populace zařazené do šetření LFS (osoby ve věku nad 15 let). Konečné ukazatele jsou pak následně prezentovány pouze za skupinu osob ve věku 25 - 64 let.

Klíčové koncepty a definice používané v ad hoc modulech:

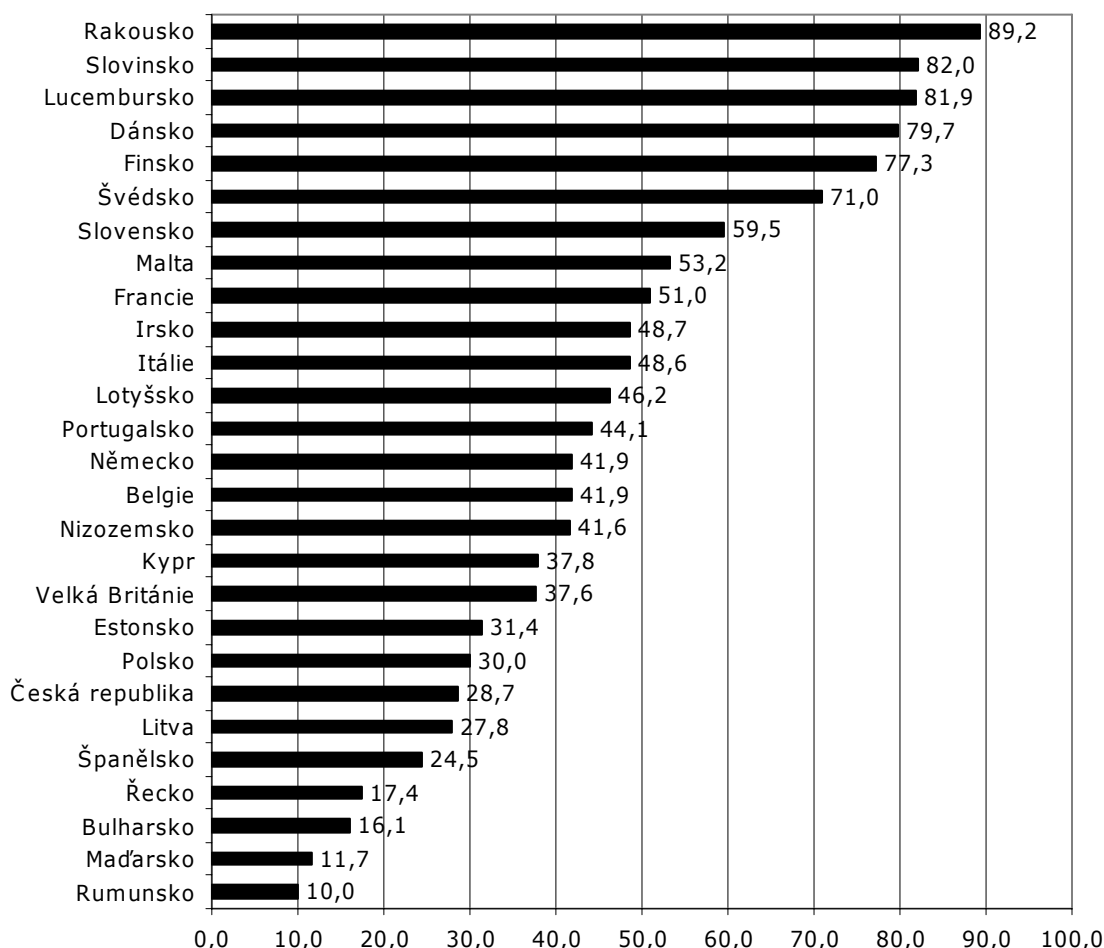
- Formální vzdělávání - v ukazatelích označované jako formal education; odpovídá vzdělávání v rámci vzdělávacího systému ve školách, univerzitách a kolejích;
- Neformální vzdělávání - označované jako non-formal education v ukazatelích; zahrnuje všechny formy vzdělávacích aktivit, které nejsou součástí formálního vzdělávání;

právních předpisů, jež jí jsou předkládány Evropskou komisí. Nutné odlišit od Evropské rady, složené z hlav států a předsedů vlád členských zemí. Evropská rada přijímá zásadní politická rozhodnutí vymezující priority dalšího vývoje EU. Prostřednictvím roční zprávy hodnotí naplňování strategických cílů EU.

- Informální vzdělávání - odpovídá sebevzdělávání, které není součástí ani formálního ani neformálního vzdělávání, realizuje se následujícími způsoby: používání tištěných materiálů (např. knih, časopisů a podobně), využívání počítačů, on-line internetových kurzů, sledování vysílání vzdělávacích pořadů nebo používání výukových programů (audio, videonahrávky), návštěva zařízení zaměřených na poskytování informací, znalostí a dovedností (knihovny, vzdělávací centra apod.).

Jak vyplývá z vymezeného konceptu, toto šetření zahrnuje otázky týkající se také informálního vzdělávání, tedy aktivit souvisejících s výkonem každodenních činností, jež nejsou primárně zaměřené na vzdělávání (čtení, práce s PC apod.). Výpovědi jsou založeny na osobních odpovědích a mohou tak být do jisté míry subjektivně ovlivněny. Proces informálního vzdělávání a jeho výsledky nelze přímo dokázat a jeho statistické sledování je tedy značně obtížné. Referenční období zjišťovaných údajů představuje posledních 12 měsíců předcházejících šetření.

Graf č. 2 Účast ve všech formách vzdělávacích aktivit populace ve věku 25-64 let (v %), výsledky ad hoc modulu LLL 2003



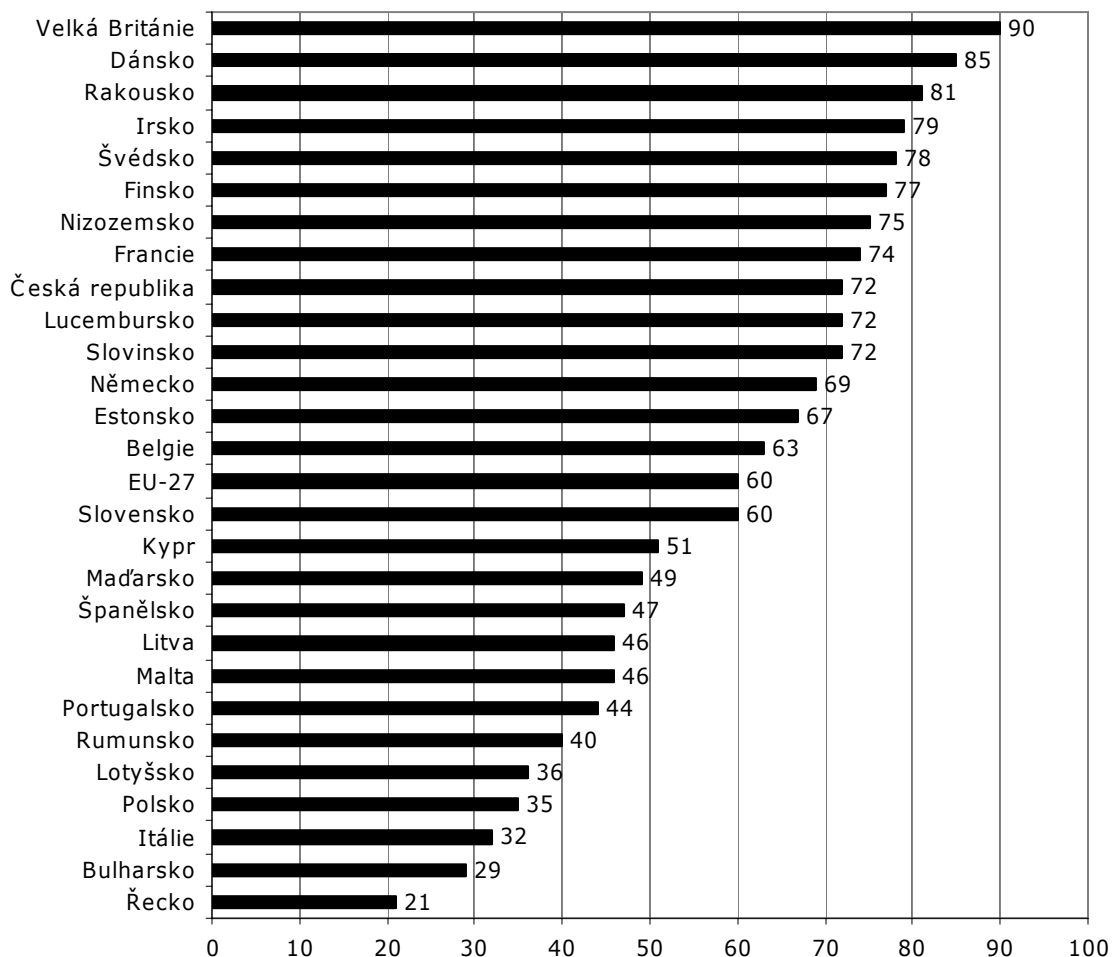
Zdroj dat: EU LFS ad hoc module Lifelong Learning 2003, Eurostat. [online]. Poslední revize 9.11.2005 [cit. 2007-04-04]. Dostupné z http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_30298591&_dad=portal&_sc_hema=PORTAL

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

V tomto srovnání zaujímají opět první místa většinou země, které i ve výsledcích LFS vykazovaly nejvyšší hodnoty. Pouze Nizozemsko a Velká Británie zde dosáhly nižšího hodnocení. Naopak, rozšířením konceptu měření, tedy zahrnutím i informálních forem učení (resp. samovzdělávání), se ze zadních míst ve srovnání podle LFS posunuly dopředu Malta, Portugalsko, Slovensko. Odlišné vymezení konceptu vzdělávání v LLL, rozšířené o informální vzdělávání a delší referenční období, tak vede k rozdílným hodnotám získaným v LLL v porovnání s výstupy z LFS. Ad hoc modul LLL poskytuje v podrobnějším členění značné množství údajů, jež lze dále třídit podle řady kritérií, např. věku, pohlaví, dosažené úrovně vzdělání, formy vzdělávání, pracovního zařazení apod.

Další statistické šetření Eurostatu v oblasti vzdělávání dospělých představuje Continuing Vocational Training Survey (CVTS3) poskytující statistické údaje o realizaci dalšího odborného vzdělávání v podnicích v členských zemích EU zjišťované za rok 2005.¹⁴ Šetření pokrývá podniky s 10 a více zaměstnanci. Předmětem šetření je výhradně průběžné odborné vzdělávání financované podniky, zajišťované prostřednictvím externích a interních kurzů a ostatních vzdělávacích aktivit. Počáteční odborné vzdělávání je z tohoto šetření naopak vyloučeno. Externí kurzy zajišťují organizace, které nejsou součástí podniku, jehož zaměstnanci jsou vzděláváni, interní kurzy provozuje samotný podnik. Mezi ostatní formy vzdělávání se řadí např. zaškolování, job rotation, sebevzdělávání, přednášky, účasti na konferencích, workshopech, seminářích. Výsledky šetření přináší rozsáhlé informace především o rozsahu, účasti a nákladech podnikového vzdělávání.

¹⁴ Eurostatem prozatím označena za předběžná data.

Graf č. 3 **Vzdělávající podniky jako procento všech společností (výsledky šetření CVTS3 2005)**

Zdroj dat: *Continuing Vocational Training Survey (CVTS3), 2005, Eurostat. [online]. Poslední revize 16. 4. 2008 [cit. 2008-04-22]. Dostupné z http://epp.eurostat.ec.europa.eu/extraction/retrieve/en/theme3/trng/trng_cvts3_01?OutputDir=EJOutputDir_546&user=unknown&clientsessionid=E8544CA5C4281FE76958BA90231A3017.extraction-worker-2&OutputFile=trng_cvts3_01.htm&OutputMode=U&NumberOfCells=27&Language=en&OutputMime=text%2Fhtml&*

Nejlépe z tohoto srovnání vychází opět především země dosahující dobrých výsledků i v předešlých srovnáních.

Dalším zdrojem statistických informací v této oblasti je - již dříve zmíněný - průzkum EUROBAROMETRu zjišťující postoje občanů Evropské unie k celoživotnímu vzdělávání a Adult Education Survey (AES), probíhající v období 2005 – 2007, jehož výsledky nejsou zatím k dispozici. Stručný přehled charakterizující hlavní statistická šetření Evropské unie v oblasti vzdělávání dospělých přináší následující box.

Box č. 2 Hlavní šetření Evropské unie v oblasti vzdělávání dospělých

The European Union Labour Force Survey (LFS)

- hlavní statistický zdroj dat o zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Evropské unii
- šetření není specificky zaměřeno na zjišťování dat o vzdělávání
- součástí LFS otázky na účast ve vzdělávání nebo školení realizovaného v průběhu čtyř týdnů předcházejících šetření
- data využívána pro sestavení Strukturálních ukazatelů
- zahrnuje otázky jen na formální a neformální vzdělávání, které je spojeno s účastí v kurzu, s organizační činností; sebezvzdělávání není zahrnuto
- pro rok 2003 rozšířeno o ad hoc modul Lifelong learning

EU LFS ad hoc modules

- od roku 1999 součástí LFS
- standardní otázky LFS doplněné o další proměnné pro potřeby získání rozšířených informací
- program ad hoc modulů stanovený na několik let dopředu
- v roce 2003 realizován ad hoc modul Lifelong learning (LLL)
- data získávána přímými rozhovory s osobami zahrnutými do výběru
- koncepty používané v ad hoc modulu LLL zahrnují veškeré formy učení, včetně informálního
- v případě informálního se nejedná o záměrné vzdělávání, nelze ho přímo dokázat; odpovědi mohou být subjektivně ovlivněny
- referenční období posledních 12 měsíců předcházejících šetření

Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)

- šetření o rozsahu, účasti a nákladech odborného vzdělávání mezi podniky s 10 a více zaměstnanci
- předmět šetření: další odborné vzdělávání zajišťované a financované podniky pro své zaměstnance, které může mít podobu externích, interních kurzů a ostatních forem vzdělávání (semináře, přednášky apod.)
- počáteční odborné vzdělávání je vyloučeno

Lifelong learning: citizens' views

- první průzkum EUROBAROMETRU podrobně zjišťující postoje občanů EU k celoživotnímu vzdělávání, včetně jejich účasti, zkušenosti a motivace k vzdělávání
- realizován v roce 2003

Adult Education Survey (AES)

- projekt pro evropský průzkum domácností zaměřený na informace o rozsahu a účasti dospělých v jakémkoliv formě průběžného vzdělávání, zahrnující informální formy vzdělávání
- hlavní rok realizace 2006
- období 2005-2007¹⁵

Za nejúspěšnější země v rámci Evropské unie z hlediska aktivního zapojení dospělých do vzdělávacích aktivit lze na základě představených výsledků řady šetření označit Švédsko, Dánsko, Finsko, Velkou Británii, Rakousko, Nizozemsko a Slovinsko, které ve většině srovnání zaujímaly přední místa. Současně se jedná o skupinu zemí, které přesahují cíl Evropské unie vymezený pro rok 2010 Lisabonskou strategií, kdy by měla průměrná účast dospělé populace na celoživotním vzdělávání dosáhnout 12,5 %.

Vybrané země budou dále využity pro účely podrobnější komparativní analýzy národních systémů vzdělávání dospělých, jejíž výsledky se stanou základnou pro vymezení klíčových prvků a sestavení návrhu tvorby struktury fungujícího systému dalšího vzdělávání dospělých.

¹⁵ V době zpracování práce nebyly výsledky k dispozici.

3.2 Mezinárodní komparace dalšího vzdělávání ve vybraných členských zemích Evropské unie

Vzdělávání dospělých má v zemích vybraných pro mezinárodní komparaci dlouholetou tradici a existující systémy dalšího vzdělávání ve svém vývoji prošly řadou změn. Pro zájemce o rozšiřování vědomostí i v dospělém věku je v těchto zemích k dispozici velmi rozmanitá nabídka vzdělávacích příležitostí umožňující dospělým studentům přizpůsobit vzdělávací aktivity individuálním potřebám a možnostem a také zde existují značná podpůrná opatření usnadňující realizaci a úspěšné absolvování studia.

Vedle vzdělávání poskytovaného v rámci školského systému, které je primárně určeno studentům počátečního vzdělávání, jež je ale současně dostupné i dospělým studentům, kteří si tak mohou doplnit vzdělání, kterého nedosáhli v rámci počátečního vzdělávání (tzv. druhá šance), nebo si chtějí doplnit odbornost,¹⁶ je nabízena i značná řada kurzů speciálně vytvořených pro účely vzdělávání dospělých. Kurzy se zaměřují na zvýšení a rozšíření odborných znalostí a kvalifikací dospělých. Vzdělávací aktivity pro dospělé jsou dále nabízeny v rámci vzdělávání nezaměstnaných a podnikového vzdělávání. K individuálnímu rozvoji dospělých dochází také v rámci zájmového vzdělávání a volnočasových aktivit. Úspěšné ukončení vzdělávání v rámci formálního školního systému a odborných kurzů zaměřených na získání či rozšíření kvalifikace vede k získání oficiálně uznávaného osvědčení deklarujícího dosažení určité úrovně vzdělání nebo kvalifikace. Systémy uznávání kvalifikací na základě prokázaných dovedností bez ohledu na způsob jejich získání zavedly a realizují všechny představené země. Uznávány jsou tak výsledky všech typů vzdělávání, tedy vedle formálního vzdělávání i výsledky neformálního a informálního učení. Stručnou charakteristiku celkové podoby oblasti dalšího vzdělávání dospělých ve vybraných zemích přináší následující box č. 3. Jednotlivé prvky budou podrobněji rozpracovány v dalších částech textu. V případě složitější národní struktury je její popis doplněn názorným grafickým schématem.

Box č. 3 Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU

FINSKO

- vzdělávání dospělých se člení na tři části:

1) SELF-MOTIVATED (vzdělávání vycházející z vlastní motivace jedinců, vyhledávané z vnitřní potřeby jedinců)

- částečně nebo plně hrazeno z prostředků orgánů spravujících oblast vzdělávání
- odpovědnost za zajištění nese ministerstvo školství

I. Všeobecné sekundární vzdělávání

a. všeobecné vyšší sekundární vzdělávání

- poskytují převážně speciálně vytvořené školy pro dospělé (např. folk-high school)
- většina provozována obcemi
- poskytovatelé vzdělávání dostávají na úhradu provozních nákladů finanční podporu od státu
- místní správa je povinna financovat toto vzdělávání
- možnost speciálních kurzů zaměřených na jeden určitý předmět nevedou však k dosažení ukončené úrovně vzdělání

b. nižší sekundární vzdělávání

- pro dospělé, kteří nedosáhli nižší úrovně vzdělání
- poskytují střední školy, folk-high school specializované na vzdělávání dospělých

¹⁶ Podrobný popis systému počátečního vzdělávání je podán v předešlé publikaci autorky: Brdek, M. - Vychová, H. *Evropská vzdělávací politika / programy, principy a cíle*. Praha: ASPI Publishing s. r. o., 2004. 167 s. ISBN 80-86395-96-0

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

II. Vyšší odborné sekundární vzdělávání

a. počáteční odborné vzdělávání

- doba studia 3 roky
- poskytuje stejnou úroveň vzdělání jako počáteční vzdělávání
- kurzy jsou speciálně sestavované podle potřeb dospělých
- založeno na uznávání dříve získaných dovedností
- současně je možné absolvovat i klasickou výuku
- není přesně stanovena instituce poskytující toto vzdělávání - organizují ho místní autority, rady svazků obcí, registrované asociace, nadace, podniky
- vede k získání certifikátu (osvědčení) o dosažení vzdělání

b. další odborné vzdělávání

- člení se na:
 - Certificate-oriented - vzdělávání vedoucí k získání oficiálního dokladu o dosažení dané kvalifikace
 - Other forms of additional training - ostatní formy dalšího odborného vzdělávání; účastníci kurzů nezískávají oficiálně uznávané osvědčení o jeho absolvování

CERTIFICATE-ORIENTED

- speciálně určeno pro dospělé (na rozdíl od předcházejícího bodu a)
- studenti mají možnost si doplnit či získat další kvalifikaci nebo její část
- získávání kvalifikací je založeno na uznávání dovedností - cílem je dát lidem s již pracovními dovednostmi možnost dosáhnout formálního uznání dovedností, které získali v souvislosti s výkonem povolání
- získání kvalifikace - dvě možnosti:
 - prokázání odborných znalostí zkouškou (bez ohledu na způsob, kterým si dané znalosti osvojili - škola/ pracoviště)
 - úspěšným absolvováním vzdělávacího programu

OTHER FORMS OF ADDITIONAL TRAINING

- další odborné vzdělávání, které nevede k získání žádné specifické kvalifikace - jedná se o tzv. Noncertificate-oriented education - vzdělávání neorientující se na získání určitého certifikátu (osvědčení)

III. Vysokoškolské vzdělávání

a. POLYTECHNIKY

- zaměřené na pracovní život a jeho rozvoj

I. vzdělávání vedoucí k získání titulu

- dospělí studenti získají stejný titul jako mladí studenti (Bc.)
- zohlednění individuálních potřeb dospělých (možnost studovat současně při zaměstnání)
- 1/5 titulů udělených na polytechnikách je získána v rámci vzdělávání dospělých
- zavedeno doktorandské studium pro dospělé, kteří mají alespoň 3letou pracovní praxi (zatím proběhlo jako 3letý projekt)

II. vzdělávání, které nevede k získání titulu

III. odborné specializované kurzy

- určeno dospělým, kteří již úspěšně ukončili vysokoškolské studium

b. UNIVERZITY

- všechny univerzity jsou státní

I. standardní studijní programy

- pro všechny zájemce bez ohledu na věk
- absolvování vede k získání vysokoškolského titulu (Bc., Mgr.)
- neexistují speciální programy pro dospělé, studují stejné programy jako mladí studenti

II. vzdělávání vedoucí ke změně kvalifikace a speciální magisterské programy pro absolventy vysokých škol

- studentům jsou uznávány kredity za předchozí vzdělávání, doba studia se tak může zkrátit

III. studium pro akademické pracovníky

- odborné studium k doplnění znalostí za účelem odborného rozvoje akademických pracovníků a získání vyšší akademické hodnosti

IV. ostatní formy dalšího vzdělávání

- další formy vzdělávání zabezpečované ve spolupráci s centry dalšího vzdělávání

V. Otevřená univerzita

- univerzitní studium přístupné pro všechny, bez ohledu na jejich dosažené vzdělání
- při splnění určitých podmínek mají studenti Otevřené univerzity možnost zažádat o plnohodnotné studium na univerzitě, které vede k získání titulu; studium absolvované na Otevřené univerzitě jim bude uznáno v podobě započítání získaných kreditů v předchozím studiu na Otevřené univerzitě

IV. Liberální vzdělávání dospělých

- nejstarší forma
- jedná se o neformální vzdělávání
- základní princip liberálního vzdělávání: podobu, formu realizace a obsah vzdělávání si stanoví samotní poskytovatelé
- probíhá na folk-high school, v centrech vzdělávání dospělých, zaměstnavatelských institutech, na letních univerzitách, v sportovních centrech
- určeno pro všechny bez ohledu na věk, dosažené vzdělání
- rozmanité formy, vzdělávání v řadě oborů
- délka kurzů se pohybuje od krátkodobých až po 1 rok

2) LABOUR MARKET TRAINING (vzdělávání na trhu práce)

- součást aktivní politiky zaměstnanosti a systému odborného vzdělávání
- odpovědnost za zajištění patří ministerstvu školství
- určeno nezaměstnaným osobám, ale i ostatní skupiny mají možnost se zapojit do vzdělávacích kurzů
- cílem poskytovaného vzdělávání je rozvoj odborných znalostí a dovedností na úrovni vyššího sekundárního vzdělávání, doplnění vzdělání potřebného pro získání zaměstnání
- existuje i možnost zajištění všeobecného vzdělávání jako předpokladu specifické přípravy na povolání

3) IN-SERVICE TRAINING (vzdělávání v podnicích, na pracovišti)

- základní pravidlo: vzdělávání probíhá v pracovní době a účastníkům jsou kompenzovány veškeré ztráty v příjmech
- vzdělávání realizováno podle potřeb zaměstnavatele
- FORMY:
 - externí kurzy zakoupené od poskytovatelů vzdělávání (např. centra vzdělávání dospělých, soukromí poskytovatelé vzdělávání)
 - interní kurzy organizované přímo podnikem
 - možnost poskytovat i vzdělávání vedoucí k získání středoškolského odborného vzdělání

4) SPECIÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ PŘÍLEŽITOSTI PRO DOSPĚLÉ BEZ ZÁKLADNÍHO VZDĚLÁNÍ

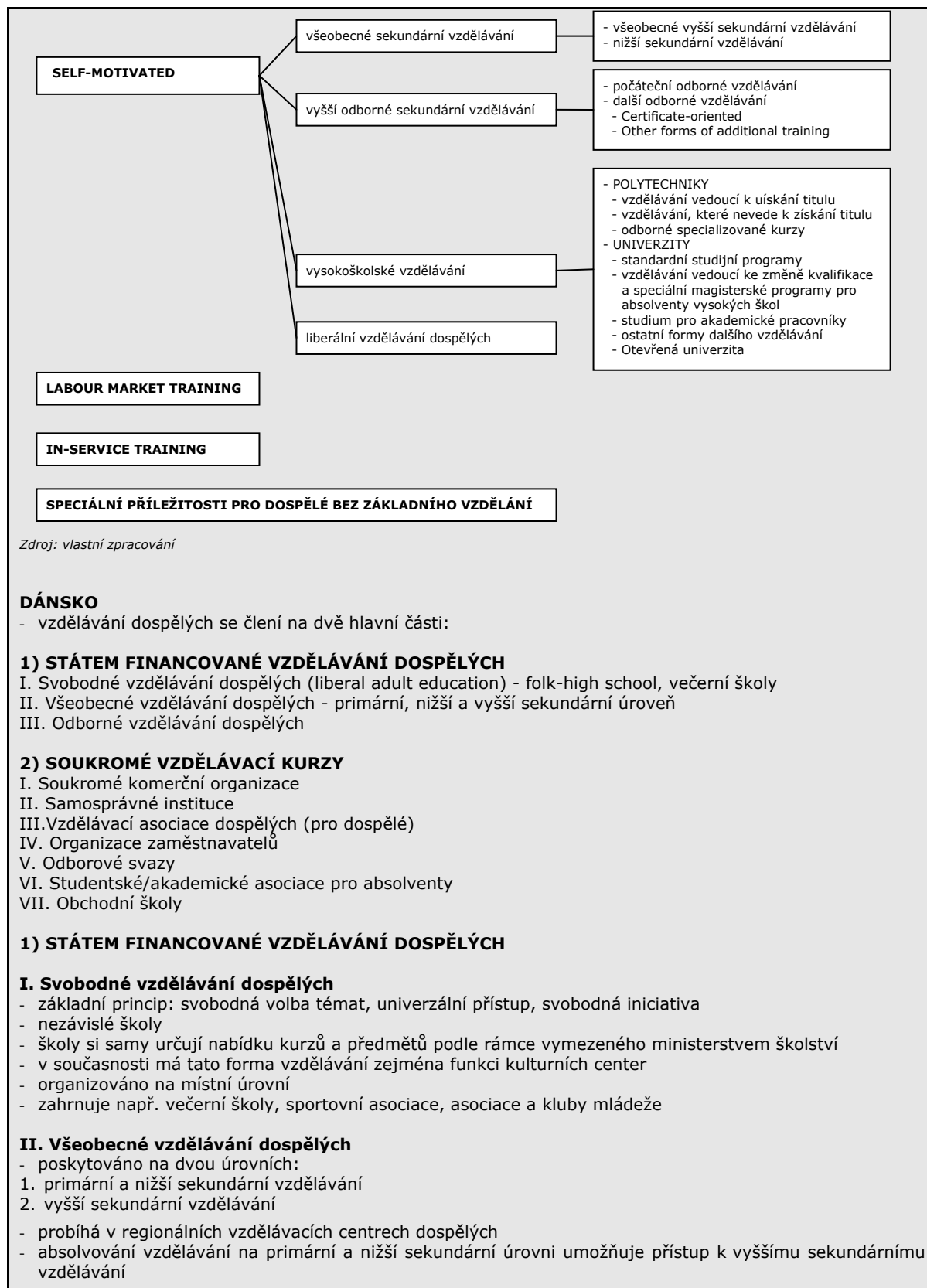
I. NOSTE PROGRAMME

- období realizace programu 2003-2007
- určen dospělým ve věku 30-59 let, kteří dosáhli pouze základního vzdělání
- Aktivity programu:
 - program poskytuje bezplatné vzdělávání umožňující dospělým doplnit si středoškolské vzdělání
 - v rámci programu jsou dále poskytovány kurzy, kde si mohou dospělí osvojit dovednosti potřebné k životu v informační společnosti a výkonu povolání (např. v rámci tohoto programu měli dospělí možnost absolvovat kurzy autoškoly a získat řidičský průkaz)
 - program dále umožňuje lidem dokončit dříve přerušené středoškolské vzdělání
 - v případě vzdělávání vedoucího k dosažení základního vzdělání se věkové omezení snižuje na 25-54 let
- cílem programu je, aby každý rok zahájilo studium 10 000 dospělých

II. Studijní poukázky

- jednalo se o pilotní projekt realizovaný v rámci Národní strategie pro vzdělávání a výzkum v informační společnosti přijaté ministerstvem školství na období 2000-2004
- určené na vzdělávání dospělých

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace



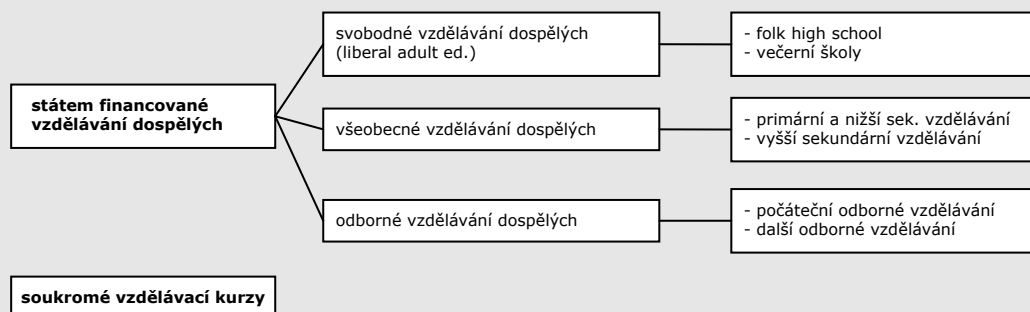
- vzdělávání na vyšší sekundární úrovni probíhá jako studium v jednopředmětových kurzech vedoucích k Higher Preparatory Examination
- místní správa je povinna zajistit vzdělávání a přístup k vyššímu sekundárnímu vzdělávání pro dospělé
- *Dánština jako druhý jazyk pro cizince* - zákon stanovil obcím povinnost zajistit toto vzdělávání pro imigranty a uprchlíky
- *Přípravné vzdělávání dospělých* - nabízeno dospělým s nedostatečným základním vzděláním
 - cílem tohoto programu je zlepšit gramotnost dospělých nad 18 let
 - odpovědnost za program mají regionální autority
 - řada kurzů probíhá spíše na pracovišti než ve vzdělávacích institucích

III. Odborné vzdělávání dospělých

- existuje na všech úrovních od počátečního až po další odborné vzdělávání
- existují dvě možnosti počátečního odborného vzdělávání určené dospělým zájemcům:
 - Odborné vzdělávání dospělých pro zájemce nad 25 let, kteří mohou doložit absolvování odpovídajícího formálního a neformálního vzdělávání, které lze uznat jako část programu odborného vzdělávání. V případě přijetí odborná škola zhodnotí teoretické znalosti účastníka a příslušná komise vymezí získané praktické dovednosti pro účely zajištění vhodného vzdělávacího programu se zkrácenou dobou trvání. Podmínkou zahájení studia je uzavřená učňovská smlouva mezi podnikem a zájemcem o studium.
 - Základní vzdělávání dospělých poskytují vzdělávací programy umožňující účastníkům získat odborné dovednosti. Cílovou skupinou jsou dospělí s nízkou úrovní vzdělání. Aktivitu předchozího formálního a neformálního vzdělávání jsou brány v úvahu při vypracování individuálního vzdělávacího programu.
- Další odborné vzdělání je v první řadě určeno pro zaměstnané dospělé, přesto i nezaměstnaní mohou navštěvovat programy odborného vzdělávání. Programy existují jak pro kvalifikované, tak nekvalifikované pracovníky. Programy jsou většinou sestavovány podle kvalifikačních potřeb určitých sektorů a předmět kurzu může být značně obsáhlý. Kurzy spadající do této skupiny se označují jako vzdělávací kurzy trhu práce.
- Odborné vzdělávání na pokročilé úrovni představují speciální vzdělávací programy pro dospělé, jež nesouvisí se vzdělávacími kurzy na trhu práce. Programy probíhají na úrovni srovnatelné s běžnými vyššími vzdělávacími programy a mohou mít rozsah 60 kreditů.

2) SOUKROMÉ VZDĚLÁVACÍ KURZY

- poskytovateli jsou soukromé komerční organizace, organizace zaměstnavatelů, odborové svazy, studentské/akademické asociace pro absolventy, obchodní školy
- jedná se spíše o krátkodobé kurzy, zaměřené na PC, management



Zdroj: vlastní zpracování

NIZOZEMSKO

- vzdělávání dospělých lze rozdělit do následujících skupin:

1) VZDĚLÁVÁNÍ POSKYTOVANÉ PODLE ZÁKONA O VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A ODBORNÉM VZDĚLÁVÁNÍ

I. Základní vzdělávání dospělých

- pro přijetí nejsou stanoveny žádné podmínky

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

II. Všeobecné sekundární vzdělávání dospělých

- podmínkou přijetí je ukončené povinné vzdělávání, v závislosti na typu vzdělávání mohou být stanoveny další podmínky přijetí

- vzdělávání dospělých zahrnuje šest kvalifikačních úrovní:

1. úroveň samostatnosti v jednání (KSE 1)
2. prahová úroveň (threshold level) (KSE 2)
3. základní úroveň (KSE 3)
4. počáteční (výchozí) úroveň 1 (KSE 4)
5. počáteční úroveň 2 (KSE 5)
6. pokročilá úroveň (KSE 6)

- dosažené jednotlivé úrovně ve vzdělávání dospělých poskytují přístup do rozdílných vzdělávacích kurzů a k odbornému vzdělávání

- „prahová kvalifikace“ poskytuje přístup do pomocného vzdělávání

- „základní kvalifikace“ umožňuje přístup k základnímu odbornému vzdělávání

- kvalifikace „počáteční úroveň 1“ je předpokladem k vzdělávání pro obchodní specialisty a profesní vzdělávání středního managementu

- kvalifikace „počáteční úroveň 2“ poskytuje přístup k vyššímu odbornému vzdělávání HBO¹⁷

- kvalifikace „pokročilá úroveň“ umožňuje přístup k univerzitnímu vzdělávání

ad. I. Základní vzdělávání dospělých

- vzdělávání vyučuje dovednostem potřebným k samostatnému rozhodování a jednání lidí v běžných každodenních situacích. Dovednosti zahrnují mluvený projev, čtení, poslech a matematické dovednosti. Kurzy jsou zaměřeny na posílení samostatnosti a sebedůvěry, vlastní odpovědnosti. Cílem těchto kurzů je dosáhnout minimální úrovně sebedůvěry, samostatnosti.

- v základním vzdělávání dospělých jsou kurzy zaměřené na úrovně KSE 1, 2, 3 nabízející vzdělávání v základních dovednostech:

1. podpora samostatnosti (KSE 1) - studenti si osvojují rozmanité základní dovednosti, jejichž ovládnutí je potřebné pro zapojení do běžného života společnosti. Dovednosti získané na této úrovni jsou nezbytným předpokladem k přijetí do ostatních kurzů vzdělávání dospělých na vyšší úrovni. Vzdělávání zahrnuje získání základních dovedností potřebných pro fungování jedince ve společnosti a je určeno těm, kteří nedosáhli potřebného vzdělání nebo jsou jejich dovednosti zastaralé;
2. poskytování širokého základního vzdělávání a sociálních dovedností (KSE 2) - poskytuje studentům znalosti potřebné pro sekundární odborné vzdělávání na nižší odborné úrovni, pro základní vzdělávání na pracovišti;
3. KSE 3 poskytuje studentům znalosti potřebné pro sekundární odborné vzdělávání na základní odborné úrovni a odpovídající vzdělávací kurzy na pracovišti.

ad. II. Všeobecné sekundární vzdělávání dospělých

- ve všeobecném sekundárním vzdělávání dospělých (VAVO¹⁸) jsou kurzy poskytovány na úrovni 4-6, jejichž prostřednictvím mohou účastníci získat kvalifikaci VMBO,¹⁹ HAVO,²⁰ VVO²¹ (úroveň 4 pro VMBO, úroveň 5 pro HAVO, úroveň 6 pro VVO)

- KSE 4 odpovídá předprofesnímu sekundárnímu vzdělávání

- KSE 5 (HAVO) je shodná s vyšší sekundární všeobecnou úrovní vzdělávání potřebnou ke vstupu do vysokoškolského profesního vzdělávání

- KSE 6 odpovídá vyšší sekundární všeobecné úrovni pro vstup na univerzity (VVO)

III. Kurzy holandštiny jako druhého jazyka

- součástí integračních programů pro imigranty²²

- ve výuce holandštiny jako druhého jazyka (NT2) je vymezeno pět rozdílných úrovní

¹⁷ HBO - vyšší odborné vzdělávání

¹⁸ VAVO - další všeobecné vzdělávání dospělých

¹⁹ VMBO - předprofesní sekundární vzdělávání

²⁰ HAVO - vyšší všeobecné sekundární vzdělávání

²¹ VVO - vzdělávání připravující na vysokou školu

²² Integrační kurzy - povinné pro všechny nově příchozí do Nizozemska. Jedná se o speciální kury, jejichž cílem je pomoci přistěhovalcům integrovat se do společnosti. Kurzy se zaměřují na zvýšení samostatnosti a sebedůvěry imigrantů a poskytnutí příležitostí k dalšímu vzdělávání a získání zaměstnání.

1. NT2 1 studenti mají velmi základní znalosti holandštiny
2. NT2 2 studenti mají dostatečné znalosti holandštiny, aby se mohli zapojit do společnosti a kurzů odborného vzdělávání na pomocné úrovni nebo vzdělávání na pracovišti na obdobné úrovni
3. NT2 3 studenti mají dostatečné znalosti holandštiny, aby se mohli zapojit do kurzů sekundárního odborného vzdělávání na základní odborné nebo profesní úrovni nebo vzdělávání na pracovišti na obdobné úrovni
4. NT2 4 studenti mají dostatečné znalosti holandštiny, aby se mohli zapojit do kurzů sekundárního odborného vzdělávání na úrovni středního managementu nebo specialistů nebo se přihlásit na univerzitu nebo koleje vysokoškolského profesního vzdělávání
5. NT2 5 studenti mají dostatečnou zručnost v holandštině, aby byli schopni plynule hovořit s velmi malými (nepatrnými) známkami akcentu

2) VZDĚLÁVÁNÍ PRO NEZAMĚSTNANÉ

- hlavním účelem specifického vzdělávání je posílení pozice znevýhodněných skupin na trhu práce

3) PART-TIME ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

- podnikové vzdělávání není jednotně organizováno
- vzdělávání je vysoce heterogenní a přizpůsobené požadavkům podniků
- organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců v jednotlivých sektorech uzavírají kolektivní dohody, které zahrnují i úpravy vzdělávání; obsah dohod je různý a liší se mezi jednotlivými sektory

4) OSTATNÍ FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

- a) vzdělávání v oblasti životního prostředí
- b) soukromé vzdělávání (distanční vzdělávání, jazykové školy)
- c) vzdělávací pořady v rádiích a televizi
- d) knihovny
- e) instituce vzdělávání dospělých
- f) výtvarné vzdělávání pro dospělé
- g) kurzy zajišťované odborovými svazy
- h) vzdělávání v oblasti zdraví (kurzy zajišťované asociací domácích pečovatelek, asociací pacientů)
- i) vzdělávání pro starší občany
- j) vzdělávání poskytované v kostelech, mešitách (organizované)
- k) aktivity ženských organizací
- l) domácí vzdělávání dospělých



Zdroj: vlastní zpracování

ŠVÉDSKO

1) VEŘEJNÝ SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ PRO DOSPĚLÉ

- složen ze dvou částí:

I. Vzdělávání dospělých v kompetenci obce

- formální vzdělávání
- zahrnuje:
 - a. KOMVUX - obecní vzdělávání dospělých
 - b. SARVUX - vzdělávání dospělých se zdravotním postižením
 - c. SFI - výuka švédštiny pro imigranty

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

KOMVUX – složeno ze tří částí:

1. Základní vzdělávání dospělých

- zahrnuje stejné předměty a vede ke stejné úrovni vzdělání jako povinné základní vzdělávání
- od počátečního vzdělávání se liší metodami výuky; dospělí si mohou přizpůsobit studijní tempo vlastním potřebám (možnost skloubit studium s prací); obsah studia stanoven na základě zohlednění dříve dosažených znalostí
- povinnost obcí poskytnout základní vzdělávání dospělým, kteří toto vzdělání dosud nezískali

2. Vyšší sekundární vzdělávání dospělých

- shodný obsah vzdělávání jako v případě studentů počátečního vzdělávání poskytovaného těmito školami
- dospělí nemusí studovat všechny předměty daného vzdělávacího programu, vybírají si kurzy podle svých potřeb, přání a dříve získaných znalostí; volí si studijní tempo, počet předmětů a jejich kombinace
- vzdělávání dospělých probíhá spíše formou jednotlivých, na sebe navazujících kurzů
- dospělí získají shodnou kvalifikaci jako mladí absolventi těchto škol (v případě, že absolvují kurzy v potřebném rozsahu)

3. Dodatečné vzdělávání (supplementary)

- vede k dokončení vyššího sekundárního vzdělávání a poskytuje další odborné vzdělávání často spojené s výukou na pracovišti

SARVUX

- shodné s povinným základním vzděláváním a vyšším počátečním sekundárním vzděláváním
- většinou organizované jako vzdělávání se zkrácenou dobou výuky (part-time)
- kombinováno s dalšími aktivitami

SFI

- uprchlíci a imigranti mají právo na kurzy švédštiny
- v kompetenci obcí
- výuka může probíhat na univerzitách, ve vzdělávacích asociacích, soukromých společnostech
- cílem je poskytnout dospělým imigrantům základy švédštiny a základní znalosti o švédské společnosti

II. Vzdělávání dospělých v kompetenci státu

- zahrnuje:

a. distanční vzdělávání zajišťované Národním centrem pro flexibilní učení (CFL)

b. kvalifikované profesní vzdělávání (KY) zajišťované Agenturou pro další odborné vzdělávání (kvalifikované profesní vzdělávání)

- další profesní vzdělávání
- obsahy kurzů vytvářeny poskytovateli ve spolupráci se zaměstnavateli (podniky) nebo veřejným sektorem, zaměstnavatelé se tak podílí na formování tohoto vzdělávání
- alespoň 1/3 vzdělávání, které obvykle trvá od 1-2 let, probíhá přímo na pracovišti, přičemž náklady na vzdělávání na pracovišti hradí zaměstnavatel
- vzdělávání zakončeno kvalifikační zkouškou
- studenti během studia mají nárok na stejnou finanční podporu jako studenti vysokých škol

2) LIDOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

- dobrovolné
- nízká míra regulace se strany státu v oblasti obsahu a organizace učení, vlastní vymezení cílů činností a studijních programů, neexistuje jednotně regulované národní kurikulum
- značná rozmanitost kurzů
- tento druh vzdělávání nemá ekvivalent v systému počátečního vzdělávání
- vzdělávání poskytováno na základě poptávky
- zahrnuje:

I. Studijní kruhy - zajišťují vzdělávací asociace

II. FOLK HIGH SCHOOL - dlouhé a krátké kurzy

ad I. Studijní kruhy

- organizují asociace vzdělávání dospělých; ve spolupráci s účastníky samy rozhodují o obsahu, organizaci, výukových metodách
- většina studijních kruhů se koná večer, trvá 20 hodin a má 10-20 účastníků
- cíl: rozvoj osobnosti studujících, podpora demokratických hodnot a sociálních dovedností
- někdy mohou být i více orientovány na odborné vzdělávání

ad II. FOLK HIGH SCHOOL

- v obsahu a organizaci vzdělávání mají stejnou svobodu (volnost) jako studijní kruhy
- školy neudělují certifikáty, tituly
- školy poskytují:

a. dlouhé kurzy

- trvají 1/2-3 roky
- zahrnují předměty na úrovni základního nebo vyššího sekundárního vzdělávání
- za splnění určitých podmínek je možné po absolvování delších kurzů pokračovat ve studiu na univerzitách, studium pak vede ke získání stejné kvalifikace jako ve formálním vzdělávacím systému
- i přes značnou volnost při stanovování vlastního studijního programu umožňují delší kurzy získat úroveň vzdělání, jež jsou podmínkou pro přijetí do vyšších stupňů vzdělávání

b. krátké kurzy

- trvají 2-14 dnů
- vzdělávání v určité tematické oblasti - umění, kultura, sociální vědy, náboženství atd.

3) DOPLŇKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ (complementary education)

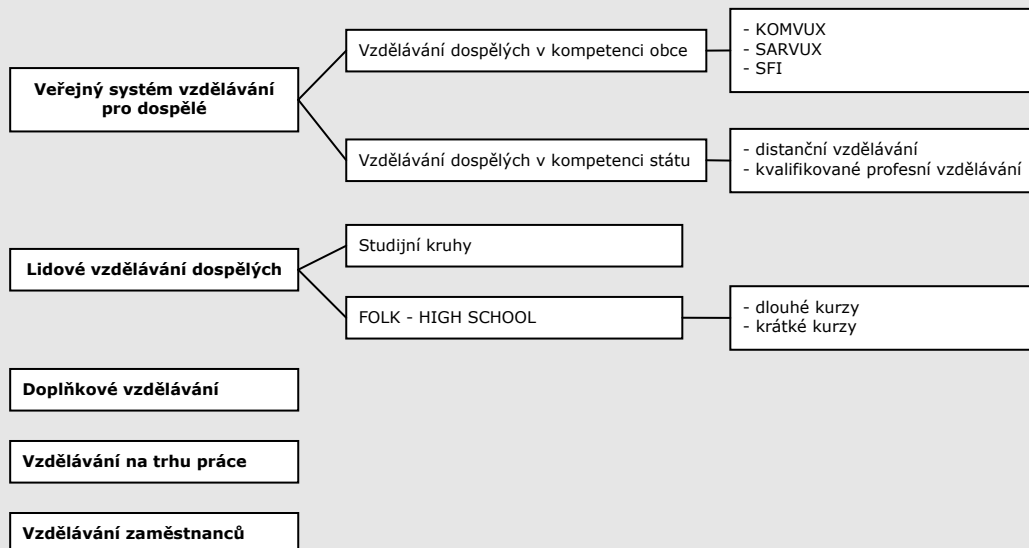
- jedná se odborné vzdělávání na úrovni vyššího sekundárního nebo post-sekundárního vzdělávání
- tzv. nezávislé školy poskytují vzdělávání v oblastech, které většinou formální vzdělávací systém nepokrývá
 - umění, divadlo, hudba, tanec, design, móda, zdravotní péče, životní prostředí

4) VZDĚLÁVÁNÍ NA TRHU PRÁCE

- určeno nezaměstnaným nebo osobám v oblastech s nedostatkem pracovní síly
- obsah a délku vzdělávání stanoví místní úřad práce
- většina kurzů je zaměřena odborně

5) VZDĚLÁVÁNÍ V PODNICÍCH

- velmi běžné
- délka kurzů většinou 5-10 dní



Zdroj: vlastní zpracování

VELKÁ BRITÁNIE

- značný rozsah a flexibilita vzdělávání (možnost později si doplnit formální kvalifikace a absolvovat profesní přípravu, pokud nebylo možné je získat v obvyklé době)
- kvalifikace jsou založeny na prokázání dovedností bez ohledu na místo, délku a způsob jejich získání
- existuje 750 národních odborných kvalifikací
- řada kurzů pro dospělé organizována jako denní či zkrácené kurzy, distanční vzdělávací kurzy, široké možnosti vysokoškolského vzdělávání, uznávání předchozího vzdělávání
- studijní programy jsou dostupné také on-line

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- existuje široká síť poradenství včetně řady internetových stránek (informace lze získat osobně, telefonem, přes Internet)
- důraz je kladen na rozvoj technologií a jejich využití k rozšíření vzdělávacích příležitostí
- vzdělávání ponecháno na odpovědnosti jednotlivců, rozhodnutí o vstupu do dalšího vzdělávání je záležitostí jedince
- vzdělávací politika na pracovišti záleží na dobrovolném rozhodnutí zaměstnavatele (voluntaristický přístup)
- vzdělávání dospělých zahrnuje:

- 1) další odborné vzdělávání poskytované formou celodenního a necelodenního vzdělávání
- 2) vzdělávání v souvislosti s výkonem zaměstnání
- 3) vzdělávací kurzy pro dospělé, jejichž cílem je uspokojení sociálních a běžných potřeb občanů

SKOTSKO

- ve Skotsku není další odborné vzdělávání vymezené jako oddělná úroveň vzdělávání, ale je definováno podle toho, kdo vzdělávání obdrží. Stejně lekce nebo celé kurzy mohou být poskytovány jak v počátečním, tak v dalším odborném vzdělávání; kurzy dalšího odborného vzdělávání vedou ke stejným kvalifikacím jako v případě počátečního odborného vzdělávání, také stejní poskytovatelé jsou zapojeni do dalšího odborného vzdělávání
- hlavní formy dalšího vzdělávání dospělých:

1) DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ POSKYTOVANÉ KOLEJEMI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

- určeno zaměstnaným nebo nezaměstnaným dospělým studentům, kteří navštěvují kurzy s celodenní či zkrácenou dobou výuky
- délka kurzů v rozmezí 1-2 let
- absolvování většiny kurzů vede k získání certifikátu nebo diplomu
- koleje nabízí:

I. odborné programy v rozmezí od úrovně řemesel po vysokoškolské technické profese

II. všeobecné vzdělávací programy zaměřené na široký okruh studentů se základní až po univerzitní vstupní úroveň dosaženého vzdělání; zahrnují i speciálně vytvořené kurzy podle požadavků trhu práce; kurzy umožňují přístup k vysokoškolským kurzům pro dospělé

2) VYSOKOŠKOLSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ NA UNIVERZITÁCH A NĚKTERÝCH KOLEJÍCH

- zahrnuje:

I. jednotlivé vzdělávací stupně vysokoškolského studia a postgraduální kurzy zaměřené na zaměstnané a nezaměstnané osoby; kurzy poskytují vzdělávání související s výkonem práce

II. univerzity nabízejí rozsáhlé programy všeobecného dalšího vzdělávání např. v kampusech, prostřednictvím E-Learningu s možností získat kredity potřebné k získání vysokoškolského titulu

3) VZDĚLÁVÁNÍ VEDOUcí K ZÍSKÁNÍ SKOTSKÝCH ODBORNÝCH KVALIFIKACÍ

- některé kurzy zaměřeny na zaměstnané dospělé, kteří si chtějí zvýšit dovednosti a znalosti
- další vzdělávání je určeno nezaměstnaným usilujícím o návrat na trh práce, např. vládní vzdělávací program New Deal a Vzdělávání pro práci

4) DALŠÍ PROFESNÍ ROZVOJ

- poskytují univerzity a profesní organizace

5) KOMUNITNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ

- hlavním cílem je poskytnout řadu formálních a informálních vzdělávacích příležitostí

RAKOUSKO

- široká vzdělávací nabídka
- možnost získání maturitní zkoušky nebo vysvědčení o učňovské závěrečné zkoušce dospělými
- programy přizpůsobené podle potřeb zaměstnaných
- vzdělávání dospělých zahrnuje:

1) DALŠÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ FINANCOVANÉ PODNIKY a zcela nebo částečně poskytované v pracovní době (probíhá v podniku, v partnerských podnicích, v institucích vzdělávání dospělých, u dalších externích poskytovatelů, zahrnuje také informální vzdělávání v zaměstnání)

2) ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ Z VLASTNÍ INICIATIVY JEDNOTLIVCŮ

3) VZDĚLÁVÁNÍ JAKO NÁSTROJ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

4) VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCÍ TZV. „DRUHÉ ŠANCE“; získání certifikovaných kvalifikací dospělými

5) VŠEOBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH, LIDOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH, POLITICKÉ VZDĚLÁVÁNÍ

SLOVINSKO

- značná rozmanitost vzdělávacích příležitostí ve vzdělávání dospělých

1) FORMÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY

- vedou k dosažení oficiální uznané úrovně vzdělání

I. programy základního vzdělávání dospělých

- programy uzpůsobeny potřebám a možnostem dospělých z hlediska organizace výuky, hodnocení učení, přechodu mezi ročníky, úpravy časového rozvrhu a doby výuky

II. programy vedoucí k odborným a technickým kvalifikacím

- krátkodobé odborné programy, odborné a technické programy, post-sekundární odborné programy

III. vyšší sekundární vzdělávání

- možné získat v programech odborných kurzů nebo složením zkoušky pro mistry, dílovedoucí nebo dalších rovnocenných zkoušek
- programy pro dospělé mohou mít stejné obsahy jako pro studenty v počátečním vzdělávání, rozdíl spočívá v přizpůsobení programů potřebám dospělých z hlediska organizace, rozvrhu výuky, hodnocení znalostí a podmínek přechodu mezi ročníky; vedle toho existují vzdělávací programy nebo vzdělávací moduly speciálně vytvořené pro dospělé

IV. vysokoškolské vzdělávací programy

- akademicky a profesně zaměřené vysokoškolské vzdělávací programy
- v některých případech je vzdělávání organizováno především pro dospělé, současně se dospělí mohou zapsat do programů denního studia
- dále existují rozmanité programy pro dospělé orientované na zlepšení a rozšíření jejich současných znalostí v řadě odborných oblastí. V tomto případě se nejedná o dosažení vyšší úrovně vzdělání. Jde o programy dalšího vzdělávání zaměřené na zlepšení znalostí na stejné úrovni dosaženého vzdělání.

2) NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY

- délka neformálních kurzů není pevně stanovena, o jejich absolvování je vydáván doklad
- příklady neformálního vzdělávání:
 - některé projekty Slovinského institutu vzdělávání dospělých v oblasti dalšího vzdělávání dospělých
 - regionální centra pro samostudium ve vzdělávacích institucích, v knihovnách, ve vzdělávacích centrech podniků. V těchto centrech mohou dospělí nalézt programovou nabídku v oblasti všeobecného vzdělávání (počítačové programy, cizí jazyky, programy osobního rozvoje, programy komunikačních dovedností).
 - Studijní kruhy - účastníci studijních kruhů si sami volí studijní obsahy kruhů. Pravidlem pro volbu obsahu je výběr problémů, které se týkají dané obce či regionu, ve které kruhy probíhají.

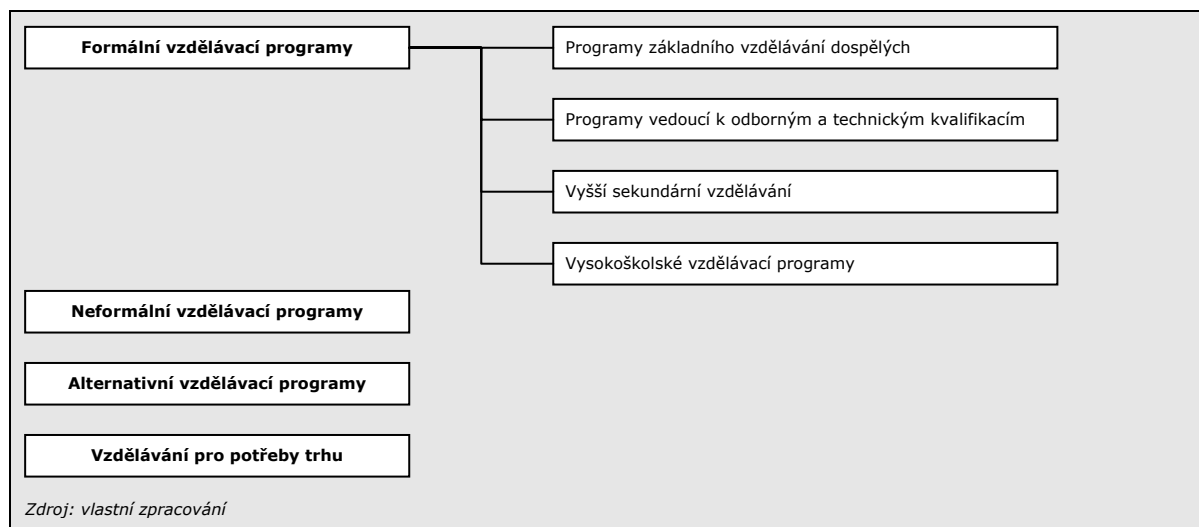
3) ALTERNATIVNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY

- v několika posledních letech byla rozvinuta řada alternativních programů neformálního vzdělávání pro některé cílové skupiny, např.:
 - Projekt vzdělávání pro mladé dospělé - program je určen pro mladé dospělé, kteří nedokončili vzdělávání v rámci počátečního vzdělávání.
 - Vzdělávání pro životní dovednosti - jde o program gramotnosti.
 - Dále zde existují programy univerzity třetího věku pro seniory.
- délka programů se pohybuje od jednoho dne k několika dnům, měsícům nebo rokům.
- formy výuky zahrnují kromě klasické výuky také distanční vzdělávání, přímou výuku a studijní kruhy
- dlouhodobější programy jsou většinou strukturovány jako moduly a zahrnují rozmanité metody výuky: formální přednášky, semináře, diskusní skupiny, hraní rolí, řešení problémů, flexibilní výukové metody (využívání multimédií, např. video, počítače, e-mail, Internet).
- hodnocení a ověřování znalostí zahrnuje rozličné formy hodnocení: klasické zkoušky a testy, vypracování seminárních a projektových úkolů, rozhovory, diskuze, demonstrace dovedností, zkoušení na pracovišti, hodnocení neformálně získaných znalostí
- existuje systém hodnocení a uznávání dříve získaných znalostí a zkušeností

4) VZDĚLÁVÁNÍ PRO POTŘEBY TRHU PRÁCE

- Vzdělávání dospělých pro potřeby trhu práce zahrnuje organizované formy vzdělávání, vzdělávání vedoucí k dosažení úrovně vzdělání, specializace (na sekundární, vysokoškolské úrovni), rekvalifikace, vzdělávání pro méně poptávané práce, vzdělávání požadované zákony, kratší formy vzdělávání a průběžné profesní vzdělávání.
- Organizované vzdělávání zaměstnaných představuje pouze jednu ze součástí vzdělávání, velká část vzdělávání se uskutečňuje způsoby, které nejsou statisticky sledovány.

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace



Vzdělávání dospělých se ve vybraných členských zemích Evropské unie řadí mezi prioritní oblasti národních vzdělávacích politik a představuje jeden z pilířů národních vzdělávacích systémů. Ve všech případech prezentovaných zemí se jedná o komplexní systémy vzdělávání dospělých opírající se o hlavní konstrukční prvky funkčního systému. Především se jedná o legislativní úpravu celé oblasti vzdělávání dospělých včetně vymezení řídicích a dalších kompetentních orgánů, jejich odpovědnosti a stanovení práv a povinností ostatních subjektů působících ve vzdělávání dospělých. Další prvky představují rámec finančního zabezpečení dané vzdělávací oblasti, alternativní vzdělávací formy, kontrola kvality a dostupnost informací o daném vzdělávání a kvalitní poradenství v oblasti vzdělávacích potřeb. Jednotlivým okruhům se podrobněji věnuje následující text.

3.2.1 Legislativní rámec

Legislativní rámec jednoznačně vymezující institucionální, organizační a finanční zajištění systému vzdělávání dospělých je hlavním předpokladem funkčního systému. Pět ze sedmi vybraných zemí přijalo speciální zákony upravující výhradně oblast vzdělávání dospělých. Nicméně i ve zbývajících zemích (Švédsko, Velká Británie) je vzdělávání dospělých součástí zákonné úpravy, i když ne v podobě samostatného zákona.²³ Zákony o vzdělávání dospělých jednotlivých zemí zejména vymezují organizaci vzdělávání, kompetentní orgány, finanční zajištění a v případě odborného vzdělávání také jeho obsah. Pokud neexistuje samostatný zákon definující principy uznávání kvalifikací na základě prokázání získaných dovedností, může být i tato úprava součástí zákona o vzdělávání dospělých. Celá řada ustanovení dotýkajících se vzdělávání dospělých je obsažena i v dalších zákonech primárně regulujících jinou oblast, např. zákony o základním, sekundárním, terciárním a odborném vzdělávání, pracovní legislativa.

²³ V prosinci 2008 by i ve Velké Británii měl nabýt účinnosti nový Zákon o dalším vzdělávání a přípravě.

Box č. 4 Legislativní úprava vzdělávání dospělých ve vybraných členských zemích

FINSKO

- Zákon o vzdělávání na trhu práce (Act on Labour Market Training)
- Zákon o odborném vzdělávání (Vocational Education Act) - upravuje organizaci obsahu vyššího sekundárního odborného vzdělávání pro mladé studenty i dospělé
- Zákon o odborném vzdělávání dospělých (Vocational Adult Education Act) - obsahuje i oblast uznávání odborných kvalifikací na základě prokázání dovedností bez ohledu na způsob jejich získání
- Zákon o Liberálním vzdělávání dospělých - vymezuje účel liberálního vzdělávání dospělých jako podporu rozvoje jednotlivců, demokracie a rovnosti na základě principů celoživotního vzdělávání
- Zákon o národních certifikátech jazykových dovedností
- Vládní rezoluce o rozvoji a financování odborného vzdělávání dospělých (Resolutions on the development of and funding for vocational adult education and training) - vymezuje finanční systém a rozdělení odpovědnosti za vzdělávání dospělých
- Rozvojový plán pro vzdělávání a výzkum na období 2003-2008 (Development Plan for Education and Research for 2003-2008) - určuje hlavní cíle pro vzdělávání dospělých a konkrétní návrhy opatření k jejich dosažení

DÁNSKO

- Zákon o vzdělávání na trhu práce (Act on Labour Market Training)
- Zákon o počátečním a dalším odborném vzdělávání dospělých (Act on IVET and CVET for adults) - upravuje obsah, organizaci, zajištění a financování odborných vzdělávacích programů pro dospělé
- Zákon o finanční podpoře svobodného vzdělávání dospělých (Act on Financial Support for Liberal Adult Education)
- institucionální struktura je upravena samostatnou legislativou, zejména Zákonem o institucích pro odborné vzdělávání a školení (Act on Institutions for Vocational Education and Training)

NIZOZEMSKO

- Zákon o vzdělávání dospělých a odborném vzdělávání (Adult and Vocational Education Act) - platnost od 1.1.1996; součástí zákona je národní systém kvalifikací pro vzdělávání dospělých a odborné vzdělávání

ŠVÉDSKO

- Zákon o vzdělávání (Education Act) a řada dalších nařízení - upravuje organizaci a financování veřejného vzdělávacího systému pro dospělé; zákon stanoví dospělým, kteří nedosáhli základního vzdělání, právo na opětovný přístup k získání tohoto vzdělání a právo imigrantů na výuku švédštiny
- vzdělávání na trhu práce je upraveno příslušnými zákony regulujícími tento trh
- některé speciální cíle lidového vzdělávání dospělých mohou být stanoveny zákonem, většinou ale nejsou základní pravidla tohoto vzdělávání vymezena, není ani určeno, jak by mělo být lidové vzdělávání organizováno, stejně jako není definován jeho obsah

VELKÁ BRITÁNIE

- Zákon o vzdělávání a dovednostech (Learning and Skills Act) - vymezuje instituce odpovědná za řízení vzdělávání, upravuje financování, strategie a zajišťování kvality
- Zákon o zaměstnání - právo na uvolňování z práce pro potřeby vzdělávání odborových zástupců
- prosinec 2008 - předpokládána účinnost nového Zákona o dalším vzdělávání a přípravě - stanoveny nové pravomoci a povinnosti institucí dalšího vzdělávání, Rady pro vzdělávání a kvalifikace (LSC), ministerstva

RAKOUSKO

- legislativní kompetence na federální i zemské úrovni
- Federální zákon o financování vzdělávání dospělých a veřejných knihovnách (1973) (Federal Act on the Financing of Adult Education and Public Libraries) - legislativní základ pro zajištění provozu a řízení Federálních center pro podporu vzdělávání dospělých v jednotlivých provinciích a finanční podpory vzdělávání dospělých a veřejných knihoven

SLOVINSKO

- Zákon o univerzitách pro pracující (1971) (Act on Workers' Universities) - vymezuje podmínky pro fungování vzdělávacích organizací
- po roce 1991 byla oblast vzdělávání dospělých začleněna do národních profesních dokumentů jako plně rovnocenná oblast vzdělávacího systému
- Zákon o vzdělávání dospělých (1996) (Adult Education Act)
- speciální zákon pro oblast vzdělávání dospělých

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- vymezuje normativní základ systému vzdělávání dospělých - definuje účastníky vzdělávání, vzdělávací programy, podmínky pro vzdělávání dospělých, organizaci průběhu vzdělávání, evidenci a dokumentaci vzdělávacího procesu, administraci (úkoly, kompetence a odpovědnosti veřejných a vládních institucí, rozvojových a poradních organizací, zkušebních center), financování systému a kontrolu
- ve vztahu k samotnému vzdělávacímu procesu se zabývá pouze otázkami ochrany práv účastníků a zajištění kvality vzdělávacího procesu ve vzdělávání dospělých, které má povahu veřejné služby a je ve veřejném zájmu a dále uznáváním znalostí získaných samostudiem, vzděláváním v podniku, mimoškolním a neformálním vzděláváním
- oblasti vzdělávání dospělých se dále dotýkají i ustanovení některých článků školské a pracovní legislativy, zákonů a ostatních nařízení upravujících různé oblasti ekonomického a veřejného sektoru

Školská legislativa ve vzdělávání dospělých - školská legislativa zabývající se oblastí vzdělávání dospělých:

- Zákon o organizaci a financování vzdělávání (Organisation and Financing of Education Act)
 - v oblasti vzdělávání dospělých zejména upravuje: podmínky fungování, jeho administraci a financování
 - zákon stanoví zdroje financování - aktivity jsou financovány z veřejných zdrojů, z prostředků zakladatelů, příspěvků od asociací, komor, zaměstnavatelů, příspěvků a účastnických poplatků a z dalších zdrojů (prodej služeb a produktů, dary, sponzoring)
- Zákon o základních školách (Elementary School Act)
 - upravuje základní vzdělávání, v osmé kapitole obsahuje také úpravu základního vzdělávání dospělých
 - základní vzdělávání dospělých probíhá ve vzdělávacích programech vytvářených přímo na míru podle potřeb a možností dospělých
- Zákon o gymnáziích (Gimnazije Act)
 - upravuje vzdělávání na všeobecných vyšších sekundárních školách
 - podle ustanovení článku 30 tohoto zákona upravujícího vzdělávání dospělých se může každý dospělý zapojit do vzdělávání za předpokladu, že je osobou zaměstnanou nebo nezaměstnanou nebo je starší 18 let
 - organizace a průběh vzdělávání zohledňuje potřeby dospělých
- Zákon o odborném a technickém vzdělávání (Vocational and Technical Education Act)
 - upravuje vzdělávání vedoucí k získání státem uznaného odborného a technického vzdělání na úrovni sekundárního a postsekundárního odborného vzdělání
 - vzdělávání dospělých se týká kapitola 7 zákona
 - dospělí se podle zákona vzdělávají v programech určených studentům počátečního vzdělávání. Rozdíl spočívá v tom, že organizace vzdělávání, rozvrh, hodnocení znalostí a podmínky postupu do vyššího ročníku jsou přizpůsobeny potřebám dospělých.
 - dále existuje i možnost vzdělávat se v programech přímo vytvořených pro dospělé
- Zákon o vysokoškolském vzdělávání (Higher Education Act)
 - vzdělávání dospělých v zákoně upraveno nepřímo
 - článek 33 stanoví, že programy jsou organizovány jako denní studijní programy, ale v případech, kdy to povaha programu umožňuje, lze studovat formou částečného studia
 - článek 37 vymezuje možnosti necelodenního studia a přizpůsobení organizace studia, časového rozvrhu přednášek, seminářů a cvičení
 - novinkou zákona je zavedení profesně zaměřeného studia, které umožní intenzivnější zapojení dospělých do vysokoškolského studia
- Zákon o národních profesních kvalifikacích
 - z roku 2000
 - zavádí certifikační systém umožňující získání profesní kvalifikace i jiným způsobem než pouze formálním vzděláváním
- Hlavní plán vzdělávání dospělých - vládní návrh přijat Národním shromážděním

Pracovní legislativa zasahující do oblasti vzdělávání dospělých

- Zákon o pracovních vztazích (Act on Working Relations)
 - vzdělávání dospělých se týká kapitola upravující vzdělávání zaměstnanců
 - každý pracovník má právo na vzdělávání související s výkonem zaměstnání, jeho udržení či vytvoření příležitostí pro jeho změnu
 - pracovník má podle článku 61 (článek upravující absence v práci) právo na studijní dovolenou (do výše 7 dnů nebo i více v průběhu kalendářního roku) na přípravu pro závěrečné nebo jiné zkoušky

- novela zákona stanovila právo nadbytečných pracovníků na přeškolení nebo další vzdělávání v případě, kdy práce není již charakteru dočasného zaměstnání nebo v případě, kdy byl pracovník převeden na jiné pracovní místo
- zákon stanoví odpovědnost pracovníka v případě, že odmítne vzdělávání nebo poruší stanovenou povinnost, což může vést až k ukončení pracovního poměru

- Zákon o zaměstnanosti a pojistném v nezaměstnanosti (The Employment and Unemployment Insurance Act)

- článek 39 „Právo na přípravu na zaměstnání“ stanoví právo nezaměstnané osoby na všechny formy vzdělávání
- zvláštní kapitola zákona věnována aktivní politice zaměstnanosti
- mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti se řadí podpory zaměstnavatelům na vzdělávání nově zaměstnaných, spolufinancování rekvalifikací a dalšího vzdělávání

- Kolektivní dohody

- vzdělávání dospělých je upraveno také kolektivními dohodami; Ve Slovinsku jsou to dvě kolektivní dohody: pro oblast hospodářství (Generální kolektivní dohoda pro hospodářství) a pro oblast služeb (Kolektivní dohoda pro sektor služeb)

Kolektivní dohoda pro oblast hospodářství - obsahuje i úpravu práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vztahu ke vzdělávání pracovníků

- pracovníci mají právo na vzdělávání, které je v jejich zájmu nebo zájmu zaměstnavatele
- upravena je organizace vzdělávání (vzdělávání v rámci pracovní doby nebo vzdělávání po práci), práva pracovníků s tím spojená, délka doby věnovaná vzdělávání, počet dní volna z důvodů výkonu zkoušky
- podle kolektivní dohody mají pracovníci účastníci se vzdělávání, které je v zájmu zaměstnavatele, nárok na náhradu mzdy a výdajů (doprava, poplatky, strava, ubytování)

Kolektivní dohoda pro sektor služeb - obsahuje podobná ustanovení jako kolektivní dohoda pro oblast hospodářství

- v této kolektivní smlouvě jsou upraveny otázky organizace vzdělávání (vzdělávání v rámci pracovní doby nebo po práci), práva pracovníků s tím související, upraveny jsou také otázky pracovní doby věnované na vzdělávání a otázky ohledně studijní dovolené v souvislosti s výkonem zkoušek
- pracovník studující v zájmu instituce má nárok, podle kolektivní dohody, na náhradu dopravních nákladů, poplatků a ubytování
- pracovník může také studovat pro svůj osobní zájem, v takových případech podnik určuje rozsah a podmínky vzdělávání ve zvláštní smlouvě uzavřené mezi pracovníkem a zaměstnavatelem

Sociální legislativa zasahující do oblasti vzdělávání dospělých

Nejdůležitější zákony z oblasti sociální legislativy nepřímo upravující otázky vzdělávání dospělých: Zákon o bezpečnosti v práci (Act on Safety at Work), Zákon o důchodovém a invalidním pojištění (Act on Pension and Disability Insurance), Zákon o válečných invalidech (Act on the Disabled by War), Zákon o vzdělávání a zaměstnanosti zdravotně postižených osob (Act on Training and Employment of the Disabled Persons).

Ostatní legislativa zasahující do oblasti vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je zmíněno i v řadě dalších zákonů, nařízení a směrnicích, strategických dokumentech v rámci jednotlivých ekonomických sektorů.

3.2.2 Řízení oblasti dalšího vzdělávání dospělých

Řízení oblasti vzdělávání dospělých spadá na nejvyšší vládní úrovni ve všech zemích do kompetencí ministerstva školství. Zapojena jsou však také další ministerstva vykonávající působnost ve vztahu k vzdělávání v oblastech patřících do jejich příslušnosti (např. ministerstva sociálních věcí spravují vzdělávání nezaměstnaných, ministerstva zemědělství vzdělávání pracovníků v daném sektoru apod.). Ministerstvu financí přísluší významná role v oblasti finančního zajištění vzdělávání, kdy se jedná buď o přerozdělování prostředků jednotlivým ministerstvům nebo přímé poskytování financí směrem k vzdělávacím institucím (přes nižší řídicí stupně nebo přímo poskytovatelům vzdělávání). Hlavní činností ministerstev školství je především tvorba koncepcí, strategií, stanovení hlavních principů a pravidel vymezujících fungování

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

oblasti dalšího vzdělávání. Ve většině zemí je realizace a zajištění vzdělávání dospělých decentralizováno a patří do kompetencí orgánů nižší správní úrovně, zejména obcí. Konkrétní podoba záleží na správním uspořádání příslušné země. V představených zemích běžně existují instituce speciálně vytvořené za účelem řízení vzdělávání dospělých. Náplň jejich činností se již mezi zeměmi liší, především se jedná o zajištění a kontrolu kvality vzdělávání, vytváření vzdělávacích kurikulů, programů a standardů. Zejména v Nizozemsku, Rakousku, Slovinsku a Velké Británii patří významné postavení v procesu tvorby a realizace vzdělávací politiky dospělých sociálním partnerům.

Box č. 5 Řízení oblasti vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU

FINSKO

- Ministerstvo školství a Národní rada pro vzdělávání reguluje vzdělávání dospělých vedoucím k získání kvalifikace
- Ministerstvo školství schvaluje strukturu kvalifikací
- Národní rada pro vzdělávání je odpovědná za vytváření národních kurikulů a požadavků na odborné kvalifikace

DÁNSKO

- Ministerstvo školství vymezuje rámec pro vzdělávání a má rozhodovací kompetence
- obchodní komise pro programy odborného vzdělání - stanoví přesné cíle, předměty, obsah a strukturu vzdělávacích programů; členy jsou zástupci sociálních partnerů

NIZOZEMSKO

- na centrální úrovni patří hlavní aktivní role ve vzdělávací politice dospělých především třem následujícím ministerstvům: Ministerstvu školství, kultury a vědy, Ministerstvu sociálních věcí a zaměstnanosti, Ministerstvu hospodářství
- Ministerstvo školství, kultury a vědy je odpovědné za celý vzdělávací systém včetně odborného vzdělávání a vzdělávání dospělých
- Ministerstvo hospodářství je zapojeno do iniciativ celoživotního vzdělávání a podpory zaměstnatelnosti
- Ministerstvo sociálních věcí a zaměstnanosti je odpovědné za vzdělávání uchazečů o zaměstnání a nezaměstnaných; je zapojeno do mezioborových iniciativ v rámci celoživotního vzdělávání
- ministerstva spolupracují s národními zaměstnavatelskými a zaměstnaneckými organizacemi. Tyto organizace mají vlastní fórum pro diskuze a tvorbu politiky - Nadace pro práci. Nadace působí jako platforma pro konzultace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.
- Ministerstvo zemědělství, ochrany přírody a rybolovu je odpovědné za vzdělávání v sektoru zemědělství
- zajištění vzdělávání dospělých je v odpovědnosti místní správy; obce jsou odpovědné za řízení rozpočtu pro vzdělávání dospělých a zajištění jeho kvality
- dalšími aktéry v oblasti vzdělávání dospělých jsou zejména sociální partneři, kteří pomáhají určovat politický rámec s ohledem na celoživotní vzdělávání
- politika ve vztahu k vzdělávání na pracovišti je v odpovědnosti sociálních partnerů

ŠVÉDSKO

- odpovědnost státu:
 - zajištění finančních zdrojů
 - v jeho kompetenci je Národní středisko pro flexibilní učení
- Odpovědnost obcí:
 - KOMVUX, SARVUX, SFI (ŠVÉDŠTINA PRO IMIGRANTY)
- Švédská národní rada vzdělávání dospělých
 - nevládní organizace odpovědná za koordinaci, distribuci státních grantů a evaluaci vzdělávacích aktivit ve folk-high schools a studijních asociacích

VELKÁ BRITÁNIE

- odpovědnost za další vzdělávání má Ministerstvo pro inovace, univerzity a kvalifikace (vznik v červnu 2007; před tím v kompetenci dnes již zrušeného Ministerstva pro vzdělávání a kvalifikace)
- za celoživotní vzdělávání ve Walesu odpovídá Ministerstvo pro profesní přípravu a vzdělávání
- Úřad pro kvalifikace a kurikulum (QCA) odpovídá za program národních profesních standardů a schvaluje kvalifikace začleněné do národního rámce kvalifikací
- za strategický rozvoj, financování a zajištění dalšího vzdělávání a profesní přípravu pro dospělé odpovídá Rada pro vzdělávání a kvalifikace pro Anglii (LSC) a Národní rada Walesu (ELWa); musí zajistit vzdělávání s denní i částečnou docházkou, profesní přípravu a zájmové volnočasové aktivity

SKOTSKO

- Ministerstvo pro vzdělávání a mladé lidi a Ministerstvo pro podnikání a celoživotní vzdělávání odpovídají za dohled a rozvoj vzdělávání, vzdělávacích služeb a legislativu

RAKOUSKO

- odpovídající kompetence jsou svěřeny především spolkovým zemím a obcím
- mezi jednotlivými spolkovými zeměmi existují rozdíly ve značném rozsahu, od zajištění finančních zdrojů až po regulaci obsahu příslušnými odděleními zemské správy
- naproti tomu kompetence ve vzdělávání dospělých realizovaného ve školách a vysokém školství (např. školy pro zaměstnané, krátkodobé univerzitní programy, Fachhochschule kurzy pro zaměstnané) patří Ministerstvu školství, tzn. federální úrovni
- značná odpovědnost za zajištění dalšího odborného vzdělávání náleží také sociálním partnerům

SLOVINSKO

- Ministerstvo školství nese odpovědnost za systém vzdělávání dospělých; existuje zde zvláštní oddělení pro vzdělávání dospělých
- další ministerstva ve vztahu ke vzdělávání dospělých se zabývají specifickými činnostmi patřícími do jejich oblasti působnosti:
- Ministerstvo práce, rodiny a sociálních věcí společně se službou zaměstnanosti (úřady práce) dohlíží na vzdělávání zaměstnaných a nezaměstnaných
- Ministerstvo zemědělství, lesnictví a potravin, Ministerstvo obchodu a řemesel, Ministerstvo kultury atd. plánují své aktivity a přebírají odpovědnost v zajištění a financování vzdělávání dospělých v rámci jejich oblastí
- jednou ze tří odborných poradních rad založených vládou je Odborná rada Slovinské republiky pro vzdělávání dospělých:
 - rada sleduje a hodnotí podmínky a rozvoj vzdělávání dospělých z hlediska potřeb a možností rozvoje společnosti a z pohledu kvality a mezinárodní srovnatelnosti
 - rada má odbornou a poradní roli v oblasti přípravy a realizace Hlavního plánu vzdělávání dospělých, ročních plánů vzdělávání dospělých, ve vytváření obecných systémových podmínek pro rozvoj vzdělávání dospělých
 - kompetence rady souvisí se vzdělávacími programy, katalogy a standardy znalostí, s dalšími odbornými otázkami ovlivňujícími organizaci, kvalitu a efektivitu vzdělávání dospělých
 - rada spolupracuje s ostatními dvěma odbornými radami (Odborná rada Slovinské republiky pro všeobecné vzdělávání a Odborná rada Slovinské republiky pro odborné a technické vzdělávání) při rozhodování o vzdělávacích programech formálního vzdělávání dospělých
 - ostatní dvě rady nemohou bez souhlasu rady pro vzdělávání dospělých přijmout rozhodnutí ve věcech dotýkajících se vzdělávání dospělých
 - rada stanovuje standardy a obsahy vzdělávacích programů
 - rada poskytuje návrhy a názory příslušným orgánům v otázkách vzdělávací politiky
- další expertní a poradní orgány založené za účelem podpory realizace specifických projektů ve vzdělávání dospělých:
 - v roce 1995 jmenovala vláda Radu pro národní kurikulum, která definuje vzdělávací cíle včetně oblasti vzdělávání dospělých
 - pro koordinaci zavádění a hodnocení programů byla založena Národní komise pro implementaci a hodnocení inovací a programů ve vzdělávání
 - dále byly založeny i hodnotící komise včetně komise pro vzdělávání dospělých; mezi jejich hlavní úkoly patří: stanovení metodologie hodnocení, schválení metodologie komisemi, schválení plánů implementace a sledování, příprava zprávy o implementaci a výsledcích sledování programů

3.2.3 Poskytovatelé vzdělávání

Poskytování vzdělávání dospělých v představených zemích je zabezpečováno rozsáhlou sítí vzdělávacích institucí. Obecně lze vymezit následující hlavní skupiny poskytovatelů:

- veřejné instituce,
- soukromé organizace,
- zaměstnavatelé,

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- neziskové organizace,
- dobrovolnická a zájmová sdružení, církve, knihovny.

Veřejné instituce zajišťují především vzdělávání dospělých v rámci počátečního vzdělávání primárně určeného mladým studentům, které je však současně přístupné i dospělé části populace. Vedle toho existují i vzdělávací kurzy vytvořené přímo pro dospělé zájemce o studium, které kromě výše zmíněných poskytují i další veřejné instituce, účelově zřízené pro potřeby vzdělávání dospělých (např. vzdělávací centra, koleje dalšího vzdělávání - Velká Británie).

Soukromé organizace poskytují vzdělávací služby na principu zisku. Vzdělávací nabídka zahrnuje vzdělávací kurzy hrazené přímo klienty, jimiž mohou být samotní občané nebo podniky (organizace). V závislosti na zákonné úpravě platné v jednotlivých zemích mohou tyto instituce, za splnění stanovených podmínek - především získání licence - poskytovat na základě smlouvy vzdělávací aktivity, jejichž zabezpečení spadá do kompetencí orgánů veřejné správy. Příkladem může být Nizozemsko, kde úřady práce nakupují vzdělávací kurzy od soukromých organizací, jimž byla přidělena licence na poskytování těchto vzdělávacích služeb.

Zajištění kurzů pro nezaměstnané spadá ve všech zemích do kompetencí úřadů práce, které kurzy buď přímo organizují nebo si je mohou objednat od ostatních poskytovatelů vzdělávání - soukromých nebo veřejných (záleží na konkrétním právním vymezení dané země).

Významnými poskytovateli jsou zaměstnavatelé zabezpečující vzdělávací aktivity pro své zaměstnance v podobě interních a externích kurzů, školení přímo na pracovištích, zajištění účasti na seminářích apod.

Rozsah zapojení soukromého a veřejného sektoru do vzdělávání dospělých je mezi sledovanými zeměmi rozdílný. Převahu soukromého sektoru lze sledovat např. v Nizozemsku, kde na soukromý sektor připadá celkem 68 % poskytovaných vzdělávacích aktivit pro dospělé (soukromí poskytovatelé 40 %, podniky 28 %). Naopak výraznější podíl veřejného sektoru v poskytování vzdělávacích aktivit pro dospělé vykazuje Finsko nebo Dánsko.

Mezi další poskytovatele se řadí neziskové či dobrovolnické organizace, které např. v Rakousku zastávají významnou pozici v zajištění dalšího vzdělávání dospělých.

Především pro své členy poskytují vzdělávací aktivity i odborové organizace, profesní komory, sdružení. Příležitosti k rozšiřování znalostí - spíše v oblasti osobního rozvoje a běžných dovedností - nabízejí také komunitní centra, církve, knihovny. Speciální instituce představují tzv. instituce Lidového vzdělávání (např. ve Švédsku, Finsku, Slovinsku).

Box č. 6 Poskytovatelé vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU

FINSKO

SELF-MOTIVATED EDUCATION

- poskytovateli jsou vzdělávací instituce podléhající veřejnému dohledu, které poskytují vzdělávání na základě udělené licence

- vzdělávání je financováno převážně z prostředků úřadů, do jejichž kompetencí vzdělávání patří

I) POSKYTOVATELÉ POČÁTEČNÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

- poskytují především odborné vyšší sekundární vzdělání pro mladé, současně ale také poskytují počáteční odborné a další odborné vzdělávání pro dospělé

- odborné vzdělávací instituce provozují místní správa, rady svazků obcí, registrované asociace, nadace

- instituce musí mít licenci na poskytování vzdělávání udělovanou ministerstvem školství

II) CENTRA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

- specializují se na vyšší sekundární odborné vzdělávání
- hlavní poskytovatelé dalšího odborného vzdělávání
- nabízí některé počáteční odborné vzdělávání pro dospělé
- finanční zdroje získávají od příslušných správních úřadů a úřadů práce, které od center nakupují vzdělávací kurzy pro potřeby trhu práce
- musí mít licenci k poskytování vzdělávání
- zřizují je úřady místní správy, registrované asociace, nadace

III) SPECIÁLNÍ ODBORNÉ INSTITUCE

- provozované obchodními společnostmi (podnikem, firmou)
- dostávají státní podporu na úhradu provozních nákladů
- většina jejich vzdělávacích aktivit představuje další vzdělávání pro zaměstnance
- poskytují ale i ostatní odborné vzdělávání pro dospělé

IV) POLYTECHNIKY

- vysokoškolské instituce
- provozovány orgány místní správy, rady svazků obcí, registrovanými asociacemi, nadacemi
- poskytují vzdělávání dospělých zakončené získáním vysokoškolského titulu
- dále poskytují profesní specializační studia a Otevřené polytechnické vzdělávání

V) UNIVERZITY

- všechny univerzity jsou státní
- poskytují bakalářské, magisterské studijní a vědecké doktorské programy, univerzitní specializační studium, ostatní další vzdělávání, Otevřené univerzity
- všechny univerzity provozují centra dalšího vzdělávání zabezpečující vzdělávání zejména pro akademické pracovníky

VI) Liberální vzdělávání dospělých

- poskytují:
 - Centra vzdělávání dospělých
 - Folk-high school
 - Centra letních univerzit
 - Sportovní vzdělávací centra
- Instituce mohou zřizovat místní správa (obce, města), rady svazků obcí, registrované asociace, nadace
- stát poskytuje dotace na provoz

DÁNSKO

- veřejné školské instituce zabezpečující vzdělávání dostupné dospělým
- soukromí poskytovatelé

NIZOZEMSKO

VEŘEJNÉ INSTITUCE

- ROCs (regionální střediska profesní přípravy) jsou podle zákona povinny zajistit celou řadu kurzů pro vzdělávání dospělých a sekundární odborné vzdělávání
- soukromí poskytovatelé mohou, za určitých podmínek poskytovat počáteční odborné kurzy a mohou být vládou akreditovaným poskytovatelem kurzů
- ROCs plní v oblasti vzdělávání tyto funkce:

I) zajištění počátečního odborného sekundárního vzdělávání

- II) zajištění kurzů vzdělávání dospělých, kde je místní správa nejdůležitějším partnerem. Cílovou skupinou jsou lidé využívající druhou šanci, noví přistěhovalci a starší generace imigrantů.

III) zajištění odborného vzdělávání a rekvalifikace pro zaměstnané i nezaměstnané

- IV) zajištění počátečního odborného vzdělávání a vzdělávání dospělých prostřednictvím nákupu kurzů od komerčních poskytovatelů nedotovaných vzdělávacích kurzů

- Běžné vzdělávací instituce, vedle počátečního vzdělávání, poskytují také smluvní vzdělávání na základě objednávky. Smluvní vzdělávání zahrnuje všechny aktivity spadající mimo jejich řádné vzdělávací aktivity vymezené zákonem. Jejich poskytování je podmíněno dodržением striktních pravidel, kdy primární úkoly, využití zdrojů a vybavení institucí nesmí být podřízeno trhu a ohrožovat jejich existenci.

- Centra zemědělského vzdělávání (AOCs) financována ministerstvem zemědělství zajišťují řadu kurzů dalšího vzdělávání v oblasti zemědělství a životního prostředí.

SOUKROMÉ INSTITUCE

- podstatná část vzdělávání je nakupována od soukromých (komerčních) poskytovatelů
- převahu v poskytování dalšího vzdělávání má sektor, který nezískává žádné dotace (podíl komerčního sektoru dosahuje 68 %)
- poskytují akreditované a uznané vzdělávací kurzy, zaměstnanecké vzdělávání, počáteční vzdělávání

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- zaměstnavatelé a oborové organizace jsou také aktivními poskytovateli vzdělávání. Nabízejí podnikové a odvětvové kurzy. Podnikové kurzy umožňují zaměstnancům firmy získat, udržovat nebo zvyšovat své dovednosti, znalosti a kvalifikace. Kurzy jsou zcela nebo z části hrazeny zaměstnavateli. Kurzy realizované příslušnými oborovými organizacemi jsou určeny všem zaměstnancům pracujícím v daném oboru a jsou zaměřeny na získání příslušných diplomů v daném oboru.

ŠVÉDSKO

- školy pro obecní základní a vyšší sekundární vzdělávání dospělých, poskytovatelé výuky švédštiny pro imigranty, školy pro doplňkové vzdělávání, školy dalšího odborného vzdělávání, Folk high schools, asociace vzdělávání dospělých, vzdělávací příležitosti pro dospělé se zdravotním postižením zajišťované obcemi

VELKÁ BRITÁNIE

- většina veřejně poskytovaného dalšího odborného vzdělávání je v Anglii a Walesu nabízena veřejnými institucemi
- soukromí poskytovatelé vzdělávání pracují na základě smluv s Radou pro vzdělávání a kvalifikace²⁴ (Anglie - LSC) a Radou vzdělávání a učení Walesu (ELWa²⁵)
- vzdělávání a profesní přípravu dospělých poskytují instituce dalšího a vysokoškolského vzdělávání, instituce schválených poskytovatelů profesní přípravy, tj. profesní instituce, výcvikové podniky (podniky profesní přípravy) nebo jednotliví zaměstnavatelé, střediska vzdělávání dospělých provozovaná místními úřady (LEA) a střediska Sdružení pro vzdělávání pracujících (WEA dobrovolné sdružení nabízející dospělým vzdělávání), vzdělávací možnosti na Internetu
- vzdělávání lze absolvovat v institucích obcí, v dobrovolnických organizacích, v podnicích, kolejích dalšího vzdělávání, ve vysokoškolských institucích
- koleje dalšího vzdělávání - poskytují všeobecné a profesní kurzy, specializované kurzy zaměřené na specifické obory, kurzy základního vzdělávání, všeobecného vzdělávání, přípravné kurzy pro přijetí na vysoké školy, zájmové kurzy pro dospělé formou celodenní a necelodenní výuky; řada kolejí dalšího vzdělávání nabízí také kurzy vysokoškolského vzdělávání zakončené získáním vysokoškolského titulu
- instituce vysokoškolského vzdělávání zpřístupňují vysokoškolské vzdělávání i dospělým studentům; univerzity a ostatní instituce vysokoškolského vzdělávání dále nabízí krátké specializované kurzy pro potřeby průmyslu nebo jednotlivců. Nabízejí také odborné nebo zájmové kurzy se zkrácenou dobou výuky probíhající v místních komunitách, mohou zahrnovat jazykové kurzy, kurzy informačních technologií, obchodu, stejně jako více akademicky zaměřené předměty jež si volí lidé podle jejich osobního zájmu
- LearnDirect je obchodní jméno pro poskytování služeb UFL (Univerzity pro průmysl).²⁶ Nabízí přes 600 kurzů, pokrývajících dovednosti v informačních a komunikačních technologiích, oblasti maloobchodu a distribuce, multimédií, obchodní dovednosti, dovednosti nezbytné pro život; délka většiny kurzů se pohybuje mezi 10-30 hodinami

SKOTSKO

- hlavní poskytovatelé:
 - odborné školy
 - vysokoškolské instituce – univerzity
 - některé vysokoškolské koleje jako je Skotská zemědělská kolej, Otevřená kolej
 - soukromí poskytovatelé vzdělávání
 - profesní organizace

RAKOUSKO

hlavní typy poskytovatelů dalšího odborného vzdělávání:

- školy, koleje, vysoké školy
- neziskové organizace vzdělávání dospělých
- zaměstnavatelé
- sociální partneři

²⁴ Úkolem rady je zvýšit kvalifikace dospělých. Mezi její činnosti patří plánování a financování odborného vzdělávání a přípravy.

²⁵ Veřejný orgán s finančními příspěvky od národního shromáždění Walesu. Mezi jeho činnosti se řadí další vzdělávání, profesní příprava s vládní podporou, obecní vzdělávání dospělých. Zajišťuje zařízení pro vzdělávání a profesní přípravu osob starších 16 let, podporuje účast dospělých ve vzdělávání a zaměstnavatele k většímu zapojení do vzdělávání.

²⁶ Jedná se o vládní iniciativu s cílem stimulovat poptávku podniků a jednotlivců po celoživotním vzdělávání a podpořit dostupnost potřebného a vysoce kvalitního učení, zejména prostřednictvím využití informačních a komunikačních technologií.

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

Školy, koleje a vysokoškolské instituce

- ve veřejném školském sektoru jsou nabízeny večerní školy pro zaměstnané ve stejných předmětových oblastech jako v případě celodenní výuky, ačkoliv v omezené šíři vzdělávací nabídky
- univerzity nabízejí další odborné vzdělávání a vysokoškolské kvalifikace převážně v rámci krátkodobých univerzitních programů pro absolventy, stejně jako programy pro lidi bez vysokoškolského vzdělání v rámci večerního, víkendového studia či v blokové formě.
- **Fachhochschulen** představují hlavní nabídku dalšího odborného vzdělávání dospělých zaměřeného zejména na vzdělávání související s výkonem zaměstnání a vědecky založené vzdělávání v určité oblasti
- Fachhochschulen poskytují vysokoškolské odborné vzdělávání s kratší dobou studia; značný význam přikládán praktické výuce
- studium trvá 3,5-4 roky (minimálně 3 roky), kdy 1-2 semestry z této doby jsou věnovány na praktickou výuku
- forma studia je převážně denní, existuje i forma večerního studia
- uchazeči o studium musí být absolventy střední školy, maturitní zkouška není vždy podmínkou, každý uchazeč se musí účastnit přijímacího řízení
- studium je zakončeno absolutoriem, skládá se z obhajoby diplomové práce a závěrečné zkoušky, vede k získání akademického titulu umožňujícího pokračovat v doktorském studiu na univerzitě

- Danube University Krems: Centrum pro další vzdělávání

- nová instituce
- centrum pro další vzdělávání v terciárním sektoru
- nabídka postgraduálního dalšího odborného vzdělávání ve formě kurzů a krátkých univerzitních programů

- Rakouská univerzitní síť dalšího vzdělávání

- platforma pro další odborné univerzitní vzdělávání
- pracovní skupiny představitelů dalšího odborného vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů z rakouských univerzit spolupracují na řadě opatření s cílem podpořit další odborné univerzitní vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů

Neziskové organizace vzdělávání dospělých

- vedle večerních škol pro dospělé a ziskových poskytovatelů zde existují neziskoví poskytovatelé využívající veřejnou podporu
- neziskové organizace působí zejména v oblasti všeobecného a externího dalšího odborného vzdělávání
- významní poskytovatelé založili Rakouskou konfederaci vzdělávacích institucí pro dospělé
- vzdělávací instituce sociálních partnerů patří mezi klíčové poskytovatele dalšího odborného vzdělávání v Rakousku
- **Centra vzdělávání dospělých** - tradiční instituce vzdělávání dospělých existující přes 100 let
- nabízí neškolní vzdělávání
- jejich provozovatelem může být federální vláda, církev, zemská vláda nebo zájmové skupiny
- mají samostatnost v navrhování vlastních programů

- Fórum Katolického vzdělávání dospělých - zahrnuje více než 60 institucí s velmi rozmanitým zaměřením:

- vzdělávací asociace
- vzdělávací centra
- distanční kurzy
- instituce pro speciálně zaměřené vzdělávání (Katolické centrum sociálního vzdělávání)

- Rakouské veřejné knihovny

- zahrnují se do vzdělávání dospělých v širším významu

Další odborné vzdělávání v podnicích

- podnikové vzdělávání se obecně člení na dvě oblasti odborného vzdělávání:
 - 1) učňovské vzdělávání - počáteční odborné vzdělávání je upraveno řadou zákonů a dohod
 - 2) podnikové další odborné vzdělávání - pokud nevede k získání určité kvalifikace, je mnohem méně regulováno

Instituce odborného vzdělávání sociálních partnerů

- Rakousko zavedlo povinné členství podniků v hospodářských komorách. Tento fakt výrazně ovlivňuje vyšší účast zaměstnanců v dalším odborném vzdělávání, neboť mezi priority komor patří podpora vzdělávání dospělých.
- sociální partneři založili vlastní instituce dalšího odborného vzdělávání
- na straně zaměstnavatelů je to WIFI (Institut pro podporu hospodářství), jehož úkoly leží zejména ve vzdělávání a poradenství. Rakouský WIFI je platformou pro všechny zemské WIFI. V každé spolkové zemi existuje jeden hlavní WIFI, kurzy jsou nabízeny 80 regionálními úřady (pobočkami) WIFI na místní úrovni.

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

Cílová skupina zahrnuje učně, kvalifikované pracovníky, manažery a budoucí podnikatele. Nabídku WIFI doplňuje WIFI Fachakademien (speciální koleje) odbornými kolejami s částečnou výukou, přípravnými kurzy na zkoušky (zejména na zkoušky pro živnostníky, řemeslné zkoušky), uzpůsobením výuky podnikového vzdělávání, vzdělávacím poradenstvím a opatřeními zajišťovanými AMS (Služba trhu práce). Stále více jsou také poskytovány krátké programy univerzitního charakteru. Kurzy a krátké programy využívají výhod výukových metod, jako je E-Learning a vzdělávání přes Internet

- na straně zaměstnanců je to BFI (Rakouský institut pro podporu povolání). BFI se svými regionálními asociacemi je vzdělávací institucí dospělých, Pracovní komory a Rakouské federace odborových svazů. Kurzy jsou zaměřeny na vzdělávání v souvislosti s výkonem povolání (např. technologie, jazyk a vzdělávání v rámci druhé šance, tzn. dosažení školní a odborné kvalifikace dospělými). Rozvinula se také nabídka E-Learningových kurzů. Nejvíce využívány jsou kurzy zajišťované AMS (intenzivní vzdělávací kurzy pro kvalifikované pracovníky, intenzivní učňovské programy) a aktivační opatření podporující získání zaměstnání. Vzdělávací kurzy jsou upraveny podle specifických požadavků podniků. Aktivity BFI doplňují projekty realizované v rámci podpory EU.
- Institut pro vzdělávání dospělých v zemědělských oblastech (LFI) byl založen jako asociace v roce 1972 a je vzdělávací institucí dospělých s celonárodní působností pro zemědělské (venkovské) oblasti. Hlavní činností LFI je odborné vzdělávání dospělých v zemědělství a lesnictví. LFI kurzy jsou organizované v rozdílných formách, např. jako přednášky, diskuze, semináře, skupinové poradenství, výměna zkušeností, pracovní skupiny, kurzy, pracovní setkání, návštěvy podniků, vzdělávací exkurze, výstavy.
- všechny zmíněné instituce jsou neziskovými vzdělávacími organizacemi, přístupné všem zájemcům o studium a otevřené tématům pokrývajícím všechny obory
- Institut pro podporu hospodářství je nejvýznamnějším poskytovatelem dalšího odborného vzdělávání

SLOVINSKO

poskytovatele vzdělávání dospělých lze rozdělit do tří skupin:

- první skupina je reprezentována institucemi vzdělávání dospělých - např. Lidové univerzity. Jde o organizace, jejichž hlavní aktivitou je vzdělávání dospělých.
- druhou skupinu organizací představují vzdělávací organizace pro dospělé a mladé. Jejich hlavní aktivitou je vzdělávání mladých, ale organizují a nabízejí také vzdělávací programy pro dospělé.
- třetí skupina je velmi široká a rozmanitá. Je označována jako ostatní organizace nabízející vzdělávání dospělých, ale hlavní činnost těchto organizací nespočívá ve vzdělávání dospělých. Jedná se o organizace, které vedle základních činností poskytují současně i vzdělávání dospělých (zejména neformální). Do této skupiny spadají např. organizace z oblasti kultury a umění, tj. knihovny, muzea, divadla, archivy, kulturní centra apod., politické organizace a strany, organizace pro venkovskou a zemědělskou populaci, organizace místních komunit (obcí), organizace volného času (zájmové organizace), profesní organizace, organizace ochrany životního prostředí, organizace sociální péče, organizace pro zdravotně postižené, pro pomoc rodinám, pro partnery, turistické organizace, organizace seniorů, žen v domácnosti a organizace pracovníků dočasně zaměstnaných v zahraničí.

Lidové univerzity

- provozují vzdělávání dospělých jako hlavní činnost
- nejrozšířenější programy univerzit:
 - základní vzdělávání dospělých
 - cizí jazyky
 - počítačové programy
 - programy zlepšení kvality znalostí zaměstnaných dospělých v oblasti legislativy, financí a managementu
 - některé univerzity poskytují programy umožňující dosáhnout uznané úrovně sekundárního odborného nebo technického vzdělání
 - ve spolupráci s vyššími odbornými školami a vysokými školami organizují necelodenní (částečné) vysokoškolské vzdělávání

Vzdělávací centra v podnicích a společnostech

- cílem je vzdělávání a zlepšování kvality zaměstnanců společnosti nebo skupiny společností, která zřídila dané centrum
- neposkytují formální vzdělání
- charakteristickým rysem center je jejich adaptabilita a zavádění moderních forem vzdělávání, např. distanční vzdělávání, vzdělávání prostřednictvím telekonference, zřízení center pro nezávislé vzdělávání, středisek pro samostatné učení (sebevzdělávání)

Centra rozvíjena v rámci Slovinské obchodní komory

- centra byla rozvíjena Slovinskou obchodní komorou
- v současné době ale fungují částečně nebo zcela jako nezávislá centra
- zájmem center je poskytování vysoce odborného a nejvíce žádaného vzdělávání vrcholového a středního managementu

Soukromé vzdělávací organizace dospělých

- nabízejí rozmanité možnosti vzdělávacích programů a forem vzdělávání
- uskutečňují všeobecné neformální i formální vzdělávání vedoucí k získání kvalifikací

Vzdělávání dospělých na vyšších sekundárních školách a vysokých školách

- některé vyšší sekundární školy vzdělávající dospělé mají zaměstnané specialisty - andragogy, jiné provozují vzdělávací aktivity jako další činnost se stávajícím personálem působícím v počátečním vzdělávání
- vzdělávání dospělých je také nabízeno vyššími odbornými školami
- některé vysoké školy organizují studijní programy přímo pro dospělé. Dospělí mohou také studovat v programech vytvořených primárně pro mladé studenty
- některé vysoké školy organizují vzdělávání dospělých mimo areál školy v centrech po celém Slovensku

Další organizace vzdělávání dospělých

- rozsáhlou skupinu představují instituce, asociace, společenství a další, jejichž hlavní činností není vzdělávání; tyto činnosti poskytují jako doplněk
- rozmanitost nabídky je značná; pokrývá všeobecné, stejně jako odborné a technické vzdělávání
- např. jde o organizace, jako je Slovenská asociace účetních a finančních pracovníků, obecní, regionální a národní společnosti manažerů lidských zdrojů, profesní asociace ekonomů, psychologů apod.

3.2.4 Cílové skupiny

Vzdělávání dospělých je ve všech zemích shodně zaměřeno na jedince, kteří opustili počáteční vzdělávání a chystají se, nebo již vstoupili na trh práce. Konkrétní vymezení cílových skupin se mezi jednotlivými zeměmi liší. V některých případech je cílová skupina stanovena věkovou hranicí (Finsko, Dánsko, Nizozemsko, Švédsko), jinde naopak účelem vzdělávání (Rakousko, Velká Británie, Slovensko). Vzdělávací aktivity jsou určeny všem věkovým i vzdělanostním skupinám dospělých, přičemž na některé rizikovější skupiny může být zaměřena větší pozornost. Podmínky účasti ve vzdělávacích kurzech dospělých se liší v závislosti na charakteru kurzu. Většinou je přístup do kurzů volný, podmínky v podobě dosažení určité kvalifikace či pracovní zkušenosti jsou požadovány v případě odborných kurzů na vyšší vzdělávací úrovni. Přístup na vysoké školy je podmíněn dosažením středoškolského vzdělání, výjimku zde představují např. Nizozemsko a Rakousko, kde je možnost - za předpokladu splnění stanovených podmínek a prokázání potřebných znalostí a studijních dovedností - přihlásit se do programů vysokoškolského studia - dostupná i dospělým zájemcům bez požadované úrovně vzdělání.

Box č. 7 Vzdělávání dospělých: cílové skupiny a podmínky přístupu ve vybraných zemích EU

FINSKO

- hlavním rozlišovacím znakem vzdělávání dospělých je věk studentů, kdy se vzděláváním dospělých rozumí vzdělávání osob starších 25 let
- vzdělávání dospělých není omezeno pouze na speciální kurzy výhradně určené pro dospělé; dospělí mohou současně studovat i v programech počátečního vzdělávání (společně s mladými studenty)
- vzdělávání dospělých je tedy vymezeno věkem, nikoliv speciálními oddělenými kurzy určenými pouze dospělým
- legislativní opatření vůči věku jsou neutrální - všechny typy vzdělávání jsou přístupné bez ohledu na věk
- formální požadavky pro přijetí:
 - na střední odborné vzdělávání
 - dosažení základní úrovně vzdělání
 - vzdělávací instituce si může stanovit další požadavky
 - na polytechniky
 - shodné jako pro mladé studenty v počátečním vzdělávání

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- dokončené středoškolské vzdělání
- v případě, že dospělý nesplní podmínku požadované úrovně vzdělání, může vzdělávací instituce přijmout uchazeče na základě zhodnocení, zda je uchazeč dostatečně vybaven znalostmi a dovednostmi potřebnými ke studiu
- postgraduální studia na polytechnice
- podmínkou přijetí je příslušné vysokoškolské vzdělání nebo jiný vysokoškolský titul a alespoň 3 roky pracovních zkušeností v daném oboru
- Otevřené univerzity, vzdělávací instituce liberálního vzdělávání dospělých
- nejsou stanoveny žádné požadavky pro přijetí
- vzdělávání vedoucí ke změně kvalifikace a speciální magisterské programy pro absolventy vysokých škol
- podmínkou přijetí je vysokoškolské vzdělání
- specializační studia (univerzity, polytechniky)
- pro osoby s vysokoškolským vzděláním

DÁNSKO

- účastníci odborných vzdělávacích programů pro dospělé musí být starší 25 let, v některých případech stačí věk 20 let
- podmínka být zaměstnan je kritériem pro přijetí jen do některých programů - odborné programy zaměřené na zaměstnance v specifických oblastech
- účastníci v programech počátečního vzdělávání (primárně určených mladým studentům) s nízkou úrovní vzdělání nemusí mít pro přijetí do programu pracovní zkušenosti
- nezaměstnané osoby mohou navštěvovat kurzy, pokud mají akční plány vypracované úřadem práce nebo místní správou, která jejich vzdělávání hradí
- Odborné vzdělávání dospělých
- určeno nekvalifikovaným pracovníkům starším 25 let s pracovními zkušenostmi, kteří chtějí získat formální vzdělání
- určeno osobám, které nemají žádné jiné vzdělání než nižší sekundární
- podmínkou přijetí do těchto kurzů je uzavřená učňovská smlouva se zaměstnavatelem
- Základní vzdělávání dospělých
- pro dospělé, kteří potřebují zlepšit základní dovednosti v psaní, čtení, matematice
- účastník ve věku 20+ s nízkou úrovní vzdělání
- Další odborné vzdělávání na vyšší úrovni (profesně orientované vysokoškolské vzdělání)
- zaměřené na zaměstnané a nezaměstnané osoby se zájmem o prohloubení a zvýšení znalostí v určité oblasti
- podmínkou přijetí do nejnižší úrovně tohoto vzdělávání je maturitní zkouška; ukončení tohoto stupně zkouškou dává přístup ke studiu na úrovni diploma level
- ukončení úrovně diploma level umožňuje přístup k magisterskému studiu

NIZOZEMSKO

- vzdělávání dospělých určeno pro osoby starší 18 let, jejichž cílem je získat kvalifikaci pro výkon povolání nebo se připravit na další vzdělávání; hlavní pozornost je věnována osobám nezaměstnaným nebo vracejícím se na trh práce.

ŠVÉDSKO

- málo omezení pro státem podporované vzdělávání
- některé druhy dodatečného vzdělávání a kvalifikované profesní vzdělávání (na úrovni postupper secondary) předpokládají středoškolské vzdělání nebo odpovídající znalosti a zkušenosti
- podmínky přijetí:
- věk 20 let v případě obecního vzdělávání, 18 let v případě folk-high school, 16 let u švédštiny pro imigranty
- občan země

VELKÁ BRITÁNIE

- hranice mezi počátečním a dalším odborným vzděláváním není jednoznačně vymezena, ale dalším odborným vzděláváním se pro účely srovnání rozumí:
- druhá šance získat počáteční kvalifikace
- návrat ke vzdělávání pro dosažení vyšší úrovně kvalifikace potřebné pro přijetí do zaměstnání

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- druhá šance získat počáteční odbornou kvalifikaci
- vzdělávací instituce dalšího vzdělávání a vyšší sekundární školy a vysoké školy nabízejí kurzy, které vedou k získání počátečních kvalifikací, které jsou přístupné pro dospělé stejně jako pro mladé studenty
- formální vstupní požadavky na úroveň vzdělání jsou minimální, hlavním požadavkem k přijetí je „capacity to benefit“, schopnost získat (mít prospěch) ze vzdělávání

RAKOUSKO

- vzdělávání dospělých je obvykle vymezeno jako vzdělávání následující po ukončení prvního odborného nebo vysokoškolského vzdělávacího programu
- většina účastníků je starších 20 let
- vzdělávání dospělých na nižší sekundární úrovni je určeno těm, kteří ukončili období povinné školní docházky bez získání závěrečného vysvědčení; podmínky přijetí nevyžadují dosažení určité úrovně vzdělání; většinou je zaměřeno na dospělé z rizikových skupin nebo imigranty
- školy a koleje pro zaměstnané
- podmínkou přijetí je dokončená školní docházka v délce 8 let a minimální věk 17 let, tedy pouze úspěšné dokončení povinné školní docházky
- postsekundární kurzy
- podmínkou přijetí je úspěšné složení maturitní zkoušky
- krátké univerzitní programy
- nejsou přesně stanoveny studijní požadavky, ale většina programů je určena pro postgraduální studenty
- Fachhochschule programy
- specifické přijímací procedury
- ve většině případů je vyžadována maturita, i když tato povinnost není stanovena plošně
- přijímací řízení do kurzů neziskových poskytovatelů dalšího odborného vzdělávání se nezaměřuje na formální kritéria, ale naopak nabízí zájemcům podrobné poradenství pro výběr vyhovujícího kurzu. V případě vzájemně na sebe navazujících kurzů mohou být určité kurzy navštěvovány pouze po dokončení ostatních kurzů.
- instituce vysokoškolského vzdělávání
- přijetí na základě prokázání složení zkoušky opravňující k vstupu na univerzity pro kvalifikované pracovníky (BRP)
- od roku 1997 existuje možnost složit zkoušku na základě prokázání praktických znalostí a dovedností získaných v průběhu výkonu zaměstnání pro absolventy učňovského výcviku, absolventy středních odborných škol s délkou studia alespoň tři roky a absolventy kurzů pro zdravotní sestry a střední zdravotní personál trvající alespoň 30 měsíců a také pro absolventy zkoušky kvalifikovaných pracovníků v zemědělství a lesnictví
- Certifikát o složení zkoušky BRP je shodný s vysvědčením získaným na AHS (Všeobecná vyšší vzdělávací škola) a diplomem odborného vzdělávání získaného na BHS (Odborná vyšší škola) do té míry, že umožňuje pokračovat ve studiu na rakouských univerzitách, FH, kolejích a podobných institucích; dále je uznáván jako kvalifikace pro seniorské pozice ve veřejných službách
- BRP se skládá ze čtyř zkoušek: z německého jazyka, matematiky, jednoho cizího jazyka podle výběru studenta, odborné praxe
- v zásadě může být BRP vykonávána bez předchozího studia na vyšší sekundární škole; zákon stanoví, že odpovídající zkoušky mohou být vykonány také po ukončení specifických kurzů uznaných Federálním ministerstvem vzdělávání, vědy a kultury, které jsou nabízeny institucemi vzdělávání dospělých a nejsou tak součástí veřejného vzdělávacího systému
- přístup na instituce vysokoškolského vzdělávání bez certifikátu z AHS prostřednictvím složení vstupní zkoušky k vysokoškolskému vzdělávání (SBP)
- certifikáty získané dokončením AHS a BHS, jejichž získání je podmínkou pro přístup na vysoké školy, mohou být nahrazeny vstupní zkouškou k vysokoškolskému vzdělávání (SBP)
- SBP nahrazuje certifikát z AHS včetně dalších zkoušek stanovených jako podmínka pro přijetí do univerzitních kurzů
- SBP se zpravidla skládá z pěti částí (povinné a volitelné předměty)
- pro přípravu na zkoušky jsou univerzitami a institucemi vzdělávání dospělých pořádány přípravné placené kurzy

SLOVINSKO

- ve většině programů neformálního vzdělávání dospělých nejsou stanovena žádná omezení pro přijetí, výjimkou jsou programy vyžadující předchozí znalosti (např. cizí jazyky)

3.2.5 Finanční zabezpečení

Finanční zajištění vzdělávání dospělých je založeno ve všech představených zemích na vícezdrojovém financování. Prostředky vynakládané na tuto oblast plynou jednak z veřejných zdrojů, a to z centrálních rozpočtů vlády, regionů a obcí a současně také ze zdrojů soukromých, kdy se na úhradě nákladů podílí především samotní účastníci kurzů a zaměstnavatelé. Rozsah a podíl veřejných prostředků určených na financování nákladů vzdělávání dospělých je mezi zeměmi odlišný. Rozpětí zapojení veřejných zdrojů se pohybuje od bezplatného vzdělávání pro účastníky, až k minimální přímé úhradě vzdělávacích nákladů z veřejných zdrojů. Vedle toho ve všech zemích současně existují nepřímé finanční podpory pro dospělé studenty určené na pomoc s úhradou nákladů vzdělávání, popř. i životních nákladů v průběhu vzdělávání. Přímá úhrada z veřejných zdrojů je většinou spojena se vzdělávacími kurzy poskytovanými vzdělávacími institucemi, přičemž podmínky její výplaty jsou opět v jednotlivých zemích odlišné. Naopak, finanční zajištění vzdělávání v podnicích je přímo závislé na finančních zdrojích organizace. V žádné z vybraných zemí mezi přímou veřejnou finanční podporou podnikové vzdělávání dospělých nespadá. Běžnější je spíše nepřímá podpora podnikových výdajů na vzdělávání v podobě např. daňových úlev, dotací poskytovatelů vzdělávání a cen kurzů, vytvoření speciální vzdělávací nabídky, dotací na mzdy vzdělávajících se pracovníků apod.

Další odlišnost mezi zeměmi lze pozorovat ve způsobu zajištění zdrojů veřejných financí určených na vzdělávání dospělých. Veřejné rozpočty jsou plněny z všeobecných daňových příjmů, někde existují i speciální příspěvky (odvody hrazené současně zaměstnanci i zaměstnavateli) zavedené za účelem tvorby prostředků k financování dalšího vzdělávání. Získané příjmy pak plynou buď do veřejného rozpočtu, nebo do speciálně vytvořeného tzv. vzdělávacího fondu (např. Nizozemsko). Systém přidělování veřejných prostředků většinou vychází z počtu studentů, uplatňováno je i hledisko úspěšnosti dokončení kurzů (studia) a zohlednění finanční náročnosti vzdělávacího programu. Současné možnosti či povinnosti zaměstnavatelů vytvářet účelově vymezené zdroje na vzdělávání svých pracovníků jsou v jednotlivých zemích rozdílné. Také podoba nepřímé veřejné finanční podpory celé vzdělávací oblasti dospělých, tzn. poskytovatelů vzdělávání, samotných účastníků kurzů a zaměstnavatelů vzdělávajících své zaměstnance je poměrně rozmanitá. Přehledně lze vymezit hlavní skupiny zdrojů financování a způsobů jejich zajištění následovně:

Zdroje financování:

- veřejné - prostředky z centrálního rozpočtu, rozpočtů na nižších správních úrovních (kraje, regiony, obce, v Rakousku spolkové země)
- soukromé - vedle poplatků samotných účastníků to jsou prostředky zaměstnavatelů, odborových svazů, zájmových skupin
- evropské prostředky (prostředky ESF)

Tvorba finančních prostředků:

- obecné daňové příjmy centrálního rozpočtu
- daňové odvody na účely vzdělávání do centrálního rozpočtu
- daňové odvody, příspěvky na účely vzdělávání do speciálních fondů (na centrální úrovni, na oborové úrovni)

Box č. 8 Finanční zajištění vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU

FINSKO

Veřejné prostředky

- státní rozpočet
- rozpočty místních správ
- fondy Evropské unie
- většina vzdělávacích organizací pro dospělé dostává podporu z veřejných zdrojů bez ohledu na jejich vlastnickou formu
- vzdělávání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je financováno ministerstvem práce

Finanční zdroje

1. Přímé finanční zdroje:

- prostředky státu na další odborné vzdělávání:
 - podpory organizacím odborného vzdělávání
 - financování učňovského vzdělávání
 - nákup dalšího vzdělávání státem, orgány místní správy
 - REHABILITAČNÍ PŘÍSPĚVEK - podpora pro lidi, kteří se vzdělávají a jejichž schopnost vykonávat zaměstnání je omezena z důvodu nepříznivého zdravotního stavu; vyplácí institut sociálního pojištění, který získává prostředky ze systému sociálního zabezpečení v podobě příspěvků odváděných na sociální zabezpečení;
- obecní prostředky pro další odborné vzdělávání - místní správa financuje:
 - vyšší sekundární vzdělávání pro dospělé
 - vzdělávací centra pro dospělé
 - centra odborného vzdělávání dospělých
 - ostatní odborné instituce
 - podporu Letních univerzit

2. Nepřímé finanční zdroje:

- finanční podpora pro dospělé studenty (podrobněji viz box č. 9)
- mzdové náklady související s dalším vzděláváním v rámci učňovského vzdělávání

Rozdělování zdrojů

- financování základního a vyššího sekundárního vzdělávání pro dospělé probíhá na stejném principu jako v případě vzdělávání mládeže
- systém financování dalšího odborného vzdělávání byl vytvořen v roce 2001 (jedná se o vzdělávání připravující pro další a specializované odborné kvalifikace, jazykové zkoušky) a poskytovatelé vzdělávání dostávají státní dotace
- instituce liberálního vzdělávání dospělých, polytechniky, univerzity dostávají podporu od Provincial State Office
- státní finance na provozní náklady neformálního vzdělávání jsou poskytovány na základě zvláštních finančních kritérií; místní správa nemá zákonnou povinnost hradit tyto náklady
- instituce poskytující vzdělávání dospělých mohou také získat státní dotace na investice, jejichž poskytnutí záleží na rozhodnutí ministerstva školství a stavu státního rozpočtu
- ostatní zdroje představují příspěvky od obcí studentů (studenti zde mají trvalé bydliště), provozovatelů institucí, platby od studentů, kurzovné, některé vzdělávací instituce získávají prostředky z prodeje vzdělávacích služeb

Vzdělávání v podnicích

- soukromé financování dalšího odborného vzdělávání zahrnuje vzdělávací poplatky a finanční prostředky vynaložené zaměstnavateli
- stát přímo toto vzdělávání nefinancuje, poskytuje pouze podporu

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- zaměstnanci mají nárok na studijní dovolenou a studijní granty (podrobněji viz níže box č. 9)
- v některých oborech mají podniky vlastní speciální odborné vzdělávací instituce, jejichž finanční zdroje jsou tvořeny
 - granty od státu
 - prostředky od vlastníků společnosti
 - příjmy z prodeje výrobků a služeb podniků
 - příjmy z poplatků za studium
- Podpora vzdělávání v malých a středních podnicích
 - podpora rozvoje zaměstnanců pomocí vzdělávacích programů pro potřeby trhu práce, na jejichž zajištění a nákupu se společně s podniky podílí stát (společné zajištění vzdělávání)
 - zaměstnavatelé se podílí na plánování, zavádění, výběru studentů, financování
 - velká část vzdělávání probíhá přímo na pracovišti
 - druhy společně zajišťovaného vzdělávání:
 - ⇒ vzdělávání nové pracovní síly pro potřeby zaměstnavatele v případě, kdy na trhu práce neexistuje dostatečná nabídka potřebné pracovní síly
 - ⇒ job rotation:
 - zaměstnanci na studijní dovolené jsou nahrazeni nezaměstnanými, kteří jsou proškoleni pro zástup na daném pracovním místě
 - job rotation poskytuje možnost dalšího odborného vzdělávání současně zaměstnaným i nezaměstnaným, kteří navíc získají pracovní zkušenosti
 - zaměstnavatelé hradí minimálně 50 % celkových nákladů vzdělávání a mzdy zaměstnanců na studijní dovolené
 - ⇒ rozvojové vzdělávání
 - vyškolení lidí se specifickými dovednostmi
 - lektor realizuje rozvojový projekt pro zadavatelskou společnost zaměřený na vzdělávání a poskytování poradenství společnosti
 - zaměstnavatel hradí 40 -50 % nákladů vzdělávání
 - ⇒ vzdělávání pro zaměstnance

DÁNSKO

- na financování dalšího vzdělávání dospělých se podílí stát, kraje, obce
- další vzdělávání dospělých je financováno zejména státem (přímé náklady, podpory účastníkům, doplněk k podpoře v nezaměstnanosti osobám, které se účastní dalšího odborného vzdělávání, denní podpora na úhradu nezbytných životních nákladů pro nezaměstnané)
- některé kurzy pro účastníky jsou zpoplatněny, poplatky běžně hrazeny zaměstnavateli
- zdrojem finančních prostředků je speciální daň ve výši 8 % z příjmů zaměstnanců; lidé pobírající sociální dávky daň neplatí
- vzdělávací kurzy pro trh práce a otevřené vzdělávání je podporované Institucí trhu práce pro financování vzdělávání
- PRINCIP FINANCOVÁNÍ - taximeter
 - odborné vzdělávání je financováno prostřednictvím taximeter systému, kdy stát rozděluje finanční prostředky odborným kolejím a vzdělávacím centřům trhu práce podle počtu studentů, kteří ukončili vzdělávací program
 - zákon o dotacích stanoví výši sazby za každého účastníka kurzu; sazba je stanovena podle ročních vzdělávacích nákladů, tzn., že některé vzdělávací programy mají vyšší sazbu než ostatní
 - na údržbu budov a administrativu jsou vyčleněny oddělené finanční prostředky
 - poskytovatelé vzdělávání sami rozhodují o použití obdržených finančních prostředků
 - neexistují žádné státní financování vzdělávání v podnicích

Vzdělávání v podnicích

- soukromí poskytovatelé nabízejí řadu kurzů dalšího odborného vzdělávání hrazeného platbami od uživatelů
- současně podniky realizují vlastní vzdělávací kurzy přímo na pracovišti
- vzdělávání na pracovišti je plně financováno společností
- společnosti nedostávají přímou veřejnou finanční podporu na vzdělávací aktivity ani nedostávají prostředky ze Zaměstnavatelského fondu pro refundaci odborné přípravy na vzdělávání zaměstnanců kromě situace, kdy se zaměstnanec запиše do programu počáteční odborné přípravy pro dospělé, aby získal odborné vzdělání
- stát poskytuje nepřímou podporu podnikům na odborné vzdělávání v podobě odpočtů výdajů od daňového základu vynaložených na odborné vzdělávání zaměstnanců
- společnosti mají volnost v rozdělování prostředků na vzdělávání podle vlastních potřeb, neexistují žádná omezení pro rozdělování prostředků podniků určených na vzdělávání
- neexistuje žádná speciální podpora zaměřená na SME ani pro vybrané odvětví

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- podniky vyplácející mzdu zaměstnancům, kteří se účastní programů odborného vzdělávání dospělých, mají nárok na státní dotaci v podobě podpory mzdy, kdy maximální hodnota této dotace může nejdříve dosáhnout částky podpory v nezaměstnanosti

NIZOZEMSKO

Veřejné zdroje

- prostředky do dalšího vzdělávání plynou z Ministerstva školství, kultury a vědy; vzdělávání v příslušných oblastech financují dále Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo hospodářství, Ministerstvo sociální péče a zdraví
- Ministerstvo školství, kultury a vědy přiděluje finanční zdroje místním správám (obcím) na vzdělávání dospělých a občanské kurzy; prostředky na vzdělávání dospělých jsou přidělovány obcím z centrálního rozpočtu podle počtu obyvatel starších 18 let, počtu etnických menšin a počtu dospělých se vzdělávacími problémy žijících na území příslušné obce; úroveň zdrojů určených na občanské kurzy záleží na počtu těchto kurzů a dosažených výsledcích
- obce dále získávají finance od Ministerstva spravedlnosti na integrační kurzy pro etnické menšiny (nakupované od ROCs)
- náklady na vzdělávací kurzy dospělých zahrnují zákonné školné a náklady na výuku; ve vzdělávání dospělých existuje zákonné školné pouze v případě všeobecného sekundárního vzdělávání pro dospělé (VAVO); v ostatních kurzech není stanoveno zákonné školné, ale pouze ostatní náklady vynaložené na zajištění kurzu (náklady na výuku)
- Ministerstvo školství, kultury a vědy získává školní poplatky od určitých kategorií studentů v sekundárním vzdělávání a odborném vzdělávání a vzdělávání dospělých; studenti v celodenním vzdělávání dospělých nebo odborném vzdělávání, kteří dosáhli věku 18 let, musí hradit poplatky za kurzy
- Ministerstvo školství, kultury a vědy přímo financuje zajištění sekundárního odborného vzdělávání, které poskytují ROCs (regionální střediska profesní přípravy) podle
 - počtu účastníků (studentů)
 - počtu úspěšných absolventů
- zákon z roku 1996 stanoví povinnost místní správě vydávat peníze obdržené ze státního rozpočtu na kurzy vzdělávání dospělých zajišťované ROCs; podle zákona místní správa určuje vzdělávací předměty, cílové skupiny a prioritní cílové skupiny
- ROCs dále financuje vzdělávací aktivity sjednané na základě smlouvy mezi ROCs a třetí stranou, např. soukromými organizacemi nebo firmami
- dotace od místních správ jsou nejdůležitějším zdrojem finanční podpory neformálního a informálního vzdělávání, městských a komunitních center, dobrovolnických organizací, asociací a kurzů gramotnosti

Soukromé zdroje:

- soukromý sektor má dominantní roli ve financování dalšího odborného vzdělávání zaměstnaných osob
- v Nizozemsku je více než 100 oborových a odvětvových vzdělávacích fondů (pro profesní přípravu); zaměstnavatelé odvádí podle kolektivní dohody do těchto fondů stanovené procento (výše se liší mezi jednotlivými odvětvími) z celkového objemu mezd; fond investuje malou část prostředků ze svého rozpočtu na vzdělávání nezaměstnaných, okolo 50 % do učňovského vzdělávání a zbytek prostředků směřuje na vzdělávání zaměstnanců na pracovišti; jednotliví zaměstnavatelé rozhodují, jak a komu budou vzdělávací příležitosti hrazeny; kolektivní smlouvy také obsahují ustanovení ohledně placené studijní dovolené (podrobněji viz níže box č. 9)
- vzdělávací účty (spořicí účty na vzdělávání) - v Nizozemsku proběhl projekt s účty, po roce 2003 se uvažovalo o jejich zavedení - zatím mají dále podobu experimentu (podrobněji viz níže box č. 9)
- vzdělávání v oblasti osobního rozvoje je ve značné míře financováno samotnými účastníky; lidové univerzity získávají dotace od místních správ a mohou tak snížit výši školného pro jedince s nízkými příjmy
- další zdroje financování představují zákonné poplatky a školné placené studenty, jež jsou příjmy vzdělávacích institucí; dalšími zdroji vzdělávacích institucí mohou být také příjmy z ostatních zdrojů, jako jsou dobrovolné příspěvky, mimořádné dotace od obcí na speciální projekty, úroky z kapitálu, příjmy ze smluvních aktivit a sponzoringu

ŠVÉDSKO

- téměř veškeré vzdělávání dospělých je financováno z veřejných zdrojů, kromě vzdělávání zaměstnanců
- tok peněz je rozdílný v jednotlivých formách vzdělávání dospělých (zdroje od obcí, státu, zaměstnavatelů)
- státní podpora účastníků dalšího vzdělávání
- silná podpora ze strany sociálních partnerů
- rozmanité typy financování

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

Veřejně financované vzdělávání dospělých

- obecné vzdělávání dospělých (KOVUX), SARVUX, švédština pro přistěhovalce (SFI)
 - financové z obecního rozpočtu
 - zdrojem prostředků rozpočtu obcí jsou daňové příjmy obcí a dotace od státu; státní financování neznamená pro obce podřízení se státu v organizaci škol, o využití státních grantů určených na vzdělávání mohou obce rozhodovat volně podle svých potřeb
- Národní centrum pro flexibilní učení (CFL)
 - činnost financována státem
- doplňkové vzdělávací programy
 - 1/2 vzdělávacích kurzů tohoto typu je financována z vládních grantů a studenti pak mají nárok na studentskou podporu a půjčky
 - zbytek doplňkových vzdělávacích programů nedostává vládní granty, programy podléhají pouze dohledu státu; studenti zde musí platit registrační poplatky a školné a nemají nárok na studijní podporu od státu
- vzdělávací asociace a folk-high school
 - financovány od státu, krajů, obcí, vlastní příjmy za poskytnuté vzdělávací služby
 - státní podpora plyne přes Švédskou národní radu vzdělávání dospělých
- kvalifikované profesní vzdělávání
 - financované státem

Vzdělávání v podnicích

- dohody mezi zaměstnavateli a odbory o podpoře vzdělávání zaměstnanců mimo pracovní dobu
 - zaměstnavatelé hradí kurzovné a studijní materiály
 - zaměstnanci přispívají svým volným časem
- podpora podnikových investic do vzdělávání dospělých:
 - veřejné financování a zajištění odborných kurzů v rámci veřejného vzdělávacího systému pro dospělé
 - bezplatné obecní vzdělávání s vyplácením studijní podpory od státu
 - daňové odpočty nákladů na vzdělávání pro zaměstnavatele
- vláda zřídila Speciální skupinu pro rozvoj dovedností v pracovním životě, která navrhla opatření ke zlepšení vzdělávání zaměstnanců:
 - snížení poplatků odváděných zaměstnavateli v případě, že se dohodnou se zástupci zaměstnanců na zlepšování dovedností zaměstnanců
 - SME by měly odvádět příspěvky do fondů, jejichž prostředky by byly použity na vzdělávání zaměstnanců v období recese
 - občané by měli mít možnost ukládat peníze na zvláštní účty za účelem financování jejich dalšího vzdělávání
 - daňová zvýhodnění vzdělávacích fondů
 - spolupráce na vzdělávacích kurzech mezi zaměstnavateli a odbory
 - daňové úlevy na mzdy dočasných zaměstnanců, kteří nahradili na stanovenou dobu vzdělávající se zaměstnance, čímž by se zaměstnavatelům částečně kompenzovaly náklady vzdělávání
 - návrhy nebyly ještě zavedeny

VELKÁ BRITÁNIE

- Ministerstvo pro inovace, univerzity a kvalifikace poskytuje finance na vzdělávání a profesní přípravu prostřednictvím Rady pro vzdělávání a kvalifikace (LSC), která je dále přerozdělí jednotlivým poskytovatelům vzdělávání realizujícím veřejně financované kurzy (ve Walsu přiděluje Národní shromáždění finanční prostředky prostřednictvím Národní rady ELWa)
- místní úřady pro vzdělávání (LEA) organizují a dotují řadu kurzů v oblasti vzdělávání dospělých a komunitního vzdělávání
- kurzy poskytované místními orgány veřejné správy ve vzdělávacích střediscích pro dospělé a kolejích dalšího vzdělávání jsou částečně financovány z poplatků vybíraných od studentů a částečně z dotací od místních úřadů nebo Rady pro vzdělávání a kvalifikace
- dospělí studenti ve značném rozsahu přispívají na náklady svého vzdělávání, pokud jim to jejich finanční možnost dovolí
- bezplatné vzdělávání osob bez základní kvalifikace jim dává možnost podstoupit vzdělávání k dosažení kvalifikace na úrovni 2
- Skotská rada pro financování dalšího a vysokoškolského vzdělávání (SFC) poskytuje finanční prostředky na vzdělávání ve skotských kolejích a univerzitách, stipendia, sociální podporu a příspěvky pro zařízení pečující o děti

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- široká nabídka kurzů pro vzdělávání dospělých je dostupná v rámci veřejně financovaných kolejí dalšího vzdělávání a kolejí vzdělávání dospělých v obcích, stejně jako v distančních vzdělávacích kurzech, jako jsou kvalifikace poskytované Otevřenou Univerzitou; studijní programy a poradenství je dostupné také on-line
- řada kurzů je dále dostupná v rámci soukromého sektoru (zajišťovaných soukromými organizacemi)
- většina komunitních vzdělávacích činností a volnočasových aktivit - i přes částečné financování obcemi - přenáší finanční náklady na jedince, vyjma některých znevýhodněných a ohrožených skupin
- dostatek veřejných zdrojů je k dispozici na podporu nabídky vzdělávacích příležitostí pro znevýhodněné osoby

Finanční zdroje

- veřejné - veřejně financované kurzy, programy, finanční podpory
- soukromé organizace
- zaměstnavatelé
- občané

Vzdělávání v podnicích

- profesní příprava poskytovaná v zaměstnání je financována zaměstnavatelem; vzdělávání může být organizováno přímo podnikem nebo soukromým poskytovatelem nebo nakoupeno od kolejí dalšího vzdělávání; existuje řada vládních programů, které nabízejí rozmanité typy finanční podpory
- zaměstnavatelé neplatí daně ani odvody na profesní přípravu, s výjimkou odvětví strojírenství a stavebnictví
- Podnikové vzdělávací účty (BLAs) byly zavedeny ve Skotsku za účelem podpory vzdělávání v malých podnicích

RAKOUSKO

Veřejně poskytované další odborné vzdělávání a vzdělávání dospělých

- veřejnou finanční podporu řídí oddělení vzdělávání dospělých Ministerstva vzdělávání, které je odpovědné za federální financování vzdělávání dospělých
- veřejné výdaje zahrnují širokou řadu aktivit:
 - vzdělávací kurzy v rámci tzv. druhé šance
 - daňové úlevy a vzdělávací podpory, tj. nepřímé financování
 - podporu soukromých vzdělávacích nákladů (individuální finanční modely, daňové odpočty apod.)
 - školy pro zaměstnané osoby
 - knihovny atd.
- za určitých podmínek poskytuje finance na další odborné vzdělávání i zaměstnaných osob AMS (Služba trhu práce)
- dostupné rozmanité formy financování (např. finanční podpory a vzdělávací poukázky) poskytované sociálními partnery a dalšími zájmovými skupinami
- zemské a místní vlády částečně financují další odborné vzdělávání - výdaje regionálních institucí mají rozmanitou podobu (podpory, provozování vzdělávacích institucí, vzdělávací poukázky atd.)
- narůstá význam zdrojů z ESF
- další odborné vzdělávání je financováno z veřejných zdrojů jen částečně
- nepřímá finanční podpora z veřejných prostředků zahrnuje daňové úlevy a daňová osvobození pro jednotlivce a podniky
- další odborné vzdělávání je převážně financováno zaměstnavateli a finančně přispívají i jednotlivci
- neexistují zde žádné speciální fondy
- večerní kurzy financovány národní vládou, neznamenají náklady pro studenty (kromě soukromých škol)
- FHS, univerzity podporovány národní vládou a školné je pouze okolo 360 eur na semestr
- výjimkou jsou postgraduální kurzy na všech univerzitách, které mají volnost ve stanovení výše poplatků, maximální výše je stanovena na 28 000 eur, stejně jako na soukromých univerzitách
- programy politiky zaměstnanosti jsou bezplatné
- kurzy zvyšování znalostí jsou hrazené (FHS)
- existují zde významné rozdíly mezi jednotlivými spolkovými zeměmi

Vzdělávání v podnicích

- obecně zde neexistují formalizované finanční mechanismy (tj. zákonem stanovená povinnost tvorby prostředků povinnými odvody podniků na vzdělávání)
- interní vzdělávání na pracovišti je dobrovolné a financované téměř zcela samotným podnikem
- společnosti mohou obdržet veřejnou finanční podporu ve formě daňových úlev nebo daňového kreditu v souvislosti s výdaji na vzdělávání
- podnikové zdroje finančních prostředků:
 - přímé zdroje: společnosti se svými 42 % představují nejdůležitější zdroj výdajů na další vzdělávání (veřejné výdaje v oblasti dalšího vzdělávání představují 19 %, výdaje účastníků 39 %)

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- nepřímé zdroje: existují dva druhy daňových úlev na podporu podnikových výdajů na další odborné vzdělávání:
 - ⇒ **daňové odpočty** pro podniky ve výši **20 %** - zaměstnavatelé mohou uplatnit daňové odpočty za výdaje vynaložené na vzdělávání zaměstnanců; tento nástroj je vymezen zákonem o dani z příjmu a má podobu mimořádného odpočtu ze zdanitelného zisku; daňové odpočty se vztahují také na interní podnikové vzdělávání
 - Podmínky nároku na daňové odpočty v případě externího vzdělávání:
 - 1) vzdělávání je poskytováno jinou vzdělávací organizací, než je organizace uplatňující daňové odpočty
 - 2) účastníky vzdělávání musí být zaměstnanci společnosti
 - 3) vzdělávání musí být v zájmu společnosti a musí být plně hrazeno zaměstnavatelem, který žádá o daňové odpočty
 - Podmínky nároku na daňové odpočty v případě interního vzdělávání:
 - 1) prokázání zákonem uznaných nákladů vzdělávání zaměstnanců poskytované samotnou společností
 - 2) existence samostatného podnikového oddělení zajišťujícího vzdělávání
 - 3) musí se jednat o formální vzdělávání (např. kurzy, semináře) a jeho realizace musí být ověřitelná (např. důkaz v podobě výkazu docházky, pozvánky, kurikula apod.)
 - 4) maximální výše daňového odpočtu na den činí 2 000 eur, bez ohledu na počet účastníků
- ⇒ **vzdělávací daňový kredit** - podniky, jež nevytvoří dostatečný zisk, aby mohly čerpat výhody v podobě daňového odpočtu ve výši 20 %, mohou alternativně požadovat daňový kredit ve výši **6 %** skutečných výdajů
 - Podmínky nároku na daňový kredit:
 - 1) v případě vzdělávacího daňového kreditu platí stejné podmínky jako v případě daňových odpočtů u externího vzdělávání
 - 2) zaměstnavatelé mohou obdržet kredit pouze v případě, že již neuplatňovali daňový odpočet

SLOVINSKO

- prostředky pro financování veřejného vzdělávání jsou poskytovány z rozpočtu centrální vlády a rozpočtů místní správy
- prostředky jsou určeny na platy, nepřímé pracovní náklady, investice v rozsahu stanoveném zákonem, kolektivní dohodou, normami a standardy
- finanční povinnost je rozdělena mezi stát a obce
- financování vzdělávání dospělých probíhá podle systému státem schválených programů realizovaných veřejnými a soukromými vzdělávacími institucemi dospělých a soukromými subjekty, jež jsou každý rok vybírány ve veřejném výběrovém řízení na realizaci ročního programu
- ministerstva poskytují veřejné prostředky na zajištění činností těch organizací, které vytvářejí síť veřejných institucí vzdělávání dospělých; poskytují také zdroje pro rozvoj a fungování potřebné infrastruktury; podobné role, zejména s ohledem k neformálnímu odbornému vzdělávání a pracovnímu školení, mají také rozmanité profesní komory v příslušné oblasti

Možnost dále se vzdělávat je ve všech zemích chápána jako základní právo osob, které nesmí být nijak omezováno. Důsledkem toho je existence podpůrných opatření, usnadňujících přístup a samotnou účast ve vzdělávacích kurzech dospělým studentům, kteří musí plnit v běžném životě mnoho dalších povinností (výkon zaměstnání, péče o rodinu apod.). Konkrétní podpory nabývají v jednotlivých zemích velmi rozmanitých podob, od nejběžnějších daňových úlev, účelových dotací, k zvláštním spořicíím účtům, půjčkám a poukázkám určeným na úhradu nákladů vzdělávání, až k bezplatnému vzdělávání pro všechny občany. Početnost a rozmanitost forem podpor záleží na rozsahu veřejných rozpočtů a jejich zapojení do financování dalšího vzdělávání.

Box č. 9 Podpora dospělých studentů ve vybraných zemích EU

FINSKO

1) FINANČNÍ PODPORA PRO DOSPĚLÉ STUDENTY

- nárok na finanční podporu od státu má dospělá osoba, která odpracovala alespoň 10 let
- výpočet dávky:
 - za každý odpracovaný měsíc nárok na 0,8 dne finanční podpory
 - výše příspěvku vychází z výše předchozího příjmu před zahájením studia
 - výše dávky:
 - základní měsíční výše podpory činí 500 eur + 20 % z předchozího příjmu nepřesahujícího hranici 2 700 eur + 15 % z předešlého příjmu přesahujícího maximální hranici 2 700 eur
 - základní dávka je financována ze státních prostředků, část dávky odvozené od příjmu je hrazena z Fondu pojištění v nezaměstnanosti, jehož prostředky tvoří povinné odvody na pojištění v nezaměstnanosti hrazené zaměstnavateli a zaměstnanci

2) BANKOVNÍ PŮJČKA SE STÁTNÍ GARANCÍ

- návratná půjčka garantovaná vládou
- studenti žádající o půjčku nemusí dokládat žádné zajištění půjčky

3) STUDIJNÍ DOVOLENÁ

- zavedena v roce 1979
- možnost uvolnění zaměstnance z důvodu vzdělávání
- nárok na dovolenou má zaměstnanec, jehož pracovní poměr vykonávaný na plný úvazek trval u zaměstnavatele alespoň jeden rok
- maximální délka dovolené je 2 roky v průběhu pěti let trvání zaměstnání u jednoho zaměstnavatele
- během dovolené zůstává pracovní smlouva platná, ale zaměstnanec nepobírá plat
- pokud by zahájení dovolené mohlo omezit podnikatelskou činnost zaměstnavatele, je možné zahájení dovolené odložit, a to maximálně jedenkrát o 6 měsíců (v případě malých podniků lze dovolenou odložit vícekrát)
- studenti mají nárok na studijní granty:
 - vzdělávací granty pro dospělé vyplácené z Education Redundancy Payments Fund nebo
 - veřejná finanční podpora studentů garantovaná institucí Sociálního pojištění

4) JOB ALTERNATIVE LEAVE

- existuje od roku 1996
- účelem dovolené je umožnit zaměstnancům dlouhodobou dovolenou a zároveň poskytnout nezaměstnaným možnost zaměstnání na dobu určitou
- zaměstnanec čerpající dovolenou musí být nahrazen nezaměstnaným registrovaným na úřadu práce
- přednost je dána nezaměstnaným do 25 let, dlouhodobě nezaměstnaným, absolventům vysokých škol a odborného vzdělávání
- čerpání dovolené je podmíněno trváním zaměstnání v délce nejméně 10 let a zaměstnanec musí být těsně před dovolenou nepřetržitě zaměstnán u jednoho zaměstnavatele nejméně 1 rok
- délka trvání dovolené 90-359 dní
- po dobu dovolené pobírá jedinec dávku, jejíž výše odpovídá 70 % denní podpory v nezaměstnanosti, na kterou by měl nárok, kdyby byl nezaměstnán; v případě, že má zaměstnanec odpracováno 25 let, činí výše 80 %
- dovolenou je možné využít na různé účely, pokud je využita pro potřeby studia, není již vyplácena finanční studijní pomoc (podle bodu 1), z důvodu pobírání dávky v rámci této alternativní dovolené

5) VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY V RÁMCI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

- podpora vzdělávání pro potřeby trhu práce
- výplata podpor na vzdělávání

DÁNSKO

1) STUDIJNÍ DOVOLENÁ

- existují zde dva typy studijní dovolené pro zaměstnané a nezaměstnané, která je financována státem:

Státní grant na vzdělávání dospělých

- určen pro zaměstnané a nezaměstnané ve věku 25-60 let studující v rámci otevřeného vzdělávání na univerzitní úrovni
- podmínkou je denní studium (full-time)
- účastníci musí mít smlouvu o dovolené s jejich zaměstnavatelem

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- musí se jednat o uznané (akreditované) vzdělávání
- zaměstnaný může získat grant na maximálně 52 týdnů v průběhu pětiletého období
- nezaměstnaný má nárok na finanční podporu v délce 6 týdnů v průběhu celé doby 1 roku trvající nezaměstnanosti
- nepojištění nezaměstnaní mají nárok na úhradu kurzovného

Grant na další odborné vzdělávání pro dospělé

- pro zaměstnané a nezaměstnané osoby, které dokončily vyšší sekundární vzdělávání, program odborného vzdělávání nebo program vyššího odborného vzdělávání, ale nemají odpovídající pracovní zkušenosti v délce 5 předchozích let
 - vzdělávání probíhá v odborných kolejích, vzdělávacích centrech pro trh práce, u jednotlivých subjektů nebo ve vzdělávacích programech
 - účastníci mají nárok na granty, jestliže ztratí příjem nebo pracovní místo
 - účastníci musí mít dohodu o vzdělávací dovolené se svým zaměstnavatelem
 - granty jsou poskytovány individuálně podle ztráty ve výši příjmu, přičemž maximální částku představuje výše podpory v nezaměstnanosti
- účastníci dalších odborných vzdělávacích programů mohou získat příspěvek na úhradu nákladů spojených s dopravou a finanční podporu na úhradu nákladů spojených se stravováním a ubytováním

NIZOZEMSKO

1) PODPORA NÍZKOKVALIFIKOVANÝCH

- na podporu vzdělávání zaměstnanců bez základní kvalifikace byla zavedena následující opatření:
 - vzdělávání zaměstnaných vedoucí k získání základní kvalifikace financované z grantů ESF
 - od roku 2002 mají zaměstnavatelé možnost si snížit daně a odvody na sociální pojištění jako kompenzaci za náklady vzdělávání a školení zaměstnanců, kteří následně získají základní kvalifikace a kteří:
 - a) museli opustit vzdělávání, aby přijali své současné zaměstnání nebo
 - b) neměli základní kvalifikaci, když začali pracovat a ještě se nevzdělávali

2) DAŇOVÉ ODPOČTY

- možnost daňových odpočtů nákladů vynaložených na vzdělávání
- občané si mohou odečítat z daní výdaje na vzdělávání v rozmezí 500-15 000 Eur

3) FINANČNÍ PODPORA

- studenti ve věku 18-34 let (studenti HBO, MBO²⁷) mají nárok na finanční podporu studia, zahrnující základní a doplňkový grant, úročenou půjčku, volnou jízdenku ve veřejné dopravě
- pro studenty MBO studující vzdělávací úroveň 1, 2 nejsou stanoveny žádné další podmínky pro získání základního a doplňkového grantu
- studenti studující úroveň 3, 4 obdrží granty podle studijních výsledků; grant je nejdříve poskytnut ve formě půjčky, kterou studenti musí splatit zpět pouze tehdy, jestliže nedokončí kurz do deseti let; studenti mají nárok na tento grant po dobu čtyř let; poté si mohou vzít přímou půjčku na další tři roky

4) DALŠÍ PODPORY

- spoření na dovolenou
- zákonný nárok na kariéerní přestávky

5) FINANČNÍ ÚLEVY

- studenti v celodenním vzdělávání dospělých nebo odborném vzdělávání, kteří dosáhli 18 let, musí hradit poplatky za kurzy
- podle zákona o poplatcích a vzdělávacích výdajích jim mohou být poskytnuty na tyto výdaje úlevy
- např. na Open University studenti, kteří nejsou schopni platit kurzovné a patří mezi studenty využívající druhou šanci, mohou být od plateb zproštěni

6) INDIVIDUÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ ÚČTY

- první experiment se vzdělávacími účty byl ukončen v roce 2003; ukázalo se, že experiment měl pozitivní vliv zejména na vzdělávání osob s nízkou úrovní vzdělání; z důvodu neexistence kontrolní skupiny v rámci výzkumu nebylo možné stanovit konečné závěry o účinnosti vzdělávacích účtů; vláda rozhodla o zahájení nového experimentu se vzdělávacími účty, který probíhal jako výzkumný projekt od března 2006 do prosince roku 2007; cílem projektu bylo určit dopady vzdělávacích účtů na vzdělávací chování zaměstnanců a jejich pozici na trhu práce; vědecky ověřené závěry by mělo přinést vzájemné srovnání 1 000

²⁷ MBO - střední odborné vzdělávání

zaměstnanců využívajících vzdělávací účty (experimentální skupina) s 1 000 zaměstnanci bez možnosti využití účtů (kontrolní skupina); obě skupiny jsou vytvořeny jako náhodné a vzájemně srovnatelné a jejich členy tvoří nízkokvalifikovaní zaměstnanci; výzkum probíhal ve spolupráci se vzdělávacími a rozvojovými fondy z pěti odvětví; každý fond poskytl kolem 200 zaměstnanců pro každou skupinu; každý zaměstnanec obdržel za účast v projektu 125 eur; zaměstnancům, kteří byli vybráni jako příjemci vzdělávacích účtů, bylo poskytnuto na jejich účty 1 000 eur (500 eur od vlády a 500 od vzdělávacího fondu); prostředky musely být vynaloženy na vzdělávací aktivity zlepšující jejich postavení na trhu práce; za účelem určení efektů projektu proběhnu čtyři vzájemná srovnání obou skupin (dvě v průběhu realizace projektu a dvě po jeho skončení v únoru roku 2008 a 2010)

- ve většině případů je účet otevřen na základě Osobního rozvojového plánu uzavřeného mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; příspěvky od organizace nebo odvětvového vzdělávacího fondu doplňují prostředky vlády; platby jednotlivých účastníků jsou velmi nízké a jsou daňově odčitatelné
- úhrada vzdělávacím institucím je poskytnuta po předložení dokladu o zapsání účastníka do kurzu (na začátku vzdělávání); v některých případech jsou prostředky vyplaceny přímo účastníkům (v hotovosti nebo ve formě poukázky)

ŠVÉDSKO

1) STUDIJNÍ DOVOLENÁ

- zaměstnanci mají zákonný nárok na studijní dovolenou
- určená pro dospělé studující v denním studiu

2) STUDIJNÍ PODPORY

- další odborné vzdělávání je bezplatné
- finanční podpora studentů do 55 let věku
- systém studijní podpory - granty v kombinaci s návratnou půjčkou
- nárok na studijní pomoc lze získat v obou typech studia - denní studium (full time) či part time studium
- lidé ve vzdělávacích kurzech na trhu práce dostávají granty ve výši odpovídající podporám v nezaměstnanosti
- byly navrženy osobní vzdělávací účty

3) DENNÍ CENTRA PÉČE O DĚTI

- mohou využívat i dospělí - studující za stejných podmínek, jako by byli zaměstnáni (jako by pracovali); v některých případech obce samy založily speciální centra pro děti studujících rodičů

VELKÁ BRITÁNIE

- zaměstnané osoby se mohou účastnit odborného vzdělávání financovaného z vlastních prostředků, dále mohou využít jednotlivé formy vládní podpory nebo se účastnit veřejně financovaných kurzů v kolejích dalšího vzdělávání
- Univerzity pro průmysl (UFI) - podporují poptávku mezi dospělými i podniky; UFI působí jako vzdělávací prostředník zajišťující přístup k ICT pod obchodním jménem learndirect
- odborové svazy prostřednictvím svých vzdělávacích zástupců podporují nízkokvalifikované zaměstnance v zapojení do vzdělávání a osoby s vyššími dovednostmi k průběžnému profesnímu rozvoji

FINANČNÍ PODPORA STUDENTŮ

1) Fondy na podporu studentů

- podpory jsou určeny studentům s finančními problémy na úhradu vzdělávacích nákladů
- většinou se jedná o osoby ekonomicky znevýhodněné (lidé s nízkými příjmy nebo pobírající sociální podpory), studenty se zdravotním postižením a poruchami učení, osoby starší 19 let, které nedosáhly kvalifikační úrovně II (vyšší úrovně), studenty vyžadující péči, ve zkušební lhůtě, mladé rodiče nebo ostatní osoby z rizikových skupin
- nárok na příspěvky mají osoby ve věku 16 let a starší studující vzdělávací programy financované LSC (Rada pro vzdělávání a kvalifikace pro Anglii)
- naopak, nárok nemají osoby mladší 16 let, žadatelé o azyl starší 19 let, osoby pobírající veřejnou podporu pro vysokoškolské studium, osoby v kurzech learndirectu, v programech New Dealu (kromě New Dealu pro osamělé rodiče), studenti učňovského systému, studenti ve vzdělávacích kurzech pro dospělé související se zaměstnáním a v obecních vzdělávacích kurzech pro dospělé
- koleje stanovují prioritní skupiny a maximální množství, které mohou studenti získat; určují vlastní kritéria a proceduru přidělování prostředků
- prostředky jsou poskytovány ve formě návratné půjčky nebo nevratného grantu; mohou být použity v případě finanční nouze, na úhradu nákladů péče o děti, na ubytování, v případě, že student musí z důvodu studia bydlet mimo domov, na školné, registrační poplatky a poplatky za zkoušky, dopravní náklady, náklady na nezbytné studijní materiály a exkurze

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

2) Granty a stipendia pro dospělé studenty

- Granty na vzdělávání dospělých
 - maximální výše grantu je 30 liber na týden
 - prostředky přispívají na úhradu vzdělávacích nákladů
 - nárok na poskytnutí grantu závisí na výši příjmu studenta (testovaná dávka)
 - konkrétní hodnota grantu se odvozuje od výše příjmu studenta
 - grant je poskytován jako týdenní platba během studia dospělé osoby ve věku 19 let a starší studující celodenní programy vedoucí k získání kvalifikace na úrovni II nebo III
 - osobní roční příjem osoby musí být nižší než 19 tis. liber, osoba nesmí pobírat podporu z žádných jiných vládních grantů nebo podpory v nezaměstnanosti, musí mít bydliště v Anglii a musí studovat u schváleného poskytovatele vzdělávání
 - výplata je podmíněna doložením docházky na kurz každý týden
 - většinou je poskytován po dobu 2 let
- Granty poskytované od charit a náboženských sdružení
- Generální federace odborových svazů
 - Vzdělávací fond generální federace odborových svazů poskytuje granty studentům celodenního studia a Otevřené univerzity ve vybraných předmětech v oblasti ekonomické teorie, historie, průmyslu
- Stipendia
 - podobné grantům, ale jsou obvykle spojeny s určitou profesí, jako je tanec a herectví
 - taneční a herecká stipendia - stipendium financované LSC; určené na úhradu školného schválených kurzů a životní náklady; pro studenty ve věku 16 let a více; stipendium pokrývá většinu školného, část musí uhradit studenti z vlastních prostředků
 - vzdělávání učitelů, pracovníků v oblasti sociální práce a zdravotní péče - jedná se o postgraduální kurzy, kde se mohou dospělí vzdělávat pro výkon povolání pedagoga, sociálního pracovníka nebo pracovníka ve zdravotní péči; stipendium pokrývá životní náklady, studijní materiály a výdaje; např. u vzdělávání učitelů kurzy trvají jeden rok v celodenním vzdělávání nebo 2 roky ve formě necelodenního studia; výše stipendia se pohybuje v rozmezí 6 000-9 000 liber, v závislosti na předmětu, na jehož výuku se student připravuje

3) Půjčky na rozvoj profesní dráhy (CDL)

- podpora výdajů na odborné vzdělávání nebo vzdělávání vztahující se k zaměstnání
- jedná se o bankovní půjčku s odloženou splatností, která umožňuje vypůjčit si částku v rozmezí 300-8 000 liber; začít splácet půjčku je možné až po uplynutí jednoho měsíce od ukončení vzdělávání
- půjčit si peníze mohou osoby zaměstnané, podnikatelé i osoby nezaměstnané
- o půjčku mohou požádat osoby starší 18 let bydlící ve Velké Británii neschopné hradit náklady na vzdělávání ze svých prostředků
- naopak nárok na půjčku nemají osoby, které jsou zaměstnané a jejich zaměstnavatel pobírá grant na vzdělávání zaměstnanců, osoby pobírající jiný typ podpory, např. zákonné granty a studijní půjčky či stipendia
- půjčkou je možné získat peníze na financování vzdělávání v délce až 2 let (nebo tří, pokud je součástí i praktická příprava na povolání v délce 1 roku)
- CDL je dostupná na základě dohody mezi LSC a třemi největšími bankami; LSC hradí za studenty po dobu jejich studia a jeden měsíc po dokončení studia úrok z půjčky, studenti pak splácejí půjčku bance po stanovenou dobu při fixní úrokové sazbě
- půjčka může být použita na úhradu školného, nákladů na vzdělávací materiály, na péči o děti, dopravu, životních nákladů (výdaje na jídlo, oblečení, obuv, topení, splátky půjček, bydlení) za podmínky, že tyto náklady nejsou hrazeny z jiných grantů nebo sociálních dávek a osoba nesmí přijmout práci v rozsahu převyšující 30 hodin týdně
- v případě, že student není schopen půjčku splácet, lze s bankou dohodnout odklad splátek až o 17 měsíců, a to v případě, že osoba je nezaměstnaná, je zaměstnaná, ale ona nebo její partner pobírá některé sociální dávky, pobírá studijní dávky, z důvodu nemoci nebo jiných závažných okolností musí prodloužit vzdělávací kurz

4) Finanční podpora studentům vysokoškolského vzdělávání

- studentské půjčky na úhradu školného, životních nákladů, granty, stipendia, zvláštní pomoci v případě studenta-rodíče nebo závislého rodinného příslušníka, pro osoby se zdravotním postižením nebo poruchami učení²⁸

²⁸ Podrobnější informace dostupné na:

<http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/UniversityAndHigherEducation/StudentFinance/FinanceForNewStudents/DG_10034862>

5) Vzdělávání v zaměstnání

- Zvyšování pracovních dovedností
 - jestliže je osoba zaměstnána, může jí zaměstnavatel financovat její vzdělávání
 - členové odborových svazů mohou dostat příspěvek na úhradu nákladů
 - v případě, že osoba pobírá sociální dávky, může studovat, aniž by přišla o nárok na dávky
 - kdo se chce vrátit do zaměstnání, může využít work-based learning programme (vzdělávací programy vztahující se k výkonu zaměstnání)
- Zlepšení základních dovedností
 - nabídka kurzů vyučujících základním dovednostem v oblasti čtení, psaní, počtů, práce s počítačem
 - kurzy jsou nabízeny bezplatně
 - existuje také velké množství kurzů na Internetu
 - výuka kurzů je přizpůsobena potřebám a časovým možnostem jednotlivců
 - osobám je k dispozici poradenství ohledně možností, jak zlepšit své základní dovednosti, včetně vyhledávání konkrétního vhodného kurzu
 - na podporu rozšíření četby knih mezi obyvateli byl v roce 2006 zaveden program „Rychlé četby“ spočívající ve vydávání knih nejprodávanějších autorů v malém provedení do kapsy; knihy by se tak měly stát přitažlivějšími pro všechny, zejména pro osoby s nedostatečným zájmem o čtení; knihy jsou prodávány v běžných obchodech, knihkupectvích a knihovnách; na úhradu ceny knihy je možné získat zvláštní poukázku
 - bezplatné kurzy čtení a psaní nabízejí také vrcholové fotbalové kluby; zaměření vzdělávání souvisí s činností z oblasti fotbalu a zájemci si tak mohou procvičovat své dovednosti např. psaním zpráv z utkání, čtením komentářů o zápasech, vytvářením přestupních smluv a vyjednáváním o odstupném, sledováním ligových tabulek a bodů; mezi fotbalové kluby poskytující tyto kurzy patří např. Manchester United, Liverpool, Everton, Carlton Athletic
- Schémata na pomoc hledání zaměstnání
 - vládní programy New Deal pomáhají lidem k návratu do zaměstnání; každé osobě je osobním poradcem sestaven osobní plán zohledňující zkušenosti, zájem a cíle dané osoby; osoby zařazené do programů New Deal mají nárok na finanční podporu, úhradu poplatků vzdělávacích kurzů, možnost získat příspěvek na úhradu nákladů na studijní materiály, dopravní náklady, vybavení nebo náklady spojené s péčí o dítě
 - Absolvování učňovského oboru dává možnost současně se vzdělávat na pracovišti, získat kvalifikaci a vydělat si peníze (určeno pro osoby ve věku 16-24 let); v případě, že osoba je zaměstnaná a nastoupí do učebního oboru, bude pobírat příjem ve výši alespoň 80 liber týdně; v současné době jsou rozvíjeny i učňovské studijní programy pro dospělé ve věku nad 25 let
- Podpora vzdělávání zaměstnaných osob
 - zaměstnavatelé mohou poskytovat vzdělávání vedoucí k odborné nebo akademické (univerzitní) kvalifikaci; může se jednat o bezplatné vzdělání v základních dovednostech, vzdělávání vztahující se k danému zaměstnání nebo výkonu prostřednictvím zkušenějších spolupracovníků na pracovišti
 - někteří zaměstnavatelé financují řadu vzdělávacích aktivit, jež jsou součástí programů rozvoje zaměstnanců
 - Vzdělávání v rámci zaměstnání (Learning through Work Scheme) je iniciativa learndirectu a umožňuje studovat krátké kurzy nebo získat univerzitní kvalifikaci bez nutnosti přerušit zaměstnání
 - zaměstnavatel může hradit některé nebo veškeré náklady na kurz
 - k výuce work-based qualifications univerzity využívají online vzdělávání
 - pomoc odborových svazů - členům odborových svazů pomáhají s uspokojováním vzdělávacích potřeb jejich vzdělávací zástupci; odborové svazy mohou disponovat vlastním vzdělávacím vybavením

RAKOUSKO

1) STUDIJNÍ DOVOLENÁ

- zaměstnanci v soukromém sektoru se mohou se zaměstnavatelem dohodnout na studijní dovolené
- studijní dovolená může být vyjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na dobu minimálně 3 měsíců a maximálně 12 měsíců
- osoba na dovolené dostává obvyklou částku náhrady mzdy po dobu dovolené (studijní náhradu) od Služeb trhu práce (14, 53 eur na den)
- zaměstnanci starší 45 let obdrží dávky po dobu dovolené ve výši podobné dávkám v nezaměstnanosti
- základní podmínkou práva na studijní dovolenou je doložení, že se po stanovenou dobu bude zaměstnanec účastňovat vzdělávání; osoba musí být zaměstnána u daného zaměstnavatele alespoň 3 roky; zaměstnavatel nedostává žádné náhrady
- sektor veřejných služeb poskytuje možnosti pro neplacenou dovolenou ve formě ročního volna; volno není podmíněno účastí v dalším vzdělávání; podmínky záleží na konkrétním zaměstnavateli; obecně je možnost čerpání ročního volna vytvářena prostřednictvím úspor z části mzdy, kdy např. vzdání se 20 % mzdy po dohodnutou dobu 5 let vede k celému roku volna, 2 ½ roku k 6 měsícům volna; nepracovní doba volna může začít nejdříve v polovině sjednaného období (2 ½ roku pro období 5 let, 1 ¼ roku pro období 6 měsíců); možnost zažádat si o roční volno záleží na odpracování určitého počtu let

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

2) DAŇOVÉ ODPOČTY

- daňové úlevy - část nákladů vynaložených na další vzdělávání může být odečtena ze základu daně; je možné odečíst i náklady na dopravu a ubytování
- vzdělávání musí souviset se zaměstnáním a musí být využito při jeho výkonu
- vzdělávání v oblasti obchodu nebo administrativy (např. IT kurzy, internetové kurzy, kurzy ECDL, kurzy psaní na stroji, účetní kurzy, kurzy nákladové účetnictví, mzdového účetnictví, daňové kurzy) je také daňově uznatelné; vzdělávání pro soukromou potřebu, jako je řidičské oprávnění, sportovní kurzy, kurzy osobního rozvoje naopak daňově uznatelné nejsou; kurzy pro získání řidičského oprávnění na nákladní automobil mohou být daňově uznatelné, jestliže je řidičské oprávnění požadováno pro výkon povolání
- podmínkou uplatnění daňových úlev je výkon zaměstnání; náklady dalšího vzdělávání připravující na budoucí zaměstnání mohou být daňově uznány, jestliže lze doložit nabídku (příslib) budoucího zaměstnání

3) INDIVIDUÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ ÚČTY, VZDĚLÁVACÍ POUKÁZKY

- všechny spolkové země poskytují poukázky nebo Individuální vzdělávací účty, které mohou jedinci využít k podpoře financování nákladů na vzdělávání
- vzdělávací poukázky a vzdělávací účty byly zavedeny na regionální úrovni spolkovými vládami Rakouska se současným zapojením organizací sociálních partnerů
- mezi jednotlivými spolkovými zeměmi existují rozdíly:
 - systémy spolkových zemí se odlišují ve výši finanční podpory studentů
 - výše refundace se pohybuje do 50 % přímých nákladů na kurz s vymezením minimální a maximální částky
 - maximální částky bývají vyšší v případě kurzů vedoucích k certifikátu nebo pro nezaměstnané
 - pro nezaměstnané existují další zdroje určené na úhradu dopravních nákladů

⇒ ve Vídni obdrží každý částku do výše 150 eur nebo 300 eur, jestliže je nezaměstnaný zaregistrovaný u AMS (Služba trhu práce), nebo 450 eur, jestliže využívá tzv. kurzů druhé šance

⇒ Ve Štýrsku existují rozdílné druhy poukázek:

I. Vzdělávací poukázky pro začínající podnikatele:

1. Příprava jednotlivců za účelem zažádání o obchodní licenci (živnostenské oprávnění) - úhrada 50 % nákladů na kurz, maximálně do výše 436 eur

2. Další vzdělávání v oblasti obchodního managementu, marketingu a controllingu - úhrada 50 % nákladů na kurz, maximálně 290 eur; kurzy musí splňovat následující kritéria: délka trvání nejméně 80 hodin, udělení certifikátu o úspěšném ukončení kurzu

II. Vzdělávací poukázky pro zájemce s ukončeným vzděláním v učňovském oboru - určené na podporu dalšího odborného vzdělávání v průběhu následujících pěti let po ukončení učňovského vzdělávání (úhrada 50 % nákladů na kurzy do maximálně 290 eur nebo 363 eur pro učně, kteří dosáhli známky „výborný“ v závěrečné zkoušce); kurzy musí splňovat následující kritéria kvality: délka trvání alespoň 80 hodin, závěrečná zkouška

III. Vzdělávací poukázky pro speciální kvalifikace - tyto poukázky zůstávají platné po dobu 10 let po dokončení učňovského vzdělávání a mohou být využity na vzdělávání v oblasti počítačů, CAD/CAM (počítačem podporovaná konstrukce a výroba) a marketingu; hrazeno je 50 % nákladů na kurz, maximálně do výše 723 eur; kurzy musí trvat alespoň 80 hodin a být ukončeny zkouškou

- ve všech třech případech je možné využít poukázky u akreditovaných poskytovatelů v regionu Štýrsko

⇒ v Horním Rakousku může být hrazeno 50 % vzdělávacích nákladů maximálně do částky 730 eur nebo 1 460 eur; více mohou získat starší pracovníci a lidé bez odborné kvalifikace; vzdělávací účty v Horním Rakousku poskytují zdroje na financování odborně zaměřeného dalšího vzdělávání nebo přeškolení (mimo rekvalifikační vzdělávání spadající pod politiku zaměstnanosti); podpora je určena pouze osobám s trvalým bydlištěm v Horním Rakousku a s pouze dokončeným učňovským vzděláním

existují zde dva typy vzdělávacích účtů:

I. všeobecné vzdělávací účty refundují 50 % nákladů vzdělávacích kurzů vedoucích k odborným kvalifikacím, maximálně do výše 730 eur; účastníci musí doložit docházku na kurzy

II. speciální vzdělávací účty poskytují financování formálního vzdělávání vedoucího k získání kvalifikace (např. výučního listu nebo složení mistrovských řemeslných zkoušek); jestliže je zkouška úspěšně složena, může být kompenzováno 50 % nákladů, maximálně 1 460 eur; financování je dostupné pouze pro kurzy poskytované registrovanými a akreditovanými poskytovateli v regionu

- proces žádosti a poskytování prostředků účastníkům
- zahájení vzdělávání předchází podání žádosti o finanční podporu, na jejímž základě je učiněno rozhodnutí a uzavřena případná dohoda o poskytnutí a výši finanční podpory
- finanční příspěvek je v závislosti na délce kurzu stanoven ve výši na kurz nebo jako roční hodnota, jestliže kurz trvá déle než jeden rok
- u některých studentů mohou být fondy poskytovány měsíčně
- u většiny kurzů jsou finance vyplaceny pouze v případě prokázání docházky na kurz a/nebo získání certifikátu
- v případě schválení platby jsou prostředky vyplaceny přímo na bankovní účet účastníka kurzu
- konkrétní postup se v jednotlivých systémech vzdělávacích účtů mezi spolkovými zeměmi liší
- stručný popis procesu v Horním Rakousku:
 - ⇒ žádost je odeslána spolkové vládě Horního Rakouska ke schválení; v případě odsouhlasení obdrží zájemce o vzdělávání dokument potvrzující částku, na kterou bude mít nárok, stanovující způsob proplácení (za semestr, ročně, měsíčně); zájemce tak uzavře smlouvu s místní vládou
 - ⇒ účastník zaplatí první rok za kurz.
 - ⇒ v případě všeobecně vzdělávacích účtů je podmínkou vyplacení doložení docházky účastníkem
 - ⇒ u speciálních vzdělávacích účtů je výplata částky podmíněna předložením získaného certifikátu
 - ⇒ v případě nároku na úhradu dopravních nákladů a nezbytných životních nákladů probíhá úhrada na roční bázi na základě prokázání docházky do kurzu
 - ⇒ za proces žádosti a poskytování prostředků je odpovědná obvykle instituce spolkové administrativy; v případě Salzburgu jsou žádosti zpracovávány nezávislou společností
- finanční podpory, granty a podobná opatření poskytují také sociální partneři
- ⇒ nejvýznamnější z hlediska počtu účastníků jsou studijní poukázky Spolkové komory pracovníků a zaměstnanců²⁹ zavedené v roce 2002 v devíti spolkových zemích Rakouska; každý člen komory si může objednat vzdělávací poukázku v hodnotě 100 eur (v některých spolkových zemích mohou členové na rodičovské dovolené obdržet poukázku v hodnotě 150 eur); poukázky se poskytují přímo jednotlivcům následujícím způsobem: 1 x poukázka v hodnotě 50 eur, 2 x 20 eur, 1x 10 eur (pro osoby na rodičovské dovolené pak dále 1 x 20 eur, 3 x 10 eur); prostředky na úhradu poukázek plynou výhradně ze zdrojů komory, bez příspěvků vlády; současně mohou být poukázky kombinovány s ostatními vzdělávacími účty spolkových vlád; poukázky nejsou přenositelné na jiné osoby a účastníci kurzů jimi hradí poplatky za vzdělávání; poskytovatelé vzdělávání následně odesílají poukázky komoře k proplácení; poukázky jsou propláceny pouze několika vybraným poskytovatelům dalšího vzdělávání; komora sama spravuje celý systém, není do něho zapojena žádná další instituce, např. banka; první hodnocení od zavedení poukázek v roce 2002 ve Vídni ukázalo, že:
 - 18 % účastníků se zúčastnilo kurzů poprvé
 - 45 % by se nezúčastnilo bez vzdělávacích poukázek
 - 12 % ze všech osob na rodičovské dovolené se zapojilo do vzdělávání (péče o děti je dostupná bezplatně)
 - 71 % je rozhodnuto navštěvovat další kurz a 23 % pravděpodobně

SLOVINSKO

- možnost finanční podpory v podobě částečné úhrady školného ze strany státu nebo zaměstnavatele
- nárok na studijní dovolenou

3.2.6 Alternativní formy vzdělávání dospělých

Podpořit vzdělávání dospělých lze také, vedle poskytování finanční pomoci při úhradě vzdělávacích nákladů, prostřednictvím přizpůsobení vzdělávací nabídky konkrétním potřebám dospělých. Zejména se jedná o úpravu vzdělávacího rozvrhu, zajištění místní dostupnosti vzdělávání, zohlednění individuálních specifických potřeb dospělých studentů. Podpůrná opatření běžná ve všech srovnávaných zemích zahrnují řadu alternativních studijních možností usnadňujících zaměstnaným a pracujícím rodičům pečujícím o další členy rodiny získání potřebných dovedností a dosažení požadované úrovně kvalifikace (vzdělání). Uznávání výsledků předchozího vzdělávání na základě prokázání potřebných znalostí a dovedností, jež je využíváno všemi

²⁹ Spolková komora pracovníků a zaměstnanců - zákonné zastoupení všech rakouských pracovníků a zaměstnanců s povinným členstvím

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

představenými zeměmi, umožňuje dospělým studentům zkrátit si dobu studia a zaměřit se tak pouze na studium nových předmětů. Dosažení oficiálně uznané kvalifikace prostřednictvím ověření dříve získaných dovedností, jejichž osvojení není podmíněno absolvováním školní výuky, současně působí na jedince jako motivační prvek ke zvyšování jejich odbornosti.

Box č. 10 Alternativní možnosti vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU

FINSKO

1) Otevřené a dálkové (distanční) vzdělávání

2) E-Learning

- a. Virtuální škola pro další odborné vzdělávání dospělých - zahrnuje všeobecné a odborné vyšší sekundární vzdělávání; cílem je využít informační techniku k vzdělávání a přizpůsobit tak časové možnosti potřebám dospělých, aby mohla část vzdělávacího kurzu probíhat prostřednictvím virtuální školy
- b. Virtuální Polytechnika - síť vytvořená polytechnikami zaměřená na rozvoj a vytváření flexibilních studijních kurzů; nabízí vzdělávání jako certificate-oriented education a Otevřené polytechnické vzdělání
- c. Virtuální univerzita - síť organizací zaměřených na podporu zavedení nových informačních technologií na univerzitách, rozvoj internetového vzdělávání a využití informační sítě k výzkumným účelům
- d. Studijní průvodce - poskytuje on-line informační služby prostřednictvím Internetu v oblasti vzdělávání, které by měly představit vzdělávací nabídku a pomoci účastníkům při výběru a rozhodování o studijních možnostech

3) Nové vzdělávací prostředí

- a. rozvoj knihoven, vytvoření Hybridních knihoven - cílem je vytvořit studijní místa, kde mohou zájemci využívat řadu studijních materiálů; knihovny nabízí informační služby, obsahují digitální nahrávky
- b. vzdělávání zaměstnanců v podnicích a veřejné správě - velmi běžné, vzdělávají se ¾ zaměstnanců
- c. vzdělávací kruhy ve vzdělávacích organizacích - spolupráce mezi vzdělávacími institucemi, aby zajistily nejlepší možné podmínky pro studium; vzdělávací instituce spolupracují v certificate oriented education
- d. systémy usnadňující vzdělávání zaměstnaným lidem - studijní dovolená (viz výše)

4) Zpružnění a diferenciac

- systém uznávání kvalifikací na základě prokázání dovedností získaných i neformálním vzděláváním
- magisterské programy na univerzitách uznávají kredity za předešlé vysokoškolské studium; doba studia se tak může zkrátit
- nové výukové metody přizpůsobené potřebám dospělých (Polytechniky)
- univerzity zavedly vzdělávání vedoucí ke změně kvalifikace a speciální magisterské programy pro absolventy vysokých škol, kdy jsou studentům uznávány kredity za předchozí vzdělávání

a. SYSTÉM UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACÍ

- zaveden u dalšího vzdělávání i u doplnění počátečního odborného vzdělávání na vyšší sekundární úrovni
- pro získání kvalifikace není nutné absolvovat studium, ale pouze složit zkoušky
- systém neurčuje, co je zapotřebí studovat pro doplnění kvalifikace, ale to, co by měli studenti ovládat
- regulace se vztahuje na kvalifikaci ne obsah (kurikulum)
- kvalifikace jsou sestaveny do modulů, skládají se z dílčích částí, ze kterých zájemci skládají zkoušky, úspěšné složení všech částí vede k získání příslušné kvalifikace
- kvalifikace lze získat přímo na základě prokázaných dovedností osvojených praxí nebo na konci vzdělávacího kurzu
- na systém dohlíží a certifikáty (osvědčení o získání kvalifikace) vydává Kvalifikační komise, která je složena ze zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců, učitelů; v případě, kdy se jedná o kvalifikace z oborů, v nichž hraje významnou roli soukromé podnikání, musí být v komisi i zástupci z řad soukromých podnikatelů

b. NOVÉ INICIATIVY V RÁMCI NOSTELL PROGRAMU

- nový model výuky a učení
- vzdělávací programy jsou realizovány prostřednictvím „kruhů“ vzdělávacích institucí
- každá instituce poskytuje vzdělávání ve své oblasti a v rámci programu tak dospělí obdrží veškeré přípravné vzdělávací aktivity pro získání kvalifikace - program tak zajišťuje kompletní přípravné vzdělávání

DÁNSKO

1) Otevřené a distanční vzdělávání

- poskytovateli jsou především technické a obchodní školy, vysoké školy
- široká oblast předmětů

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- vedle těchto kurzů zde dále existuje řada nedotovaných (nepodporovaných) kurzů nabízených soukromými poskytovateli na komerční bázi
- vzdělávání probíhá v denních i večerních kurzech

2) E-Learning

3) Nová vzdělávací prostředí

- komunitní centra
- workshopy
- otevřené workshopy - účastníci určují obsah seminářů, které řídí školitel
- veřejné knihovny - vybaveny počítači a přístupem na Internet
- učící se organizace - job rotation, vzdělávací plány
- spolupráce mezi vzdělávacími centry trhu práce a zaměstnavateli - neformální vzdělávání
- 2 % pracovní doby jsou vynaloženy na vzdělávání související s výkonem zaměstnání

4) Flexibilizace a diferenciací

další odborné vzdělávání je poskytováno zejména jako:

- krátké kurzy - denní, večerní, týdenní
- částečné studium - studium na vyšší úrovni

ŠVÉDSKO

1) Otevřené a distanční vzdělávání

2) E-Learning

- vláda umožnila zaměstnavatelům, aby svým zaměstnancům nabídli počítače za vysoce výhodných podmínek
- dále vláda zavedla akci na podporu zvýšení využití IT ve školách a vzdělávání dospělých - obce v rámci této podpory získaly státní granty na nákup PC a stát zajistil vzdělávání učitelů počítačného vzdělávání i vzdělávání dospělých
- řada obcí učinila i další vlastní investice v této oblasti

3) obecní studijní centra pro otevřené a distanční vzdělávání nebo samostudium

- zřizovatelem je obec
- centra jsou umístěna v obecních školách pro dospělé, knihovnách nebo komunitních centrech
- provozní doba i ve večerních hodinách, o víkendech a prázdninách
- v centrech je přístup na PC, k vzdělávacím materiálům, poradenství a k dispozici jsou i lektori

4) Job rotation system

- po dobu studia je zaměstnanec dočasně nahrazen nezaměstnaným
- možnost zvyšování znalostí zaměstnanců
- nezaměstnaní mají dočasně práci, osvojí si nové pracovní dovednosti, které mohou po skončení dočasného zaměstnání využít v novém zaměstnání či při hledání zaměstnání, mohou tak nabídnout potenciálním zaměstnavatelům nejnovější pracovní zkušenosti a dovednosti

5) Flexibilizace a diferenciací

- předměty jsou rozděleny do krátkých kurzů, účastníci si mohou vybrat, co potřebují
- předchozí znalosti jsou uznávány, udělování kreditů za dříve získané znalosti
- obce a Národní centrum pro flexibilní učení poskytují kurzy v předmětových oblastech nepokrytých národním kurikulem; vzdělávání dospělých tak může uspokojit nepředvídané potřeby a reagovat na změny na TP a nové požadavky

VELKÁ BRITÁNIE

1) Podpora komunitního vzdělávání

2) Přiblížení vzdělávání blíže studujícím

- UK-on-line je vládou financovaná kampaň s cílem podpořit organizace a jednotlivce k širšímu používání Internetu a maximálnímu využití vzdělávacího potenciálu ICT

3) Univerzita pro průmysl a Skotská univerzita pro průmysl

- podporují poptávku po vzdělávání prostřednictvím snadnějšího přístupu studentů k poradenství o vzdělávacích příležitostech
- ve Skotsku poskytují poradenství o vzdělávacích příležitostech, včetně informací o možnostech zajištění péče o děti; skotská síť zahrnuje 370 vzdělávacích center, která jsou umístěna v knihovnách, nákupních centrech, centrech volného času a ostatních místních zařízeních

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

4) Rozvoj vysokoškolského vzdělání na místních FE kolejích ve Skotsku

- vytvoření kurzů se zkrácenou (částečnou) výukou pro studenty dalšího odborného vzdělávání, kteří nejsou geograficky mobilní z důvodu práce a rodinných povinností; studenti se tak mohou vysokoškolsky vzdělávat blízko jejich domovů a zaměstnání

5) Otevřené a distanční vzdělávání

- Otevřená univerzita - poskytuje dospělým možnost studovat v jejich vlastním bytě a podle jejich časových možností; pro většinu kurzů neexistují podmínky přijetí v podobě dříve dosažené určité kvalifikace, studenti musí být ve věku 18 let a starší; není stanovena horní věková hranice; téměř většina studentů studuje formou part-time; kvalifikace získané studiem na Otevřené univerzitě jsou uznávány akademickými institucemi v celé Velké Británii, EU a všude na světě a také širokou řadou podnikových organizací
- National Extension College (NEC) - poskytuje řadu služeb dospělým studentům a organizacím, umožňuje přístup ke kvalifikacím např. z Londýnské univerzity a Institutu jazykových kvalifikací
- National Open College Network (NOCN) - nabízené vzdělávání je určené zejména dospělým, pro které tradiční způsoby získání kvalifikací nemusí být dostupné
- Vzdělávací kurzy distančního vzdělávání - organizují dále také školy vyššího sekundárního vzdělávání, koleje dalšího vzdělávání, univerzity a soukromí poskytovatelé; vedou k získání mezinárodně uznávaných kvalifikací

6) E-Learning

7) Flexibilizace a diferenciac

SKOTSKO

- SCQF (Skotský rámec kreditů a kvalifikací) podporuje flexibilitu v dalším odborném vzdělávání udělováním kreditů za předchozí vzdělávání
- rozšíření otevíracích hodin kolejí, ostatních vzdělávacích center, univerzit; řada nabízí více termínů zahájení výuky denních či part-time kurzů, organizuje krátké kurzy v průběhu roku pro zaměstnavatele, poskytuje vládou financované vzdělávací programy

RAKOUSKO

- pomoc jednotlivcům s výběrem mezi značnou nabídkou poskytovatelů
- tendence menších studijních skupin
- vyšší flexibilita v zajištění kurzů ohledně času výuky (např. kurzy o víkendech a večerech)
- zavádění prvků distančního a E-Learningového vzdělávání

1) Otevřené a distanční vzdělávání

- v roce 1991 bylo založeno na Univerzitě v Linci Centrum pro distanční studia; centrum spolupracuje s univerzitou v Haagu; instituce poskytuje distanční studium pro studenty práv a přípravu k přijímacím zkouškám na vysoké školy; centrum je členem organizace Evropské asociace univerzit distančního vzdělávání; v této souvislosti byla založena Euro studijní centra ve Vídni a Linci; Rakušané tak mají možnost se přihlásit prostřednictvím Euro Study Center do studijních programů univerzity v Haagu, dalších evropských distančních univerzit a Otevřené univerzity ve Velké Británii

2) E-Learning

- e-fit projekt Federálního ministerstva pro vzdělávání, vědu a kulturu sleduje následující cíle: zlepšit přístup k poradenství prostřednictvím vzdělávacího portálu; vytvořit nové formy vzdělávání na všech úrovních; zvýšit nabídku dalšího odborného vzdělávání v oblasti ICT; v rámci iniciativy ministerstva byl vytvořen portál www.virtual-learning.at, který by měl podpořit spolupráci na odpovídajících projektech
- rozsáhlá nabídka poskytovatelů a jejich vzdělávacích programů odborného vzdělávání je přístupná na internetových portálech
- dále zde existuje nabídka Institutu odborného vzdělávání v oblasti počítačového vzdělávání a vzdělávání prostřednictvím Internetu, zaměřená především na výuku elektronické zpracování dat
- už v roce 1999 byl založen tele-portal, který je pravidelně rozšiřován

3) nové vzdělávací prostředí

- v provinciích byla založena vzdělávací centra, kde neziskové organizace mohou pořádat kurzy s obecným nebo odborným vzdělávacím obsahem; je možné tak pružněji reagovat na individuální potřeby jednotlivých regionů nebo obcí; např. vzdělávací centra nabízí kurzy zaměřené na potřeby místní ekonomiky a poskytují infrastrukturu pro další organizace vzdělávání dospělých; společnosti si mohou pronajmout třídy pro pořádání vlastních vzdělávacích kurzů

4) flexibilizace a diferenciacie

- zaměstnaní mohou získat vyšší sekundární kvalifikaci v part-time kurzech konaných o víkendech a večerech
- dospělí se mohou účastnit speciálně vytvořených programů učňovského vzdělávání
- řada večerních škol a technických kolejí poskytuje akademické a odborné vzdělávací kurzy

SLOVINSKO

- existují alternativní programy neformálního vzdělávání - určeny pro zvláštní cílové skupiny: Projekt učení mladých, Univerzita 3. věku, Příprava pro úspěšný život, Duchovní univerzita

3.2.7 Systém hodnocení a zajištění kvality

Zajištění kvality vzdělávání je nezbytným předpokladem dobře fungujícího systému. Každá z prezentovaných zemí má vytvořeny určité kontrolní mechanismy hlídání kvality poskytovaných vzdělávacích služeb i v oblasti vzdělávání dospělých. Vedle povinné akreditace kurzů to může být dále evaluace prováděná přímo poskytovateli vzdělávání nebo na základě zpětné vazby klientů. V některých zemích také existují instituce či rady, mezi jejichž kompetence spadá i dohled a kontrola nad poskytováním vzdělávacích aktivit určených dospělým studentům.

Box č. 11 Hodnocení a kontrola kvality vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU

FINSKO

Hodnocení systému zabezpečují dvě nezávislé expertní rady jmenované ministerstvem školství:

- Hodnotící rada pro vzdělávání
 - poskytuje podporu poskytovatelům vzdělávání ohledně hodnocení
 - vytváří návrhy k rozvoji systému hodnocení
 - podporuje výzkum v oblasti hodnocení
 - je složena ze zástupců vzdělávací administrativy, poskytovatelů vzdělávání, vzdělávacího personálu, studentů a zástupců ze světa práce
- Finská hodnotící rada pro vysokoškolské vzdělávání
 - poskytuje pomoc vysokoškolským institucím a ministerstvu školství v oblasti hodnocení vysokoškolských institucí
 - složena ze zástupců univerzit, polytechnik, studentů, světa práce

Zajištění kvality

- zákon o vzdělávání a zákon o vzdělávání dospělých stanoví poskytovatelům vzdělávání povinnost provádět sebehodnocení zajišťování vzdělávání a jeho efektivity, účastnit se externího hodnocení; odpovědnost za externí hodnocení nese Hodnotící rada pro vzdělávání
- odpovědnost za organizování a dohled nad zkušebními testy ověřujícími dosažení stanovených kompetencí má Kvalifikační komise; značnou část členů komise tvoří zástupci z praxe, což zaručuje shodu kvalifikací s požadavky trhu práce
- polytechniky jsou odpovědné za standardy kvality a musí se pravidelně účastnit externího hodnocení a zveřejňovat výsledky hodnocení; stejné povinnosti mají univerzity

DÁNSKO

- každý poskytovatel vzdělávání musí vytvořit systém hodnocení kvality výstupů a vzdělávacích programů
- informace o postupu hodnocení musí být dostupné na webové stránce poskytovatele vzdělávání - povinnost dána zákonem o transparentnosti a otevřenosti vzdělávání

NIZOZEMSKO

- systém hodnocení kvality zahrnuje povinnou evaluaci vymezenou zákonem a dále dobrovolnou kontrolu realizovanou jednotlivými vzdělávacími institucemi

ŠVÉDSKO

- v případě obecního vzdělávání dospělých má každá obec povinnost stanovit cíle a standardy kvality v souladu s národními nařízeními, standardy a prioritami

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

- kritéria kvality a standardy v odborném vzdělávání jsou stanovovány ve spolupráci se sociálními partnery a zástupci odvětví
- každá obec je také povinna hodnotit zajištění jejich vzdělávání a předložit každý rok zprávu Národnímu vládnímu úřadu pro vzdělávání
- každá obec a každá škola by měla být hodnocena každých šest let
- Národní vládní úřad pro vzdělávání je také odpovědný za hodnocení flexibilního a distančního vzdělávání zajišťovaného Národním střediskem pro flexibilní učení a za hodnocení doplňkového vzdělávání
- další odborné vzdělávání je hodnoceno řídicí skupinou vytvořenou pro každý kurz Národním centrem pro další odborné vzdělávání; jestliže nejsou splněna kritéria a standardy kvality, úřad může odebrat státní grant pro daný kurz a vzdělávání nemůže pokračovat
- každá folk high school a každá asociace vzdělávání dospělých je odpovědná za kvalitu vlastních kurzů a studijních kruhů
- Švédská národní rada vzdělávání dospělých každoročně hodnotí folk high school a asociace vzdělávání dospělých; hodnocení je základem pro rozhodnutí o poskytnutí státního grantu na další období
- Švédský parlament také rozhodl, že Lidové vzdělávání dospělých by mělo být hodnoceno každých deset let národní komisí

VELKÁ BRITÁNIE

- stanovena každoroční povinnost poskytovatele odborného vzdělávání předkládat zřizovateli sebehodnotící zprávu
- instituce při vypracovávání sebehodnocení mohou využít pomocné návody přinášející doporučení pro tvorbu sebehodnocení
- Inspektorát vzdělávání dospělých (ALI) je odpovědný za inspekci dalšího vzdělávání pro lidi starší 19 let v kolejích dalšího vzdělávání a v neformálním a obecním vzdělávání dospělých

RAKOUSKO

Hodnocení ve smyslu zajištění kvality dalšího odborného vzdělávání zejména z hlediska ochrany spotřebitelů (klientů) na vzdělávacím trhu se v Rakousku stále ještě vyvíjí

- existuje zde:
 - zajištění kvality v podobě akreditace kvality vstupů
 - zjišťování spokojenosti studentů samotnými poskytovateli - poskyvatelé na základě zpětné vazby zjišťují spojenost klientů pro případné úpravy nabízených služeb

Zajištění kvality:

- hledání konsenzu mezi sociálními partnery, vzdělávacími institucemi a osobami působícími v oblasti vzdělávání dospělých je jednou z nejvíce využívaných procedur zajištění kvality v Rakousku; všeobecný souhlas všech subjektů vzdělávací politiky usnadní zavedení žádoucích vzdělávacích opatření
- sekundární odborné a technické koleje provádí pravidelné hodnotící projekty
- Fachhochschulen založily na základě zákona rozvinutý a povinný systém neustálého hodnotícího mechanismu, částečně využívajícího externí výzkumné odborné posudky
- pravidelné kontroly kvality ve formě hodnocení jsou také prováděny v případě krátkodobých univerzitních programů
- velcí neziskoví poskyvatelé v sektoru vzdělávání dospělých provádějí jednotlivé nebo pravidelně se opakující interní průzkumy mezi účastníky svých kurzů, aby získali odpovídající zpětnou vazbu od účastníků v podobě hodnocení nabídky z pohledu vhodnosti obsahu, času a metody výuky
- v Horním Rakousku byl zaveden systém vzdělávacích poukazek - spojený s pečeti Horního Rakouska - vzdělávání dospělých, zaměřený na zlepšení zajištění kvality nabídky vzdělávání dospělých; pouze kurzy poskytovatelů, kteří mohou prokázat splnění standardů kvality, získají podporu; většina poskytovatelů vzdělávání může doložit certifikáty kvality ve shodě s ISO standardy nebo EFQM (Evropská nadace pro kvalitu)
- rozvíjen je nový přístup k podpoře informačního a rozhodovacího základu potřebného pro poptávkovou stranu trhu vzdělávání dospělých

SLOVINSKO

Zaveden hodnotící model pojmenovaný „Nabízení kvalitního vzdělávání dospělým“ (Offering Quality Education to Adults - OQEA)

- vytvořen Slovinským střediskem vzdělávání dospělých za podpory Ministerstva školství, vědy a sportu
- hodnocení probíhá na základě sebehodnocení
- finanční podporu od ministerstva školství mohou získat instituce používající hodnotící model OQEA

- instituce mají možnost využívat hodnotícího model od roku 2001, podle statistických údajů ho využívá 45 % lidových univerzit, 19 % středních škol a 7 % škol soukromých organizujících vzdělávání dospělých³⁰
- model není omezen pouze na oblast odborného a profesního vzdělávání dospělých, ale je možné ho využít i v ostatních formách vzdělávání dospělých
- další možnost zajištění kvality představuje zavádění standardů ISO, EFQM jednotlivými organizacemi
- hodnocení na základě zpětné vazby - některé instituce na konci kurzů zjišťují spokojenost klientů

3.2.8 Informační síť a síť poradenských služeb

Dostupnost informací o vzdělávací nabídce a poradenských službách hraje důležitou roli v celém systému vzdělávání dospělých. Dospělí zájemci potřebují pro svá rozhodnutí ohledně jejich dalšího vzdělávání mít k dispozici přehledné a snadno dosažitelné informace o vzdělávacích možnostech. Současně je nutné jim nabídnout možnost obrátit se na odborné poradce poskytující pomoc dospělým při rozhodování a výběru odpovídající vzdělávací nabídky a ostatní informace související se specifiky dalšího vzdělávání. Rozmach Internetu přinesl i do této oblasti velmi rychlý posun a ve všech prezentovaných zemích je vedle „klasických informačních kanálů“, jako je inzerce v tisku, tištěné informační brožury a další informační materiály jednotlivých institucí, poskytovatelů vzdělávání, organizací zaměřených na podporu vzdělávání dospělých a informačních center vytvářena rozsáhlá internetová informační a poradenská síť. Zájemci zde naleznou všechny potřebné informace a odpovědi na své dotazy týkající se dalšího vzdělávání, popřípadě možnost přímo si prostřednictvím zveřejněných kontaktů na internetové stránce vyžádat podrobnější informace, které je v souvislosti s jejich dalším vzděláváním zajímají. Stručný přehled hlavních informačních portálů v popisovaných zemích přináší následující box.

Box č. 12 Informační portály ve vzdělávání dospělých sedmi zemí EU

FINSKO

- vzdělávací portál pro neakademické vzdělávání ve Finsku: <http://www.edu.fi> - zájemci si zde, na základě zadání třídících kritérií, mohou vyhledat vzdělávací příležitosti podle typu školy, zaměření kurzů, provozovatele, regionu, vyučovacího jazyka; vedle základních informací o vzdělávacím systému Finska jsou zde dále uvedeny odkazy na další instituce působící v oblasti dalšího vzdělávání (např. Asociace center odborného vzdělávání dospělých - www.aike.fi, Finská rada vzdělávání dospělých - www.minedu.fi/aikuiskoulutusneuvosto, Letní univerzity - www.kesayliopistot.fi atd.)

DÁNSKO

- průvodce vzděláváním je dostupný na internetové adrese www.ug.dk - portál vlastní a financuje ministerstvo školství; hlavním cílem portálu je poskytnout aktuální informace o vzdělávacích příležitostech, profesích a otázkách souvisejících s trhem práce; portál poskytuje informace všem, kteří je potřebují; portál je rozdělen do čtyř hlavních částí:
 - 1) Vzdělávání - zájemci zde mohou vyhledávat kurzy v třídění podle abecedního seřazení názvů kurzů, regionálního umístění, vzdělávacích institucí nebo podle úrovně vzdělávání.
 - 2) Práce/zaměstnání - po výběru určitého typu zaměstnání zde zájemci naleznou odkazy na odpovídající vzdělávací programy
 - 3) Poradenství - tato část portálu poskytuje informace a rady v široké řadě témat souvisejících se vzděláváním (např. jak postupovat při podání žádosti do vzdělávacího programu, informace o péči o dítě v průběhu studia, jak nalézt ubytování nebo jak postupovat v případě nejasností ohledně výběru vhodného studijního programu)
 - 4) Studijní programy - tato část poskytuje informace o specifických programech vyučovaných v anglickém jazyce

³⁰ Zdroj dat: *Zpravodaj odborného vzdělávání v zahraničí*. Příloha V/2005. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2005. Vychází měsíčně.

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

ŠVÉDSKO

- www.studyinsweden.se - portál pro zájemce o studium ve Švédsku; poskytuje informace o studijních možnostech, školním, vzdělávacích institucích a životě ve Švédsku, vyhledává kurzy na základě zadaných kritérií
- www.csn.se - portál Švédské národní rady pro studentskou pomoc; studenti zde naleznou veškeré informace ohledně finanční pomoci poskytované na vzdělávání
- www.folkbildning.se - Švédská národní rada vzdělávání dospělých

VELKÁ BRITÁNIE

- [Learndirect](http://www.learndirect.co.uk) na adrese www.learndirect.co.uk poskytuje přehledně potřebné informace pro zájemce o další vzdělávání, kteří zde naleznou databázi kurzů obsahující přes 900 000 nabídek, dále přístup ke stovkám on-line kurzů z rozmanitých oblastí, součástí je také poskytování poradenských služeb; bezplatné osobní kariérní poradenství je dostupné všem osobám, bez ohledu na to, zda jsou nebo nejsou zaměstnané, které chtějí získat nové zaměstnání, změnit kariéru; osoby mohou využít bezplatnou telefonní linku, fungující sedm dní v týdnu pro spojení se vzdělávacím a kariérovým poradcem; poradce je také možné kontaktovat e-mailem nebo se s ním domluvit, aby zavolal zpět v čase, který bude osobě vyhovovat. Poradenství samozřejmě poskytují i místní úřady práce při osobním kontaktu s klientem
- informační portál www.direct.gov.uk poskytuje řadě občanů velmi rozsáhlé množství informací ze všech oblastí; jedna z kategorií zahrnuje také oblast vzdělávání včetně vzdělávání dospělých; přímo na adrese <http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/index.htm> naleznou dospělí zájemci o vzdělávání všechny potřebné informace a poradenství ohledně nabídky a výběru kurzů, finanční pomoci pro dospělé studenty a o řadě dalších alternativních možnostech vzdělávání

RAKOUSKO

- Rakouská online databáze škol - možnost výběru a vyhledávání škol podle zadaných kritérií - www.schulen-online.at
- Rakouský školní portál - www.schule.at

SLOVINSKO

- Slovinská vzdělávací síť - www.educa.fmf.uni-lj.si/ro/; poskytuje odkazy na internetové stránky jednotlivých vzdělávacích institucí
- dospělí zájemci o studium mají k dispozici on-line publikaci Přehled vzdělávání dospělých ve Slovinsku

3.2.9 Závěr analýzy

Mezinárodní komparační analýza systémů dalšího vzdělávání skupiny zemí EU sestavená na základě srovnání situace v oblasti znalostního rozvoje dospělých občanů v členských zemích EU upozornila na hlavní znaky těchto systémů a vymezila tak hledané konstrukční prvky utvářející jejich strukturu. Předmětem komparace se staly Švédsko, Dánsko, Finsko, Velká Británie, Rakousko, Nizozemsko a Slovinsko.

Většina zemí upravuje oblast vzdělávání dospělých speciálními zákony, vymezujícími zejména organizaci vzdělávání, kompetentní orgány, finanční zajištění a v případě odborného vzdělávání také jeho obsah. Ministerstva na národní úrovni určují především organizační rámce a pravidla fungování oblasti vzdělávání. Decentralizace řízení postupně přenesla hlavní výkonné činnosti na nižší správní stupně. Vzdělávací příležitosti určené dospělým zájemcům o studium v představených zemích nabízí rozsáhlá síť poskytovatelů a přístup dospělých k vzdělávacím příležitostem není příliš omezován. Finanční zajištění vzdělávání dospělých je založeno ve všech představených zemích na vícezdrojovém financování. Prostředky vynakládané na tuto oblast plynou jednak z veřejných zdrojů, a to z centrálních rozpočtů vlády, regionů a obcí a současně také ze zdrojů soukromých, kdy se na úhradě nákladů podílí především samotní účastníci kurzů a zaměstnavatelé. Současně vedle toho ve všech zemích existují nepřímé finanční podpory, jak pro dospělé studenty určené na pomoc s úhradou nákladů vzdělávání, popř. i životních nákladů v průběhu vzdělávání, tak také k stimulaci podnikových výdajů na vzdělávání. Dospělí zájemci o další vzdělávání ve vybraných zemích mohou využít alternativní způsoby vzdělávání, lépe vyhovující jejich

konkrétním potřebám. Součástí systému jednotlivých zemí jsou také kontrolní mechanismy sledování kvality poskytovaných služeb dalšího vzdělávání a zajištění dostupných informací o vzdělávací nabídce a poradenských služeb dospělým zájemcům o další vzdělávání.

Na základě výsledků provedené mezinárodní komparační analýzy lze za hlavní klíčové prvky, bez kterých se žádný funkční systém dalšího vzdělávání neobjede, považovat:

- 1) **Legislativní rámec** závazně vymezující podobu a základní pravidla fungování systému
- 2) Zajištění kompetentního **řízení (administrace) systému**
- 3) **Vzdělávací nabídku** splňující kritéria kvality a uspokojující vzdělávací potřeby co nejširší skupiny dospělých
- 4) Přístup k veškerým formám vzdělávání pro všechny **cílové skupiny** vzdělávání dospělých
- 5) **Finanční zabezpečení** celé oblasti, založené na vícezdrojovém financování, vymezení konkrétních pravomocí a pravidel finanční podpory zapojených subjektů
- 6) Implementaci **vzdělávacích metod zohledňujících specifické potřeby dospělých**
- 7) Kontrolní **systemy kvality nabízených vzdělávacích služeb**
- 8) Zajištění dostatečných **informací o vzdělávací nabídce** a kvalitních **poradenských služeb**

Detailnějšímu rozboru prvků utvářejících strukturu systémů dalšího vzdělávání, identifikovaných na základě analýzy příkladů úspěšných zemí EU, se věnuje další kapitola. Následující části práce se tak zaměří na přesnější specifikaci a vypracování podrobné charakteristiky jednotlivých systémiotvorných prvků.

Shrnutí

- Reprezentativní skupina zemí z hlediska aktivního zapojení dospělé populace členských zemí EU do vzdělávacích aktivit sestavená na základě výsledků představených šetření zahrnuje Švédsko, Dánsko, Finsko, Velkou Británii, Rakousko, Nizozemsko a Slovinsko. Současně tyto země patří i mezi zástupce s pozitivně hodnocenými systémy počátečního vzdělávání, které lze přiřadit mezi faktory identifikovaných úspěchů. Úloha těchto prvotních vzdělávacích procesů zde především spočívá ve formování schopností produktivního využití znalostí a vytváření motivace k jejich permanentnímu rozvoji.
- Strukturální ukazatel: Celoživotní vzdělávání, nejčastěji využívaný ukazatel k srovnání míry účasti dospělé populace v aktivitách dalšího vzdělávání stanoví podíl dospělé populace ve věku 25-64 let účastníci se vzdělávání a školení v průběhu posledních čtyř týdnů předcházejících danému šetření. Výsledky šetření ad hoc modulu LLL rozšířeného o okruh otázek týkajících se informálního vzdělávání mohou být do jisté míry subjektivně ovlivněny. Statistické šetření Eurostatu Continuing Vocational Training Survey (CVTS3) poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje o realizaci dalšího odborného vzdělávání v podnicích členských zemí EU.

3. Analýza dalšího vzdělávání evropské dospělé populace

Další zdroje dat představují např. průzkum EUROBAROMETRU zjišťující postoje občanů Evropské unie k celoživotnímu vzdělávání, Adult Education Survey (AES).

- Prezentované země nabízí dospělým zájemcům o další vzdělávání rozmanité vzdělávací příležitosti zohledňující jejich individuální potřeby. Dospělým studentům je zároveň dostupná řada podpůrných opatření usnadňujících realizaci a úspěšné absolvování studia.
- Nabídka dalšího vzdělávání zahrnuje programy formálního počátečního vzdělávání zpřístupněné také dospělým studentům, kurzy speciálně zaměřené na vzdělávání dospělých, vzdělávací příležitosti pro nezaměstnané, podnikové vzdělávání, zájmové vzdělávání.
- Strukturu funkčních systémů vzdělávání dospělých ve vybraných členských zemích utváří následující hlavní konstrukční prvky: legislativní úprava, jasně vymezené kompetence jednotlivých subjektů, stanovený rámec finančního zabezpečení, alternativní vzdělávací možnosti uzpůsobené potřebám dospělých studentů, zajištění kvality a informací o vzdělávací nabídce doplněné profesionálním poradenstvím.
- Legislativní úprava má ve většině zemí podobu samostatných zákonů přímo se vztahujících na oblast vzdělávání dospělých. Zákonné normy definují především organizaci dalšího vzdělávání, kompetentní orgány, jeho finanční zajištění. Principy uznávání kvalifikací na základě prokázání získaných dovedností mohou být současně obsahem zákonů o vzdělávání dospělých či samostatné právní úpravy.
- Nejvyšší kompetence v řízení oblasti dalšího vzdělávání má ve všech zemích ministerstvo školství, mezi jehož činnosti patří především tvorba koncepcí, strategií, stanovení hlavních principů a pravidel vymezujících fungování oblasti vzdělávání dospělých. Princip decentralizace řízení je uplatňován ve většině zemí, kdy realizace a zajištění vzdělávání dospělých je přenášeno na orgány nižší správní úrovně, zejména obce. Výjimkou není ani samostatná instituce vytvořená speciálně za účelem řízení oblasti vzdělávání dospělých. Významné postavení v procesu tvorby a realizace vzdělávací politiky dospělých zaujímají v řadě představených zemí sociální partneři.
- Síť poskytovatelů vzdělávání dospělých je ve srovnávaných zemích značně rozsáhlá a zahrnuje zejména veřejné instituce, soukromé organizace, zaměstnavatele, neziskové organizace, dobrovolnická a zájmová sdružení, církve, knihovny.
- Aktivity dalšího vzdělávání jsou dostupné všem věkovým i vzdělanostním skupinám dospělých. Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi se však objevují v konkrétní definici cílových skupin, které mohou být vymezeny věkovou hranicí (Finsko, Dánsko, Nizozemsko, Švédsko) nebo účelem vzdělávání (Rakousko, Velká Británie, Slovinsko). Podmínky přijetí dospělých zájemců o studium závisí na charakteru kurzu.
- Finanční zajištění vzdělávání dospělých ve všech analyzovaných zemích probíhá na principu vícezdrojového financování, kdy se vedle veřejných rozpočtů na úhradu vzdělávacích nákladů podílí dále především soukromé prostředky samotných účastníků kurzů a zaměstnavatelů.
- Jednotlivé země nabízejí dospělým zájemcům o studium pomoc s úhradou nákladů vzdělávání. Zejména se jedná o daňové úlevy, účelové dotace, vzdělávací spořicí účty, půjčky, peněžní poukázky na úhradu vzdělávacích služeb, bezplatné kurzy.
- Podnikové vzdělávání je přímo hrazeno ze zdrojů zaměstnavatelů, kteří však zároveň mohou využít finanční podpory v podobě např. daňových úlev, dotací na mzdy vzdělávajících se pracovníků apod.

- Zdroje veřejných rozpočtů určených na financování vzdělávání dospělých mohou být vytvářeny příjmy z obecných daní či speciálních odvodů, které plynou buď do veřejných rozpočtů nebo speciálně vytvořených tzv. vzdělávacích fondů.
- Rozdělování veřejných prostředků je většinou založeno na počtu studentů, úspěšnosti dokončení studia, finanční náročnosti vzdělávacího programu.
- Vzdělávací nabídka je stále více podřizována individuálním potřebám dospělých studentů. Přizpůsobovány jsou vzdělávací rozvrhy, výukové metody, místní dostupnost vzdělávání.
- Uznávání kvalifikací na základě prokázaných dovedností, bez ohledu na způsob jejich získání, je uplatňováno všemi představenými zeměmi.
- Kontrolní mechanismy kvality poskytovaných služeb dalšího vzdělávání v analyzovaných zemích zahrnují povinné akreditace kurzů, evaluace prováděné přímo poskytovateli vzdělávání nebo na základě zpětné vazby klientů či kontrolní činnosti speciálních hodnotících institucí.
- Všechny představené země vedle „klasických informačních kanálů“, jako je inzerce v tisku, tištěné informační brožury a další informační materiály zaměřené na podporu vzdělávání dospělých, podporují vznik a rozvoj internetových sítí informačních a poradenských služeb.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

Komparace provedená v předešlé kapitole nyní umožní využít získané poznatky k vymezení hlavních prvků uceleného systému vzdělávání dospělých. Příklady vybraných zemí ukázaly, že lze najít podobné rysy u jinak rozmanitých systémů podléhající národním specifikům, na základě jejichž zobecnění je možné sestavit seznam konstrukčních „jednotek“ utvářejících komplexní systém dalšího vzdělávání. Tato kapitola se tak podrobněji zaměří na obecnější charakteristiku, popř. kde je to vhodné i na nastínění možných modifikací, klíčových prvků funkčního systému vzdělávání dospělých identifikovaných na základě právě dokončené analýzy systémů dalšího vzdělávání vybraných zemí EU. Pozornost je tak postupně věnována následujícím okruhům: legislativní rámec, řízení oblasti dalšího vzdělávání, poskytovatelé, cílové skupiny, finanční zabezpečení dalšího vzdělávání, alternativní formy vzdělávání dospělých, hodnocení a zajištění kvality, informační síť a poradenství v dalším vzdělávání.

4.1 Legislativní rámec

Předpokladem funkčního systému vzdělávání dospělých je závazné vymezení jednotlivých klíčových prvků vytvářejících jeho strukturu. Uvědomění si této skutečnosti také vedlo v předešlé kapitole představené země ke zvýšené aktivitě v oblasti legislativní úpravy vzdělávání dospělých.

Vzdělávání dospělých může být obecně upraveno:

- a) speciálním zákonem pokrývajícím celou oblast vzdělávání dospělých (tzn. formální, neformální, informální učení)
- b) speciálním zákonem týkajícím se pouze neformálního vzdělávání dospělých, při současném ponechání problematiky formálního vzdělávání dospělých v příslušných „školských“ zákonech (tzn. zákonech o základním, středním, vysokoškolském vzdělávání)
- c) žádnými speciálními zákony zaměřenými pouze na vzdělávání dospělých, dílčí úpravy ponechány v řadě různých právních norem

Nejpřijatelnější varianty představují především první dvě možnosti (stejně tomu také bylo v případě všech prezentovaných zemí). Nespornou výhodou je poskytnutí přehledného vymezení a úprav pravidel organizace a fungování oblasti vzdělávání dospělých (v prvním případě jde o komplexní právní úpravu, ve druhé variantě existuje více zákonů). Třetí varianta naopak není příliš vhodným řešením legislativní úpravy vzdělávání dospělých, a to zejména z důvodu nižší přehlednosti a značné náročnosti zjišťování znění konkrétních pravidel a povinností.

Zákonný rámec jasně stanovuje pravidla a povinnosti jednotlivých subjektů zapojených do vzdělávání dospělých a současně poskytuje záruku zachování jejich nároků. Legislativně vymezená práva již nelze v případě potřeby jednoduše upírat a jedinci mají větší jistotou dlouhodobější stability pro své rozhodování o dalším vzdělávání.

Zákon o dalším vzdělávání dospělých by měl především obsahovat:

- a) vymezení jeho rozsahu působnosti (zda se vztahuje na celou oblast vzdělávání dospělých nebo pouze na neformální vzdělávání, včetně odkazu na další právní normy upravující formální vzdělávání dospělých)
- b) vymezení systému dalšího vzdělávání dospělých, tzn. určení
 - cílů
 - forem vzdělávání (výukového procesu) - např. denní, večerní výuka, dálkové, distanční vzdělávání, E-Learning
 - klasifikace (třídění) vzdělávacích aktivit - akreditované, neakreditované kurzy, formální, neformální, informální apod.
 - poskytovatelů - kdo může poskytovat vzdělávání, podmínky získání oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb dospělým (tj. podmínky udělení licence)
 - účastníků - komu je vzdělávání určeno, kdo a za jakých podmínek může vstoupit do systému
 - poradenství
- c) vymezení
 - práv účastníků
 - především by nemělo chybět právo na bezplatné informace o systému vzdělávání dospělých včetně souvisejících nároků dospělých a informace o vzdělávací nabídce
 - standardním právem by již dnes měla být studijní dovolená pro dospělé³¹
 - právo na získání oficiálně uznávaného dokladu o absolvování administrativou schváleného vzdělávacího kurzu (obdržení certifikátu)
 - udělení kvalifikace na základě prokázání nabytí požadovaných znalostí a dovedností bez ohledu na způsob jejich osvojení
 - povinností účastníků
 - dodržovat podmínky stanovené pro příslušné vzdělávání
 - v případě žádosti o studijní podporu předložit doklady k prokázání splnění podmínek nároku na získání podpory
 - dodržovat podmínky čerpání podpory - např. splnění stanoveného rozsahu docházky ve výši 85 % celkové délky výuky a řádně omluvené absence
 - přidělenou studijní podporu využívat ve shodě s vymezenými pravidly jejího čerpání, tzn. použití podpory pouze na stanovené účely (např. úhrada školného, nákup studijního materiálu apod.)
 - v případě nedodržení podmínek nároku či čerpání podpory podrobit se řízení o porušení pravidel a uhradit stanovenou výši škody či pokuty

³¹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 140 z roku 1974 o Placeném studijním volnu ve svém článku č. 2 stanoví závazek členským státům poskytovat placené studijní volno k odborné přípravě, k všeobecnému, společenskému a občanskému vzdělávání a k odborářské výchově. Placeným studijním volnem se zde rozumí volno poskytnuté ve vymezeném rozsahu v průběhu pracovní doby pro studijní účely při současném zachování nároku na peněžní příspěvky v přiměřené výši. Ratifikace této úmluvy a její promítnutí do národní legislativy by mělo být již dnes běžnou praxí ve všech zemích. Bohužel zatím tomu tak ve všech případech není. Výjimkou jsou představené země využívající tento instrument.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

- odpovědnosti poskytovatelů, kde by neměly především chybět principy
 - zajištění kvality poskytovaných vzdělávacích kurzů
 - poskytování informací o vzdělávací nabídce
 - pravomocí a povinností jednotlivých řídicích článků státní správy s ohledem na její funkční uspořádání
- d) zabezpečení účasti
- podpora účastníků - vymezení podpor a podmínek nároků jejich získání dospělými studujícími
 - zajištění poskytovatelů - stanovení podmínek získání podpory od státu
- e) vymezení principů financování vzdělávání dospělých, tzn.
- určení finančních zdrojů a odpovědnosti, kdo a které vzdělávání hradí
 - způsoby a výše úhrady, rozdělování prostředků

4.2 Řízení oblasti dalšího vzdělávání dospělých

Trend decentralizace se prosazuje také v oblasti řízení vzdělávání dospělých, kdy na nižší správní úrovni přechází z národní úrovně více kompetencí k zajištění značné agendy související se zabezpečením vzdělávání dospělých, tedy zejména s jeho organizací, financováním a potřebným poradenstvím. Přenesení výkonných kompetencí na nižší stupně řízení, tedy blíže jednotlivým subjektům vzdělávání a jejich potřebám, umožňuje efektivněji přizpůsobovat konkrétní činnosti specifickým požadavkům a pružněji řešit problémy objevující se v daném místě či regionu.

Kompetence na národní úrovni, tedy v rukou vlády, nadále zahrnují především následující činnosti:

- a) garance přístupu ke vzdělávání dospělým z rizikových skupin s nedostatečnou úrovní vzdělání (nejčastěji se jedná o dlouhodobě nezaměstnané osoby a skupiny osob žijících na okraji společnosti ohrožené sociálním vyloučením)
- b) na úrovni ministerstva školství jde zejména o
- tvorbu legislativní úpravy celé oblasti vzdělávání dospělých
 - koordinaci činností státu a nižších správních úrovní v oblasti vzdělávání dospělých
 - vymezení systému státní finanční podpory vzdělávání dospělých
 - tvorbu rozvojových projektů
 - alternativně, v závislosti na míře zapojení státu do řízení celé oblasti vzdělávání dospělých, může pak dále financovat vzdělávání dospělých, financovat výzkum v této oblasti, zakládat vzdělávací informační centra, organizovat přípravu pro lektory vzdělávání dospělých, poskytovat informace a zajišťovat poradenství pro jednotlivce, rozvíjet programy vzdělávání dospělých apod.³²

³² Vyšší míra zapojení je typická spíše pro skandinávské země, jež jsou představiteli zemí se silnější rolí státu ve společnosti. Obecně se spíše prosazuje tendence k decentralizaci a značná část pravomocí je delegována na nižší správní celky (podrobněji viz následující text).

- c) na úrovni ministerstva práce se většinou jedná o zabezpečení vzdělávání pro nezaměstnané osoby a uchazeče o práci, nejčastěji formou poskytování prostředků na tvorbu speciálních kurzů a stanovení požadavků na zajišťované kurzy ve shodě s potřebami trhu práce

Nižší správní úrovně (místní vlády, obce) a ostatní vládní instituce

- a) vykonávají činnosti spadající do jejich kompetencí souvisejících se vzděláváním dospělých (zajištění vzdělávacích příležitostí, informačního systému, poradenství, kontroly kvality apod.)
- b) financují (zcela nebo částečně v závislosti na konkrétní legislativní úpravě) vzdělávací aktivity
- c) monitorují a vyhodnocují poptávku po vzdělávání ze strany dospělých na svém území

4.3 Poskytovatelé vzdělávání

Požadavek zajištění rozmanité vzdělávací nabídky v rámci dalšího vzdělávání na jedné straně přináší výzvy, zároveň však klade značné nároky na síť poskytovatelů vzdělávání. Instituce formálního vzdělávání, primárně poskytující počáteční vzdělávání, mohou využít nabídky dalšího vzdělávání jako své „podnikatelské aktivity“ a získat tak další zdroje příjmů nebo alespoň pronajímat své vybavení v době, kdy ve škole neprobíhá výuka. Komerční instituce nabízejí vzdělávací aktivity v rámci své hlavní podnikatelské činnosti, jejichž služby využívají také zaměstnavatelé k nákupu specifických vzdělávacích kurzů přímo upravených pro potřeby daného podniku. Zaměstnavatelé mohou dále k zajištění vzdělávacích aktivit využít vlastních sil, nejčastěji interního vzdělávacího oddělení. Vzdělávání dospělých, jež z větší části probíhá nebo by mělo probíhat na základě individuální motivace jedince, představuje vhodný segment pro činnost soukromého podnikání, ovšem za podmínky existence fungujícího systému kontroly kvality poskytovatelů. Výhoda specializovaných vzdělávacích institucí dospělých spočívá v zaměření jejich aktivit přímo na cílovou skupinu dospělých a přizpůsobení nabízených služeb přesně jejich potřebám. Personál, metody výuky, obsahy jsou tak upraveny ve shodě se specifiky „starších studentů“, což může být v případě škol počátečního vzdělávání nabízejících současně kurzy dalšího vzdělávání obtížnější, zejména tehdy, kdy výuku zajišťují ve večerních hodinách stejní pracovníci, jež mají zkušenosti převážně s mladými studenty. Nedostatek praxe s výukou dospělých studentů tak může způsobit nežádoucí dopady a přenášení „stereotypů“ z klasické školní výuky do dalšího vzdělávání. Vzhledem k specifikům vzdělávání dospělých se tato skutečnost jeví jako velmi nežádoucí a značně kontraproduktivní. Nezastupitelné místo v této oblasti patří také odborovým organizacím, zejména se jedná o vzdělávání svých členů v určitém tématu. Neziskové organizace, zájmové a dobrovolnické organizace přispívají svojí činností především v oblasti neformálního a informálního vzdělávání. Konkurence na trhu dalšího vzdělávání přináší potenciálním účastníkům jednoznačné výhody (výše ceny, širší nabídky apod.). Pokud je dosaženo dostatečné kvality specializovaných služeb soukromých institucí, jeví se jako vhodné řešení využití jejich nabídky i orgány veřejné správy pro účely zajištění vzdělávacích aktivit v rámci jejich zákonem stanovené povinnosti. Odpovědné úřady tak mohou nakupovat, popř. smluvně zajistit potřebný rozsah vzdělávacích služeb u specializovaných vzdělavatelů a vyhnout se tak nutnosti

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

zřizování a provozování vlastních institucí, zajišťování odpovídajícího personálu a tvorbě vzdělávacího obsahu.

Síť poskytovatelů dalšího vzdělávání lze obecně uspořádat následovně:

1. Veřejné instituce
 - a) Školské instituce počátečního vzdělávání
 - Dospělí studují v programech počátečního vzdělávání
 - Speciální kurzy určené pro vzdělávání dospělých
 - b) Speciální instituce vzdělávání dospělých - většinou zřizované orgány nižší veřejné správy, např. vzdělávací centra pro dospělé
2. Soukromí poskytovatelé
 - a) Komerční soukromé vzdělávací instituce - nabízí vzdělávací služby potenciálním účastníkům, zaměstnavatelům, za splnění určitých podmínek i veřejné správě
 - b) Vzdělávací instituce zaměstnavatelů
 - c) Odborové organizace
 - d) Neziskové, dobrovolnické a zájmové instituce

4.4 Cílové skupiny

Další vzdělávání je určeno celé dospělé populaci. Cílovou skupinu tvoří jedinci, kteří již opustili počáteční vzdělávání a vstoupili nebo by měli vstoupit na trh práce. Pomyslnou hranici vymezuje ukončení, resp. opuštění počátečního vzdělávání. Cílová skupina je značně rozmanitá, čemuž musí odpovídat i pestrost vzdělávací nabídky.

V rámci cílové skupiny nesmí být opomenuta skupina nízkokvalifikovaných, kteří vykazují nejnižší účast a ochotu k dalšímu vzdělávání, což dále prohlubuje jejich kvalifikační zaostávání za ostatními členy společnosti, stejně jako další negativní jevy (nízké příjmy, nezaměstnanost, sociální vyloučení atd.). Příčinou nedostatečného zájmu o další vzdělávání je pocit „nepotřebnosti“ dalšího vzdělávání v důsledku nedocení významu vzdělání ze strany nízkokvalifikovaných osob. Většinou jde také o názory, že disponují dostatkem znalostí. Vzhledem k nízké příjmové úrovni nízkokvalifikovaných pracovníků může být dále překážkou nedostatek finančních zdrojů na úhradu nákladů vzdělávání. Také na straně zaměstnavatele existuje vyšší zájem o získávání pracovníků se speciálními, vysoce kvalifikovanými vědomostmi, a proto upřednostňují vzdělávání specifickým znalostem před školením základním dovednostem. Vzdělávací příležitosti jsou tak dostupnější zaměstnancům s vyšší kvalifikací. Jev, kdy se dalšího vzdělávání účastní lidé s vyšší úrovní dosaženého vzdělání a naopak lidé s nedostatečným vzděláním ve vzdělávání v dalších letech nepokračují, bývá označována jako Matthew effect (Matoušův efekt).³³ Pojmenování vychází

³³ Čtenář se může s tímto pojmem setkat i v jiných souvislostech, záleží na kontextu použití (někdy je také nazýván jako kumulační nebo haló efekt). V souvislosti se vzděláváním zavedl toto pojmenování psycholog Keith Stanovich věnující se výzkumu poruch čtení a řeči. Termínem označil jev objevený při zkoumání průběhu získávání čtenářských dovedností. Dřívější osvojení čtenářských dovedností obvykle přináší další úspěchy v učení během života žáků, zatímco neúspěch v naučení se čtení před třetím nebo čtvrtým rokem školní docházky může být signálem celoživotních problémů provázejících učení se novým dovednostem. Děti, které ve čtení zaostávají, čtou následně méně a mezera mezi nimi a jejich vrstevníky

z biblického výroku v evangeliu sv. Matouše: „...každému majícímu bude dáno, a bude více míti, od nemajícího pak i to, což má, bude odjato.“³⁴ Speciálně pro tyto osoby je určeno vzdělávání v rámci tzv. druhé šance. Tedy možnost získat základní nebo sekundární vzdělání, kterého z rozličných důvodů nedosáhly v průběhu počátečního vzdělávání.

4.5 Finanční zabezpečení

Vzdělávání je finančně náročná činnost a vyžaduje si odpovídající finanční zajištění. Dostupnost finančních prostředků patří mezi „kritické konstrukční“ faktory systému dalšího vzdělávání dospělých. Stejně jako ostatní, i oblast vzdělávání se potýká s nedostatkem finančních zdrojů. Zvyšující se finanční náročnost pokrytí výdajů spojených s realizací vzdělávacích činností si vyžaduje změnu v systému finančního zabezpečení ve smyslu rozsahu a početnosti zdrojů. Financování vzdělávacích aktivit by mělo být záležitostí všech subjektů přijímajících výnosy ze vzdělávání a mělo by se tak stát financováním vícezdrojovým. Vzhledem k realizovaným výnosům není správné požadovat plnou finanční účast pouze od jednoho subjektu - tedy státu, občana nebo podniku. Opodstatněnost finanční spoluúčasti všech subjektů je tedy možné opřít právě o tyto výnosy vzdělávání. Vzdělávání dospělých přináší výhody jak samotným účastníkům, tak také ostatním subjektům, kteří těží z vyšší kvalifikovanosti pracovní síly, stejně jako celá společnost.

Vedle veřejných zdrojů se musí výrazně podílet i prostředky účastníků kurzů a v případě dalšího profesního vzdělávání také zdroje zaměstnavatelů. Zapojení všech zúčastněných subjektů do úhrady vzdělávacích nákladů jim dává současně možnost vstupovat také do procesu rozhodování o využití vynaložených prostředků a ovlivňování vzdělávací nabídky. Finanční spoluúčast jednotlivých subjektů zároveň působí jako donucovací prostředek ke zvýšení jejich vlastní odpovědnosti za osobní rozvoj a vzdělávání pracovní síly.

Náklady vzdělávání zahrnují široký okruh výdajů. Vedle přímých výdajů, jako jsou poplatky za kurzy, výdaje na studijní materiál existují značné nepřímé náklady spojené se vzděláváním. Mezi tyto náklady je nutné zařadit především ušlý příjem, kterého se vzdělávající po dobu studiu vzdává. Přechodné snížení příjmu však neznamená pouze pokles životní úrovně jedince, ale současně i pokles daňového příjmu pro státní rozpočet v důsledku odvodu nižších daní z nižší mzdy. Pokud se jedná o vzdělávání realizované v pracovní době, ať už zcela nebo částečně, existují také pro zaměstnavatele vedle přímých nákladů (pokud hradí část nebo celé náklady vzdělávacích kurzů, popř. i část mzdy vzdělávajícího se zaměstnance) i nepřímé náklady v podobě omezení produkční výkonnosti firmy v důsledku absence studujícího zaměstnance.

Vedle nedostatku času představují právě finanční náklady spojené se vzděláváním hlavní bariéry vzdělávání dospělých v průběhu jejich pracovního života, přičemž v rámci finančního omezení jsou to především nepřímé finanční náklady, které

tak postupně narůstá. Později, kdy se znalost čtení stává předpokladem schopnosti učení, se jim nedostatečné čtenářské dovednosti stávají značnou překážkou vzdělávání. Dochází tak k jejich dalším selháním a stále více ve škole zaostávají. Zástupci této skupiny ve větší míře opouštějí školu předčasně a současně nejsou schopni opětovně nastoupit do vzdělávání a využít ho jako cesty vedoucí ke zlepšení jejich života. Stávají se tak podstatně chudšími, zatímco ostatní se stávají bohatšími. Nebo-li úspěch přináší další úspěch a bohatí se stávají ještě bohatšími.

³⁴ *Nový zákon*. Česká Biblická práce v Kutné Hoře, 1939. Kapitola XXV, verš 29, str. 63.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

odrazují dospělé od dalšího vzdělávání. Snížení příjmu, jež současně znamená, být dočasné, omezení životního standardu, působí velmi demotivačně na rozhodování o realizaci jakékoliv aktivity spojené s omezením pracovního výkonu mající negativní vliv na příjmy jedince. Vzhledem k dlouhodobosti realizace vzdělávacích výnosů se v tomto případě jedná o zvláště velmi silnou bariéru účasti v dalším vzdělávání, neboť současné náklady v podobě přechodného poklesu životního standardu nelze okamžitě porovnat s očekávanými výnosy, jež se realizují až v budoucích delších obdobích. Pokud pak nejsou jedinci dostatečně přesvědčeni o výnosnosti této dlouhodobé investice, nahlíží na omezení současného životního standardu jako na značné negativum, jemuž se raději vyhnou.

Za účelem vymezení finančního rámce vzdělávání dospělých je nejdříve nutné určit hlavní finanční subjekty podílející se na úhradě nákladů spojených se vzděláváním a mechanismy tvorby a rozdělování zdrojů. Stanovení jasných principů a pravidel finančního zabezpečení celé oblasti vzdělávání dospělých poskytne všem zapojeným subjektům rámec pro realizaci vlastních činností.

Financování celé oblasti vzdělávání dospělých je zapotřebí zabezpečit značným rozsahem finančních zdrojů přicházejících jak z veřejných, tak i soukromých zdrojů.

Obecně lze hlavní skupiny prostředků plynoucích do vzdělávání dospělých vymežit následovně:

Veřejné finanční zdroje:

- veřejné rozpočty³⁵ - tzn. státní rozpočty, rozpočty místní správy, regionů, úřadů práce apod.

Soukromé finanční zdroje:

- jedinci
- zaměstnavatelé
- sociální partneři
- ostatní - neziskové, dobrovolnické organizace apod.

Jednotliví finanční aktéři vzdělávání dospělých mají k dispozici několik možností tvorby vlastních zdrojů určených na pokrytí nákladů spojených s aktivitami dalšího vzdělávání. Konkrétní postup vytváření potřebných finančních prostředků pak záleží na dostupnosti a rozsahu nabízejících se jednotlivých způsobů zabezpečení finančních prostředků včetně možnosti jejich vzájemné kombinace. Základní přehled nabízejících se možností tvorby finančních zdrojů přináší následující text.

Způsoby zajištění **veřejných prostředků** určených na vzdělávání dospělých nejčastěji představují:

- **daňové příjmy** - prostředky odváděné do veřejných rozpočtů v rámci obecné daňové povinnosti upravené příslušnou daňovou legislativou
- **specifické daňové příjmy** účelově vymezené na financování dalšího vzdělávání - zákonem stanovené povinné účelové odvody z příjmu jednotlivých subjektů přímo určených na financování dalšího vzdělávání. Prostředky mohou být vedeny na zvláštním odděleném účtu veřejného rozpočtu nebo příjmem samostatného tzv. vzdělávacího fondu. Vytvořené prostředky jsou na základě stanovených pravidel

³⁵ Souhrnné označení rozpočtů veřejných institucí působících na jednotlivých správních úrovních

přidělovány jednotlivým aktérům, jež je musí využít na financování vzdělávacích aktivit.

- **mezinárodní finanční prostředky** - finanční pomoci poskytované v rámci podpůrných mezinárodních programů

Soukromé **prostředky** v případě **jedinců** pocházejí především z následujících finančních zdrojů:

Vlastní zdroje

- **peněžní příjmy** v souvislosti s výkonem ekonomických aktivit (zaměstnání, podnikání apod.)
- **kapitálové příjmy**, jejichž zabezpečení není primárně vedeno účelem tvorby prostředků k financování dalšího vzdělávání
- **účelové spoření na vzdělávání** - postupným ukládáním určité peněžní částky je vytvářena suma prostředků, jež lze využít pouze na financování vzdělávacích aktivit; spoření může mít podobu dobrovolného nebo povinného spoření; právo nakládat s vytvořenými prostředky patří vlastníkovému účtu, jež je využije na úhradu výdajů spojených s dalším vzděláváním

Finanční podpory na vzdělávání jednotlivců (zde je podáno pouze základní rozčlenění, podrobnější charakteristika jednotlivých podpůrných nástrojů bude podána níže, viz oddíl této kapitoly 4.5.1)

- **veřejná podpora** - prostředky veřejných rozpočtů
- **soukromá podpora** - soukromé prostředky nejčastěji poskytované
 - zaměstnavateli vlastním zaměstnancům
 - odborovými, profesními svazy svým členům
 - neziskovými, dobrovolnickými organizacemi cílové skupině občanů (konkrétní vymezení jednotlivých skupin může být značně rozmanité)
 - z prostředků mezinárodních (např. evropských) fondů zaměřených na podporu vzdělávání jednotlivců

Zaměstnavatelé mají pro účely financování dalšího vzdělávání svých zaměstnanců k dispozici především tyto prostředky:

Vlastní zdroje

- **příjem** z ekonomických činností zaměstnavatele
- **účelově tvořené prostředky** na financování dalšího vzdělávání zaměstnanců - odvod určité peněžní částky z prostředků zaměstnavatele na zvláštní účet zřízený za účelem financování dalšího vzdělávání; tvorba účelových prostředků může vycházet z dobrovolného rozhodnutí zaměstnavatele nebo je dána jako zákonná povinnost; dispoziční právo k prostředkům má zaměstnavatel, který je využívá k zabezpečení vzdělávacích aktivit zaměstnanců

Finanční podpora zaměstnavatelů na zajištění vzdělávání pracovní síly

- **veřejná podpora**
- **soukromá podpora** - sponzoring
- **prostředky z mezinárodních** (např. evropských) podpůrných **programů**

Sociální partneři využívají zejména vlastních zdrojů, jako jsou např. příspěvky členů, výnosy z vlastních aktivit. **Neziskové a dobrovolnické organizace** pak vedle příjmů z vlastních aktivit získávají i příjmy v podobě dotací a darů.

Vymezené hlavní způsoby tvorby finančních zdrojů předkládají řadu možností, jak zajistit peněžní prostředky pro oblast dalšího vzdělávání. Současně je však zapotřebí zhodnotit jejich vhodnost zejména z pohledu jednoduchosti a dostatečnosti zabezpečení požadovaných prostředků.

Výhodou **daňových příjmů** je zejména poměrně jednoduchý mechanismus pravidelného získávání značného objemu finančních prostředků. V případě nedostatečně uzákoněné povinnosti úhrady nákladů vzdělávacích aktivit z veřejných rozpočtů zde však hrozí riziko nestability prostředků na zajištění financování vzdělávání. Prostředky původně vymezené na vzdělávání bývají mezi prvními, jichž se dotknou finanční restrikce, kdykoliv je zapotřebí získat další zdroje k pokrytí jiných legislativně lépe ošetřených finančních závazků. Důsledkem tohoto nedostatku je pak omezení a přesunutí objemu peněžních prostředků ve prospěch jiných oblastí financovaných z veřejných rozpočtů, jejichž financování je naopak závazně stanoveno zákonem.

Specifická daň, jejíž výnos je výhradně určen na financování dalšího vzdělávání, poskytuje vyšší stabilitu pro zajištění pravidelného objemu prostředků. Poplatníky daně mohou být jen zaměstnavatelé nebo současně i zaměstnanci. Nevýhodou spatřovanou v zavedení další daňové povinnosti a obavách z nárůstu daňové zátěže subjektů je možné odstranit v rámci samotného daňového systému např. převedením částí zákonných podílů jiných daní ve prospěch „vzdělávací“ daně. Oddělená správa výnosů specifické daně od ostatních položek veřejných rozpočtů zajistí nemožnost převádění prostředků ve prospěch financování jiných oblastí a průhlednější hospodaření s danými prostředky. V případě svěřeného hospodaření s prostředky zvláštní instituci, tzv. vzdělávacímu fondu, je nutné přihlídnout k dodatečným nákladům na její vznik a následnou úhradu provozních nákladů.

Získání **prostředků z mezinárodních** podpůrných **programů** provází náročnější administrativní postupy spojené s vypracováním příslušného návrhu projektu, dokládáním a obhajováním účelnosti vynaložených prostředků. I v tomto případě je zároveň nutné disponovat vlastními zdroji k zajištění spolufinancování, jejichž výše závisí na požadovaném objemu podpory. Mnohdy se tak právě podmínky zajištění určité části vlastních zdrojů ze strany příjemce podpory stávají nepřekonatelnou překážkou jejího čerpání (platí obdobně i v případě dalších subjektů - jedinci, zaměstnavatelé).

Hlavním nedostatkem vlastních prostředků jedinců, ať už v podobě **příjmů z ekonomické aktivity** či **kapitálových příjmů**, je jejich nedostatečnost. Nutnost financovat celou řadu životně nezbytných potřeb, kam většina lidí vzdělávání neřadí, odvádí tyto prostředky mimo oblast vzdělávání. Značná nevědomost o výhodách, jež jim další vzdělávání může přinést, patří k důvodům nízké ochoty jedinců obětovat část svých prostředků na financování dalšího, již nepovinného (ve smyslu zákonem nevyžadujícího) vzdělávání. Mezi hlavní výhody investování vlastních prostředků do

dalšího vzdělávání patří zejména výnosnost investic a jejich nezcizitelnost jinou osobou a dále svoboda volby mezi různými vzdělávacími nabídkami či dokonce získání vlivu k jejich usměrnění podle individuálních potřeb.

Účelové vytvoření soukromých zdrojů prostřednictvím speciálního **spoření** patří mezi zajímavé možnosti, zejména je-li spojeno s další výhodou motivující jedince k zakládání takovýchto účtů (podrobněji viz oddíl 5.5.1 níže). Jednoznačně také přispívá k posilování odpovědnosti za osobní rozvoj. Naspoření určité částky postačující k úhradě ceny kurzu, popřípadě i pokrytí nákladů spojených se vzděláváním (např. nákup studijních materiálů, úhrada dopravy, stravy, ubytování, zajištění péče o děti apod.) však vyžaduje delší dobu spoření. Vzhledem k nutnosti dlouhodobějšího spoření se tento způsob zajištění vlastních prostředků jeví jako méně vhodný pro zabezpečení financování okamžitých vzdělávacích potřeb, jež v případě dalšího vzdělávání převládají. Dobrovolnost zřízení spořicího účtu současně přenechává rozhodnutí o zajištění prostředků na financování dalšího vzdělávání zcela na motivaci a volných prostředcích jedince. Vyšší zájem o spořicí účty lze tak spíše předpokládat ze strany občanů s lepší úrovní vzdělání a finanční situací, jež si jsou lépe vědomi případných výnosů spojených se vzděláváním, než je tomu u jedinců s nízkou úrovní dosaženého vzdělání, jejichž zapojení do dalšího vzdělávání je ale ve srovnání s prvně jmenovanou skupinou více žádoucí.

Finanční podpory, ať už soukromé nebo veřejné, bezesporu přináší jedincům výhody v podobě úhrady části nákladů spojených se vzděláváním. Nastavení podmínek podpůrného systému a jeho složitost zároveň ovlivní i jeho využívání. Nevýhodou je tak možné spatřovat v obavách v nižší využitelnosti podpor z důvodu nedostatečné informovanosti jedinců. Problém představují také občané postrádající znalosti a dovednosti nezbytné k vyřízení potřebných procesů pro získání nabízené pomoci. Hrozí zde tedy riziko, že podpory budou více využívány znalostně lépe vybavenými jedinci, a naopak nejpotřebnější skupiny s nedostatečným vzděláním zůstanou mimo tento systém. Nevýhodou z pohledu subjektu poskytujícího danou podporu lze spatřovat především v riziku zneužívání podpor a nárůstu nákladnosti systému.

V případě **vlastních zdrojů zaměstnavatelů** platí téměř shodné závěry jako v případě veřejných zdrojů a vlastních prostředků jedinců s tím, že jsou zde zasazené do podnikových souvislostí. Hlavním cíli podnikatelské činnosti, za něž je považována především tvorba zisku, jsou podřízeny ostatní činnosti společnosti. Pokud tedy nastane situace ohrožení dosažení prioritního cíle v důsledku omezených finančních zdrojů, dotknou se nezbytná úsporná opatření v první řadě těch podnikových činností, které nejsou spojovány přímo s tvorbou zisku. Bohužel je do této skupiny neprávem velmi často řazeno i vzdělávání zaměstnanců. Mnohdy je na něj nahlíženo jako na rizikovou investici s nízkou a především dlouhodobou výnosností, což nijak nepřispívá k zvýšení ochoty zaměstnavatelů obětovat část podnikových zdrojů na tuto nejistou činnost. Nižší úroveň zapojení vlastních zdrojů do financování dalšího vzdělávání tak spočívá především v nejistotě, nedostatečnosti a určité míře nekonceptnosti zajištění prostředků přímo na účely vzdělávání. Na straně zaměstnavatele lze za výhody opět označit možnost výběru a případného ovlivnění vzdělávací nabídky prostřednictvím finanční síly, jež mu vlastní prostředky přináší, a v případě rozpoznání výnosů z investic do vzdělávání i jejich realizaci.

Zvláštní fond vytvořený zaměstnavatelem za účelem financování vzdělávání vlastních zaměstnanců přináší především výhody, a to zejména varianta jeho povinného zřízení. V případě dobrovolnosti by totiž vše záviselo pouze na svobodném rozhodnutí zaměstnavatele a projevila by se zde podobná rizika, jako ve výše zmíněném případě vlastních prostředků. Pokud bude zaměstnavatel povinen pravidelně

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

odvádět určitý objem prostředků na zvláštní účet, jehož využití bude spojeno výhradně s financováním vzdělávacích činností zaměstnanců, pak již takto vytvořené prostředky bude muset zaměstnavatel vynaložit pouze na tento stanovený účel. Existující prostředky, které jsou tak zaměstnavateli k dispozici, ho poté spíše přinutí k zajištění vzdělávání zaměstnanců. Nevýhodu lze částečně spatřovat v legislativním přinucení k příspěvku, což běžně vyvolává odmítavý postoj, jako jakákoliv jiná zákonně stanovená povinnost. Současně tento zvláštní odvod představuje pro zaměstnavatele další finančně zátěžovou položku.

Kromě vyšších nároků na administrativu spojenou se získáním a využitím **podpory** poskytnuté ostatními finančními subjekty nevyplývá z podpůrného systému pro zaměstnavatele žádná další výrazná nevýhoda. Pokrytí části nákladů spojených se vzděláváním zaměstnanců z externích zdrojů je naopak pro zaměstnavatele jednoznačným pozitivem. I zde však platí, že z pozice poskytovatele podpory je nutné zajistit dostatečně účinné kontrolní nástroje pro zabezpečení účelného vynakládání přidělené podpory.

Přehledné shrnutí charakterizovaných hlavních výhod a nevýhod zvažovaných možností tvorby finančních zdrojů pro účely úhrady vzdělávacích nákladů přináší následující tabulka.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

Tabulka č. 2 **Výhody a nevýhody způsobů tvorby finančních zdrojů**

	zdroje	výhody	nevýhody
veřejné prostředky	<i>daňové příjmy</i>	+ jednoduchý mechanismus výběru + získání značného objemu prostředků	- preference úhrady zákonem stanovených výdajů - nejistota zdrojů - riziko nedostatku zdrojů
	<i>specifické daňové příjmy</i>	+ vyšší stabilita, jistota prostředků + oddělená správa prostředků	- riziko růstu daňové zátěže - dodatečné náklady na zřízení a provoz případného Vzdělávacího fondu
	<i>mezinárodní finanční prostředky</i>	+ přístup k dalším prostředkům	- náročnější administrativa - potřeba vlastních prostředků pro spolufinancování
prostředky jedinců	<i>vlastní příjmy (pracovní, kapitálové)</i>	+ výnosnost investic + svoboda volby + ovlivnění vzdělávací nabídky	- nedostatečnost
	<i>účelové spoření na další vzdělávání</i>	+ posílení individuální odpovědnosti	- dlouhodobost spoření - přístupnější zejména lépe vzdělané a příjmově zajištěné části populace
	<i>finanční podpory (veřejná, soukromá, mezinárodní)</i>	+ pomoc úhrady části nákladů	- riziko nedostatečného využití ze strany nejpotřebnějších jedinců - riziko zneužití - riziko nákladnosti systému
prostředky zaměstnavatelů	<i>příjmy z ek. činnosti společnosti</i>	+ výnosnost investic + svoboda volby + ovlivnění vzdělávací nabídky	- nejistota zdrojů - riziko nedostatku zdrojů - nekonceptnost
	<i>účelově vytvořené prostředky</i>	+ existence účelových prostředků nutí k jejich využití požadovaným směrem	- zvýšení nákladů - vynucená povinnost
	<i>finanční podpora (veřejná, soukromá, mezinárodní)</i>	+ získání dalších zdrojů	- riziko zneužití - náročnější administrativa - riziko nákladnosti systému

Zdroj: vlastní zpracování

Zvážení významnosti výhod a nevýhod jednotlivých způsobů tvorby prostředků na financování dalšího vzdělávání poskytne vodítko při sestavování návrhů vhodných cest zajištění finančních zdrojů. Vzhledem k tomu, že neexistuje ani jedna riziky nezatížená možnost a jakákoliv alternativa přináší zároveň pozitiva i negativa, je nutné provést výběr na základě zhodnocení míry závažnosti jednotlivých nevýhod a jejich podstoupení, při současném zohlednění proti nim stojících výhod.

Popis finančního rámce dalšího vzdělávání si dále vyžaduje základní vymezení hlavních finančních toků a rozdělování prostředků mezi jednotlivými aktéry dalšího vzdělávání.

Veřejné prostředky jsou určeny především na podporu a rozvoj dalšího vzdělávání. Může se jednat zejména o finanční podpory na úhradu části vzdělávacích nákladů, mezi jejichž příjemce se řadí značný okruh subjektů - jednotlivci, zaměstnavatelé, poskytovatelé vzdělávání, neziskové a dobrovolnické organizace. Dotace mohou být poskytovány jako pravidelné nebo jednorázové platby, jejichž výplatu lze dále podmínit určitou výší finanční spoluúčasti příjemce podpory. Další část prostředků může směřovat na zajištění či spolufinancování podpůrných služeb usnadňujících

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

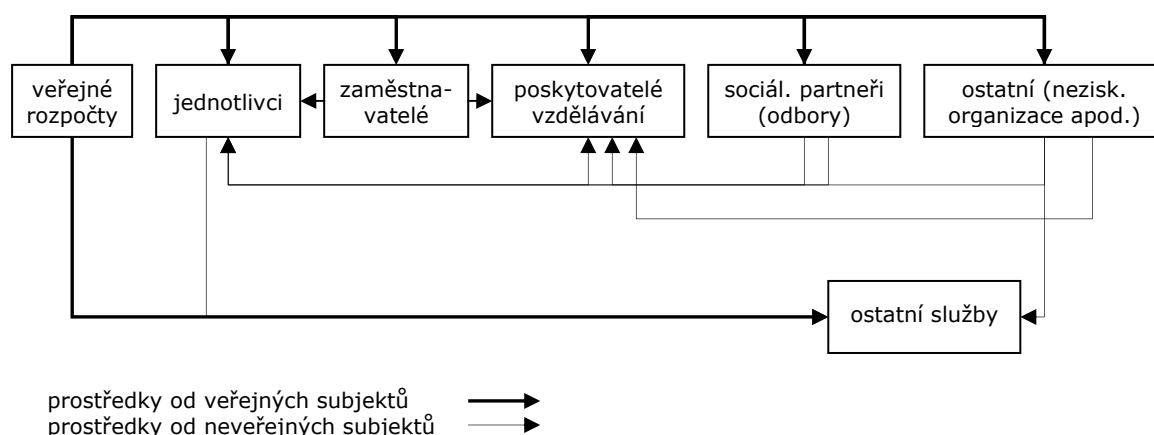
samotnou realizaci vzdělávání (poradenství, informační služby, pečovatelské služby apod.). V závislosti na cílech vlády může současně existovat i přímá úhrada celkových nákladů vzdělávání dospělých, které pak může být bezplatné pro určitou cílovou skupinu, vzdělávací obor nebo i veškeré zájemce o další vzdělávání.

Soukromé prostředky na úhradu vzdělávacích nákladů plynou od jednotlivců k poskytovatelům vzdělávání a ostatních doplňkových služeb, jejichž nákup je vyvolán potřebou pomoci při rozhodování o výběru kurzu a samotnou účastí ve vzdělávacích kurzech (např. poradenství, zajištění obslužných služeb většinou souvisejících s pomocí při zajištění některých rodinných povinností či domácích prací, nejčastěji s hlídáním dětí či péčí o ostatní členy rodiny apod.).

Zaměstnavatelé vynakládají peněžní zdroje na nákup externích kurzů či financování vlastních interních vzdělávacích oddělení, dále mohou přispívat zaměstnancům na vzdělávací kurzy nezajišťované zaměstnavatelem. Přímé peněžní výdaje zaměstnavatele zahrnují také proplácení mezd zaměstnancům studujícím v pracovní době.

Odborové příspěvky jsou poskytovány členům na jejich vzdělávání, a to buď v podobě přímé platby jednotlivcům nebo provedením úhrady u poskytovatelů vzdělávání. Neziskové organizace mohou, vedle poskytování příspěvků na vzdělávání jednotlivců, podporovat některé poskytovatele vzdělávání i ostatních doplňkových služeb.

Obrázek č. 2 **Finanční toky v dalším vzdělávání**



Pro zjednodušení schématu zahrnuje skupina poskytovatelů vzdělávání současně i vzdělávací nabídky samotných zaměstnavatelů, popř. odborů určené svým členům a neziskových organizací, na jejichž zabezpečení vynakládají tyto subjekty finanční prostředky.

Zdroj: vlastní zpracování

Podmínkou dostatečného finančního zajištění vzdělávání dospělých je využití a zapojení veškerých dostupných prostředků. Jak již bylo zmíněno, hlavní požadavek v rámci financí představuje vícezdrojovost neboli vícezdrojové financování. Ideální stav by tedy nastal v případě současného spojení všech vymezených toků finančních prostředků směřujících do jednoho cíle - vzdělávání dospělých.

Motivace a samotná účast dospělých v dalším vzdělávání závisí na celé řadě faktorů (podrobněji viz druhá kapitola). I jednotlivé výzkumné projekty zabývající se

otázkou závažnosti jednotlivých překážek odrazujících od dalšího vzdělávání poukazují na shodné skupiny příčin nedostatečné míry vzdělávání dospělých. Finanční důvody se objevují na předních místech žebříčku „nejzávažnějších“ omezení, s nimiž se dospělí při svém zájmu o další vzdělávání potýkají. Jinak tomu není ani v případě zaměstnavatelů, kteří zdůvodňují svoji nedostatečnou angažovanost ve vzdělávání vlastních zaměstnanců chybějícími prostředky a značnou obtížností přístupu k externím zdrojům. Finanční rámec dalšího vzdělávání by tak měl zahrnovat i účinné nástroje napomáhající odstranění či alespoň zmírnění vlivu rozpočtového omezení. Způsobů zmírnění finančních bariér, jež by v konečném důsledku měly přispět k vyšší účasti dospělých ve vzdělávacích aktivitách dalšího vzdělávání, lze nalézt celou řadu. Zároveň je ale nutné si uvědomit i jejich hlavní klady a zápory. Nástroje lze vždy použít až po podrobném zvážení důsledků jejich implementace a přihlídnutí k specifčnosti konkrétní situace. Následující text se tak zaměří na podání přehledu a charakteristiky nabízejících se opatření využitelných k subvenci vzdělávacích nákladů včetně nastínění jejich hlavních výhod a nevýhod, jež by jejich případné zavedení mohlo přinést.

4.5.1 Nástroje finanční podpory

Podpůrné finanční nástroje lze zaměřit na obě strany vzdělávacího trhu. Z tohoto hlediska je lze rozčlenit na finanční stimuly nabídkově či poptávkově orientované. Nástroje zaměřené na stranu nabídky směřují k poskytovatelům vzdělávání, naopak účelem poptávkově orientovaných nástrojů je podpořit finanční prostředky subjektů nakupujících vzdělávací služby, tedy občanů, zaměstnavatelů, popř. ostatních zájmových a dobrovolnických organizací zajišťujících vzdělávání (především zájmové) pro své členy. Přestože oba směry podpory jsou žádoucí, prosazuje se v současnosti trend přesunu větší pozornosti k poptávkové straně vzdělávacího trhu, tedy samotným „objednatelům“ vzdělávacích služeb. Je to dáno zejména požadavkem zvýšené individuální odpovědnosti za znalostní rozvoj členů společnosti.

Následující text přináší charakteristiku existujících a nejčastěji využívaných nástrojů. Výběr a jejich konkrétní podoba pak záleží na zvážení potřeb a podmínek dané společnosti, podle kterých budou mechanismy jejich fungování upraveny. Záměrem tohoto oddílu je předložit stručný přehled dostupných opatření, jež mohou být využita za účelem finanční motivace jednotlivých stran trhu dalšího vzdělávání. Cílem je předložit seznam hlavních nástrojů, z jejichž nabídky lze pak, s přihlídnutím ke konkrétním potřebám praxe dané země, vybrat několik nejvhodnějších nástrojů. Nejedná se tedy o návrh zavedení veškerých, zde představených nástrojů do praxe jedné země. Charakteristika jednotlivých nástrojů přináší zejména specifikaci cílové skupiny, na niž je nástroj orientován, vymezení kompetentních subjektů spravujících daný nástroj, zvážení hlavních výhod a nevýhod využití příslušného nástroje.

Nabídková podpora

1. dotace poskytovatelům na vzdělávací služby
2. dotace poskytovatelům na další služby související se vzděláváním (vybavení, provoz, investiční náklady)
3. bezplatné poskytnutí výukových prostor

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

1. DOTACE POSKYTOVATELŮM NA VZDĚLÁVACÍ SLUŽBY

Příspěvky určené na úhradu nákladů zabezpečení a poskytování vzdělávacích služeb (výuky) vypláceny subjektům nabídkové strany vzdělávacího trhu z veřejných prostředků jednotlivých správních úrovní (státní, regionální, místní rozpočty). Dotace jsou určeny na financování přímých nákladů vzdělávacích aktivit spojených s výukou dospělých, tedy především mezd a odměn pedagogického personálu. Rozsah se může pohybovat od částečného příspěvku až po úplnou úhradu těchto nákladů. Účelem poskytnutí dotace je prostřednictvím částečné kompenzace nákladů vzdělavatele dosáhnout snížení konečné ceny vzdělávací jednotky pro budoucí dospělé studenty. Vymezení pravidel přidělování financí jednotlivým subjektům je nezbytnou podmínkou ochrany zneužívání či neefektivního použití prostředků. Mechanismus výplaty lze nastavit jako platbu za studenta, kdy konečný objem obdržených prostředků je dán celkovým počtem dospělých studujících nebo za každého úspěšného absolventa, který dokončil kurz. Možností je také podmínění výplaty předem určeným požadavkem stanoveného počtu vytvořených potřebných studijních míst pro dospělé, kdy je příspěvek určen např. na vymezený program nebo pro cílovou skupinu. Nezbytným předpokladem přidělení podpory je současně akreditace poskytovatelů vzdělávání.

Výhodu nástroje, ve srovnání s přidělováním prostředků konečným příjemcům - studentům, představuje především nižší administrativní náročnost systému, v případě výplaty podmíněné prokázáním počtem úspěšných absolventů i zajištění kvality poskytovaných služeb. Mezi další výhody patří nižší konečná cena kurzu pro zájemce o studium. Konkrétní nastavení daného nástroje umožňuje zúžit okruh příjemců podpory a zacílit subvence pouze na nejvíce potřebnou skupinu, např. dotace poskytovatelům vzdělávání pro nezaměstnané, nekvalifikované či další rizikové skupiny dospělých, podpora vzdělávacím institucím v určitém regionu nebo organizacím zajišťujícím vzdělávání v určitém oboru.

Neefektivnímu využívání prostředků, jež je hlavní nevýhodou daného nástroje, je nutné zabránit nastavením účinného mechanismu přidělování dotací. Značná finanční zátěž veřejných rozpočtů současně limituje využití tohoto nástroje pro celou oblast dalšího vzdělávání, což vede k vymezení dalších kritérií zacilujících podporu jen na vybrané rizikovější skupiny populace a vzdělávací obory. Samozřejmě je nutné zajistit, aby podmínky výplaty dané dotace nevyvolávaly účelové chování na straně poskytovatelů vzdělávání. Např. v případě podmínění nároku na podporu v závislosti na počtu absolventů, kteří úspěšně dokončili kurz, hrozí riziko přijímání ke studiu pouze jedinců s předpoklady bezproblémového absolvování celého kurzu.

2. DOTACE POSKYTOVATELŮM NA DALŠÍ SLUŽBY SOUVISEJÍCÍ SE VZDĚLÁVÁNÍM

Záměr dotace je shodný s předchozím nástrojem. V obou případech se jedná o finanční příspěvek poskytovatelům vzdělávání na úhradu části nákladů, jejichž výše se promítá do výpočtu nabídkové ceny kurzu pro konečné spotřebitele. Rozdíl spočívá v dotovaných nákladech, jimiž jsou v tomto případě výdaje na provoz a údržbu budov a zařízení, na studijní vybavení a vzdělávací materiály. Dotace mohou být poskytovány jednorázově (zejména na investiční akce) nebo opakovaně. Zdrojem prostředků těchto podpor jsou veřejné rozpočty jednotlivých správních úrovní.

Výhody opět spočívají především ve snížení kurzovního a zpřístupnění vzdělávací nabídky širšímu okruhu dospělých studentů. Kromě zvýšených požadavků na veřejné rozpočty je zde riziko krátké existence dotace, již lze rychle zrušit či snížit její původně vymezený objem prostředků (zejména v době omezených finančních prostředků a preference jiných cílů) a délky rozhodovacího procesu o jejím poskytnutí.

Poskytovatel vzdělávání tak při zvažování využití podpory čelí značnému prvku nejistoty.

3. BEZPLATNÉ VÝUKOVÉ PROSTORY

Další podporu zacílenou na nabídkovou stranu vzdělávacího trhu může představovat např. bezplatné poskytnutí výukových prostor, vzdělávacího vybavení apod. poskytovatelům vzdělávání. Podpora přichází zejména ze strany veřejného sektoru.³⁶

V případě všech nabídkově orientovaných podpor je výhodou zlevnění vzdělávací nabídky pro konečné spotřebitele, ne jinak je tomu i v tomto případě. Při bezplatném využití prostor či výukových pomůcek nevynakládá poskytovatel další náklady na pronájem či opravy budov a nákup některých pomůcek. Není pak nutné úhradu těchto nákladů prostřednictvím vybíraných poplatků požadovat od studujících. Ohledně nevýhod zde platí stejné závěry jako v předešlých případech, tedy zejména značná zátěž veřejných rozpočtů a riziko nestability získání podpory v případě, že není její poskytování legislativně zakotveno.

Poptávková podpora

JEDNOTLIVCŮ

1. dotace na úhradu cen kurzů
2. podpora ostatních nákladů spojených se vzděláváním
3. kompenzace ušlého příjmu v důsledku dalšího studia
4. podpora životních nákladů po dobu studia
5. vzdělávací poukázky
6. stipendia, granty
7. studijní půjčky
8. daňové úlevy
9. podpora individuální tvorby zdrojů - spořicí individuální vzdělávací účty
10. placená studijní dovolená
11. nabídka bezplatných kurzů
12. zajištění, popř. rozšíření nabídky doplňkových služeb (např. služby péče o děti)

1. PODPORY NA ÚHRADU CEN KURZŮ

Jedná se o peněžní prostředky poskytované přímo vzdělávajícím se dospělým, jež sami rozhodují o nákupu konkrétní vzdělávací služby. Dospělí si tak mohou vybrat, při současném respektování zákonem stanovených pravidel pro použití poskytnuté dotace, nabídku vyhovující jejich individuálním potřebám. Podpora je vyplacena v průběhu studia na základě prokázání docházky do kurzu nebo po jeho úspěšném

³⁶ Pro úplnost je třeba uvést možnost bezplatného získání výukového vybavení formou sponzorských darů od soukromých subjektů. Jedná se však spíše o jednotlivé případy a nelze to považovat za systematickou podporu.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

absolvování po předložení obdrženeho výstupního certifikátu. Prostředky jsou omezeny na financování pouze akreditovaných kurzů splňujících podmínky kvality nabízených služeb. Záměrem dotace je pomoci dospělým s náklady dalšího vzdělávání, v tomto případě tedy s úhradou kurzovného. Financování dotací lze pokrýt jak z veřejných rozpočtů, tak také ze soukromých zdrojů, konkrétně prostředků zaměstnavatelů přispívajících zaměstnancům na vzdělávání, přičemž výběr kurzů je ponechán na samotných zaměstnancích. Výše platby může pokrývat cenu kurzu plně nebo částečně.

Dotace na úhradu cen kurzů přináší studujícím, vedle zřejmé výhody snížení nákladů, také svobodu výběru ze vzdělávací nabídky akreditovaných poskytovatelů nejlépe vyhovující individuálním potřebám. Vhodný výběr, společně s nezbytnou finanční spoluúčastí jednotlivců podporující jejich odpovědnost za vlastní rozvoj, současně zvyšuje pravděpodobnost úspěšného dokončení vzdělávacího kurzu. Nevýhody je možné hledat zejména ve finančním omezení poskytovatelů dotací a zhoršené dostupnosti informací potřebných pro odpovědná rozhodnutí jedinců. V případě nutné finanční spoluúčasti příjemců podpory na úhradě kurzovného hrozí riziko ztíženého přístupu k dotacím a menší rozsah vzdělávání u nízkopříjmových skupin obyvatel.

2. PODPORA NÁKLADŮ SPOJENÝCH SE VZDĚLÁVÁNÍM

Ceny kurzů nepředstavují jediné výdaje, které musí dospělí zájemci o studium hradit. Vzdělávání s sebou přináší i další přidružené náklady, které před zahájením návštěvy kurzu nebylo nutné hradit vůbec, nebo jen v menším rozsahu. Vedle nezbytného studijního materiálu se výrazněji zvyšují náklady zejména v případech kurzů pořádaných ve vzdálenějších místech, než je bydliště či místo výkonu zaměstnání studujícího. Především jde o vyšší náklady na dopravu. Delší čas strávený mimo domov přináší i větší výdaje na stravu a zajištění péče o děti. V rámci této podpory lze poskytovat studijní materiály, příspěvky na dopravu, stravu i na úhradu cen služeb péče o děti. Alternativu představuje bezplatné zajištění hlídání dětí studujících rodičů po dobu trvání výuky v kurzu. Dotace lze pokrýt z veřejných rozpočtů i prostředků zaměstnavatelů. I když v případě zaměstnavatelů je úhrada přidružených nákladů omezena spíše na účelové vzdělávání těsně spjaté s výkonem zaměstnání.

Dotace umožní studium i dospělým, pro něž vzdělávání představuje především finanční problém. Vymezení jasných pravidel, popř. žádoucí cílové skupiny omezí zneužívání dotací. Tradiční nevýhodou je zátěž veřejných, popř. i podnikových rozpočtů.

3. KOMPENZACE UŠLÉHO PŘÍJMU

Dočasná ztráta části či celého příjmu v důsledku omezení výkonu pracovní činnosti ve prospěch dalšího studia představuje hlavní finanční bariéru větší účasti dospělých ve vzdělávání. Účelem tohoto nástroje je kompenzovat náklady obětované příležitosti dospělým studentům. Podporu poskytuje zaměstnavatel ve formě náhrady mzdy či výplaty mzdy, jako by byl zaměstnanec v práci.

Výhodou je překonání či alespoň snížení negativního vlivu poklesu příjmu studujícího, a tedy předpoklad vyššího zájmu o studium ze strany dospělých. Nevýhodou pak finanční zátěž zaměstnavatele, jenž i přes omezení produkční výkonnosti, způsobené absencí studujících, hradí odměny i za „neodvedenou“ práci. Vzhledem k tomu, že personální náklady se řadí mezi nejvýraznější nákladovou položku zaměstnavatele, působí tato skutečnost na ochotu zaměstnavatele značně negativně.

4. PŘÍSPĚVEK NA ÚHRADU ŽIVOTNÍCH NÁKLADŮ PO DOBU STUDIA

Zvýšení nákladů spojených s dalším studiem není každý dospělý ochoten nést. Studium od jedince vyžaduje obětovat určitý čas ve prospěch vzdělávání na úkor ostatních aktivit. Tyto aktivity ale nezahrnují pouze trávení volného času, který lze bez větších obtíží využít ve prospěch dalšího vzdělávání, ale i ostatní běžné denní aktivity, jež je nutné vykonat a nelze se jich, jako v případě volného času, vzdát bez náhrady. A právě pokud je čas původně vymezený na tyto činnosti věnován vzdělávání, je nutné aktivity zabezpečit jiným způsobem, a to buď jiným členem rodiny nebo jejich nákupem. Současně, pokud dojde i k omezení výkonu zaměstnání, s nímž je spojen pokles příjmu, může dojít i k ohrožení zabezpečení životních nákladů či poklesu životního standardu. Náhrada či pomoc s úhradou životních nákladů v průběhu studia napomůže dospělým překonat dočasné negativní dopady vzdělávání na jejich životní standard. Forma podpory představuje vyplácení příspěvku určité výše dospělým studujícím, přičemž v závislosti na nastavených pravidlech nároku na finanční pomoc může být podpora zaměřena na veškerou dospělou studující populaci, nebo pouze na její část. Nejčastější kritéria vymezující cílové skupiny příjemců podpory zahrnují např. výši příjmu domácnosti dospělého studujícího, počet nezaopatřených členů domácností, úroveň dosaženého vzdělání dospělého nastupujícího do dalšího vzdělávání.

Pomoc s úhradou běžných nákladů, jež se v době studia zvyšují, při současném omezení pravidelného příjmu, jednoznačně pozitivně ovlivňuje rozhodování dospělých o dalším vzdělávání. Zároveň je však nutné zvážit konkrétní výši příspěvku, aby vyvolal žádoucí chování a současně neznamenal až přílišnou finanční zátěž veřejných rozpočtů, z jehož prostředků je poskytován.

5. STUDIJNÍ POUKÁZKY

Poukázkové systémy umožňují současně zapojit prostředky všech subjektů podílejících se na finančním zabezpečení vzdělávání. Částka složená z jednotlivých příspěvků pak vytváří hodnotu poukázky, která slouží jako platební prostředek za poskytnuté vzdělávací služby.

Hlavní výhodou poukázkového systému je jeho jednodušší administrativa, neboť přidělování prostředků nepodléhá složitému rozhodovacímu postupu. Dále je to zajištění kvality poskytovaného vzdělávání, kdy je legislativně upravena úhrada poukázek pouze akreditovaným poskytovatelům dalšího vzdělávání. Výhoda současného zapojení prostředků z více zdrojů je doplněna možností státu či zaměstnavatele ovlivnit směr vynakládaných financí např. prostřednictvím vymezení vzdělávacích oblastí, na něž je možné prostředky použít, či cílových skupin příjemců poukázek. Použití vlastních prostředků účastníků kurzů zvyšuje jejich odpovědnost při výběru i motivaci k dokončení vzdělávání, na které vynaložili část vlastních finančních prostředků. Jedinci sami rozhodují o výběru vhodné vzdělávací aktivity, neboť si mohou zvolit, u kterých poskytovatelů vzdělávání si službu objednájí a zaplatí. Poukázky přinášejí pro fungování trhu stejné pozitivní důsledky jako běžné peníze, tedy podporu konkurence mezi poskytovateli vzdělávání, a současně zamezují zneužití účelově poskytnutých prostředků, neboť na rozdíl od hotových prostředků nelze poukázky využít na jiné účely, než je vzdělávání. Zvýšení konkurenčního boje přinášejí účastníkům výhody v podobě vyšší zainteresovanosti poskytovatelů vzdělávání na uspokojení potřeb zájemců, což následně zajistí kvalitnější nabídku a lepší služby zohledňující potřeby účastníků.

V případě podnikového vzdělávání lze představený nástroj využít k finančnímu zajištění nákladů vzdělávacích kurzů pro zaměstnance, kteří vedle finanční podpory na

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

vzdělávání v podobě poukázky získávají také svobodu volby vlastní vzdělávací cesty přizpůsobené jejich schopnostem a možnostem. Hlavním subjektem zajištění finančních prostředků zůstává zaměstnavatel, ale volba konkrétního kurzu (z akreditované nabídky poskytovatelů) spočívá na účastnících, tedy výběr probíhá na základě rozhodování konečných spotřebitelů.

Obecné fungování poukázkového systému lze zjednodušeně popsat následovně:

1. Zájemci o vzdělávání obdrží poukázku a vyberou si vzdělávací program, jehož cenu uhradí prostřednictvím poukázky (šeku). Poskytovatel vzdělávání poté předloží získané poukázky instituci zajišťující administraci systému.
2. Podmínkou proplacení poukázky je většinou akreditace poskytovatele vzdělávání. Akreditace instituce by měla být zárukou splnění standardů kvality danou institucí.
3. Poukázky mohou být různě modifikovány. Její hodnota může pokrývat celou cenu kurzu nebo jen její část. Konkrétní výši poukázky lze dále navázat na příjem účastníka nebo na velikost jeho peněžního příspěvku apod.

Podpora vzdělávacích nákladů v poukázkových systémech nabývá podoby předání „šeku“ o určité hodnotě zájemcům o další vzdělávání na úhradu ceny kurzu. Poukázkový systém mění směr přidělování dotací na vzdělávání od poskytovatelů vzdělávání k účastníkům kurzů, kteří mohou prostředky vynaložit pouze na vzdělávání. Konečné přerozdělení prostředků tedy podléhá rozhodnutím účastníků kurzů. Poukázka určité hodnoty umožňuje jedinci nakoupit si vzdělávací službu, za kterou zaplatí právě tímto šekem. Výše hodnoty poukázky je stanovována na základě různých kritérií, nejčastěji jako průměrná částka nákladů jedné vyučovací hodiny nebo jako průměrná cena vzdělávacího kurzu či určitého počtu výukových hodin. Poukázka může pokrývat celkovou cenu výukové jednotky (hodiny, kurzu, stanoveného počtu hodin výuky) nebo pouze její část. Vzdělávací instituce obdrží od studentů jako platbu za poskytnuté služby poukázky, které následně odesílají k proplacení instituci provádějící administraci systému.

Konkrétní poukázkové systémy jsou značně rozmanité a liší se řadou prvků. Odlišnosti je možné nalézt zejména v hodnotě a výši hrazených nákladů (plná úhrada nebo částečná³⁷), v cílové skupině příjemců poukázek (vymezená skupina nebo není specifikována), v případě poskytovatelů vzdělávání (pouze akreditovaní nebo jen z některé odborné oblasti nebo všichni poskytovatelé), v zaměření vzdělávací nabídky hrazené prostřednictvím těchto nástrojů (všeobecné nebo specifické odborné vzdělávání), v míře zapojení státu do celého systému.

Na základě posledně jmenovaného kritéria lze vymežit následující typy poukázek:

1. plně financované státem
2. s částečným financováním státem
3. soukromě financované

³⁷ Hodnota šeku může pokrývat pouze část kurzovního, zbývající část doplácí studující dospělý nebo hodnota poukázky postačuje na úhradu celé ceny kurzu, ale dospělý se podílel na úhradě hodnoty šeku, např. nakoupil poukázku za polovinu její skutečné hodnoty.

Plně financované státem

Dospělí zájemci o vzdělávání nezískávají podporu v podobě peněžních prostředků, ale poukázky. Ve skutečnosti se jedná o dotace na úhradu cen kurzů charakterizované výše, ale v modifikované nepeněžní formě.

Vzdělávací poukázky s částečným financováním státem

V případě vzdělávání dospělých, které probíhá nebo by mělo probíhat především na základě vlastní iniciativy jedince, a tedy role státu zde nabývá pouze podoby stimulace ke vzdělávání, nikoliv převzetí odpovědnosti za zajištění vzdělávání (jak je tomu v počátečním vzdělávání), se jeví vhodným podpůrným nástrojem poukázky s částečným financováním ze strany státu. Stát, přesněji instituce státní správy - většinou nižší správní úrovně (regionální či místní orgány státní správy či samosprávy), se tak pouze podílí na úhradě celkové ceny poukázky. Účelem systému s částečnou státní podporou je poskytnout veřejnou podporu vzdělávajícím se dospělým a zvýšit jejich účast v dalším vzdělávání. Specificky může být podpora dále vymezena pro určité skupiny osob nebo odbornou oblast.

Soukromě financované poukázky pro vzdělávání a výcvik

Soukromě financovanými poukázkami mohou zaměstnavatelé přispívat svým zaměstnancům na úhradu vzdělávacích nákladů. Tyto poukázky představují pro zaměstnance bonusy, které získávají navíc nad rámec mzdy. V závislosti na národní daňové úpravě je poskytování těchto zaměstnaneckých bonusů daňově zvýhodněné, takže pro zaměstnavatele tento nástroj představuje - oproti přímému vyplácení finančních prostředků - vhodnější řešení poskytování příspěvků na vzdělávání. I zde tedy existuje veřejná podpora ve své nepřímé podobě (daňové úlevy). Soukromě financované poukázky mohou využívat také sociální partneři k podpoře vzdělávání svých členů.

Shrnutí hlavních výhod poukázkových systémů:

- možnost výběru kurzu podle preferencí zájemce o vzdělávání
- zvýšená konkurence mezi poskytovateli v získávání klientů rozhodujících se mezi různými vzdělávacími nabídkami přinese zkvalitnění a rozšíření těchto služeb podle potřeb účastníků vzdělávání
- zkvalitnění informační a poradenské sítě vyvolané potřebou poskytovatelů vzdělávání prezentovat své služby veřejnosti pro potřeby výběru z nabídky
- více peněz směřujících do vzdělávání (zvýšení investic do vzdělávání)
- transparentnější způsob poskytování finančních prostředků
- oslabení tržních selhání prostřednictvím zacílení podpory na určitou skupinu znevýhodněných skupin obyvatel, podniků (např. malé a střední podniky potýkající se s nedostatkem financí), kvalifikací jejichž nabídka je na trhu práce nedostatečná

Jako argumenty proti zavedení systému bývají uváděny obavy z nižší schopnosti jedinců správně se orientovat ve vzdělávací nabídce a posoudit kvalitu poskytovatelů. Proto je nutné současně vytvořit kvalitní systém poskytující dospělým informace a

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

poradenství potřebné k rozhodování o jednotlivých vzdělávacích příležitostech. Fungování systému poukázek si samozřejmě vyžádá určité náklady na jeho správu (emise, přerozdělování a proplácení poukázek) a administraci.

6. STIPENDIA, GRANTY

Stipendia a vzdělávací granty jsou poskytovány za zákonem vymezených pravidel studujícím dospělým jako účelová platba na úhradu nákladů vzdělávání, přičemž rozsah jejich pokrytí může být značně rozmanitý. Vedle základních stipendií a grantů, určených výhradně na úhradu ceny kurzu, existují další poskytující prostředky na financování širšího okruhu vzdělávacích nákladů. „Štědřejší“ podpory tak mohou pomáhat dospělým studentům spolufinancovat i výdaje na dopravu, stravu, ubytování, studijní materiál, zajištění služeb péče o děti či dokonce náklady pokrývající základní životní standard nebo v případě úspěšného dokončení vzdělávání i poskytnout určitý „bonus“. Podmínky nároku získání podpory ze stipendijních či grantových systémů pro dospělé studující lze vymezit pomocí řady kritérií. Nejběžněji využívaná kritéria představují věk, příjem, dosažená úroveň vzdělání dospělého zájemce o studium a zvolený obor dalšího vzdělávání. Zdroji prostředků stipendií a grantů jsou především veřejné rozpočty. V menší míře poskytují vybraným zájemcům určité druhy stipendií a grantů i některé neziskové organizace. Podniková stipendia jsou určena zejména zaměstnancům studujícím vysoce odborné dlouhodobější kurzy.

Výhodou této podpory je poskytnutí poměrně významné výše prostředků na úhradu nákladů dalšího vzdělávání. Vzhledem k objemu dostupných zdrojů prostředků však není současně možné nabídnout tuto formu subvence všem dospělým studujícím a je nutné aplikovat určitá restriktivní omezení nároků.

7. STUDIJNÍ PŮJČKY

Účelové půjčky na vzdělávání usnadňují dospělým studujícím přístup k prostředkům na financování vzdělávacích výdajů prostřednictvím zvýhodněné úrokové sazby, delší doby splácení, odkladu zahájení odvodu splátek či poskytnutí státní garance studentům, díky které pak není již nutné k získání půjčky prokazovat bance dostatečné příjmy. Půjčky jsou využívány především na financování delších vzdělávacích kurzů a i okruh uznaných nákladů hrazených ze zapůjčených prostředků může být širší. V závislosti na konkrétních podmínkách tak lze financovat i ostatní náklady spojené s dalším vzděláváním, tedy nejenom školné, ale i pořízení vzdělávacích materiálů, výdaje na dopravu, životní náklady (jídlo, oblečení, splátky úvěrů, náklady na bydlení či péči o děti apod.). Čerpání probíhá na základě prokázání docházky, přijetí do kurzu či doložení uskutečněných výdajů.

Půjčky mohou poskytovat veřejné instituce, do jejichž kompetencí patří podpora vzdělávání dospělých. Dalšími subjekty nabízejícími tyto tzv. návratné půjčky mohou být i soukromé banky, přičemž státem stanovená zvýhodnění jim jsou kompenzována z veřejných rozpočtů. Soukromým institucím jsou vyrovnávány zvýhodněné úrokové sazby a poskytnuta státní garance v případě platební neschopnosti klientů. Zvýhodněný odvod splátek lze nastavit až na dobu po ukončení studia, po uplynutí určitého časového úseku od ukončení studia nebo dosažení určité výše příjmu po dokončení studia.

Výhodami půjček je zpřístupnění značného objemu prostředků jednotlivcům na financování dalšího vzdělávání, jejichž následné splácení se řídí k studujícím přátelštějšími podmínkami. Dále je zde možné nalézt podobné výhody jako u již výše

charakterizovaných studijních poukázek (tlak na kvalitu vzdělávacích služeb, výběr vzdělávací příležitosti podle preferencí studujícího, vyšší motivace k dokončení kurzu apod.). Riziko spočívá především v platební neschopnosti klientů a finanční náročnosti systému. V případě navázání vzniku platební povinnosti na dosažení určité výše příjmu hrozí nesplacení půjčky, pokud nebude stanovené hranice dosaženo. Současně také nejistota samotných studujících o vlastní budoucí platební schopnosti může působit jako příčina jejich menšího zájmu o využití tohoto nástroje. Negativně zde také může působit nižší schopnost jedinců orientovat se v rozsáhlé vzdělávací nabídce a zhodnotit její kvalitu.

Mezi studijní půjčky lze dále zařadit nenávratné půjčky na vzdělávání. Jedná se o jednorázovou platbu nepodléhající povinnosti splacení v budoucnu, jejíž přidělení je vymezeno striktními podmínkami a je určena především pro přesně definovanou nejpotřebnější cílovou skupinu. Limitující faktor využití tohoto nástroje opět především spočívá v omezenosti zdrojů k zajištění jeho financování.

8. DAŇOVÉ ÚLEVY

Záměrem daňových úlev je - prostřednictvím snížení konečné daňové povinnosti - částečně kompenzovat individuální výdaje dospělých učiněných v souvislosti s jejich dalším vzděláváním. Daňové úlevy je možné konstruovat jako odpočty od daňového základu nebo celkové daňové povinnosti (vyměřené daně) v podobě daňové slevy. Prvně jmenovaný způsob snižuje daňový základ o uznanou výši odpočitatelných výdajů před stanovením částky daně, ve druhém případě dochází k odpočtu odpovídajících výdajů až od vypočtené výše daně. V případě, že by stanovená částka daně nepostačovala k uplatnění nárokovaného odpočtu, lze naopak tento rozdíl poplatníkovi doplatit. Jedná se pak o tzv. negativní daň a daňový poplatník, kterému jeho nedostatečné příjmy neumožní plně využít možností daňových slev, tak naopak získá daňový bonus. Sleva na dani, kdy se účastníkům dalšího vzdělávání přímo snižuje konečná částka daně o uznanou výši výdajů, může být také z jejich strany považována za jednodušší, srozumitelnější, a tedy i názornější formu daňové podpory, což přispěje k podpoře jejich zájmu využívat tento podpůrný nástroj. Význam daňových úlev záleží na rozsahu skupiny daňově uznatelných výdajů a určení výše možného odpočtu.

Okruh odečitatelných položek může zahrnovat řadu výdajů:

- školné
- výdaje na zkoušky
- náklady na studijní materiál, dopravu, ubytování
- výdaje na zajištění péče o děti po dobu studia
- zaplacené úroky z půjček na další vzdělávání

Výši odpočtu lze stanovit jako určité procento vynaložené částky nebo jako plnou hodnotu prokázané částky. Zároveň je možné vymezit i maximální roční částku, jež lze od základu daně jednoho poplatníka odečíst. Daňové zvýhodnění je také možné vztáhnout jen na některé druhy vzdělávání (např. formální vzdělávání, vzdělávání související s výkonem zaměstnání apod.) nebo naopak rozšířit na všechny typy vzdělávání dospělých.

Výhodou je poměrně snadné zavedení a administrace nástroje v rámci již existujícího daňového systému. Nižší odvody zároveň znamenají nižší příjmy veřejných rozpočtů, závažnost této nevýhody však závisí na velikosti propadu veřejných příjmů v důsledku zavedení daňových odpočtů. Současně by však vyšší výdaje jednotlivců na vzdělávací služby mohly posílit příjmy poskytovatelů vzdělávání, a tím i zvýšit jejich daňové odvody a částečně tak zmírnit negativní dopady výpadků daní na straně studujících (z důvodů vyšších daňových úlev, i nižšího příjmu). Využití tento nástroj však mohou pouze jedinci mající příjem podléhající zdanění, přičemž čím vyšší příjem, tím je přínos pro jednotlivce lepší. Nelze ho tak využít k podpoře některých dospělých jedinců, jež současně spadají mezi nejpotřebnější skupinu příjemců vzdělávání - nízkokvalifikovaní s nízkými příjmy, nezaměstnaní. Uplatnění daňových výhod vyžaduje od občanů alespoň základní znalost daňové problematiky. Podpora nástroje spočívá v možnosti dodatečného snížení daňové povinnosti o vynaložené náklady na vzdělávání, nikoliv přímou finanční pomoc v podobě poskytnutí hotovosti. Nástroj tak neodstraňuje problém okamžitého nedostatku zdrojů, naopak zájemce o studium musí předem disponovat vlastními dostatečnými prostředky pro zajištění vzdělávání.

9. VZDĚLÁVACÍ ÚČTY

Vzdělávací účty nabízejí jednotlivcům možnost vytvořit si prostřednictvím spoření potřebný objem prostředků na úhradu nákladů dalšího vzdělávání. Individuální tvorbu finančních zdrojů za účelem financování vlastního rozvoje dospělých lze v tomto případě podpořit poskytnutím příspěvků k individuálním částkám na účtech spořicíh jedinců, zvýhodněním úrokových sazeb, zvýšením bezpečnosti investic prostřednictvím dohledu nad bankovními subjekty, u nichž jsou prostředky jedinců uloženy, daňovým osvobozením či úlevou úrokových výnosů z uložených prostředků. Nezapočítávání naspořených prostředků do celkových příjmů rodiny, používaných jako kritéria pro rozhodování o nároku na sociální dávky (zhodnocení majetkových poměrů), může představovat další způsob podpory individuální tvorby zdrojů. Doplnkové příspěvky mohou přicházet ze zdrojů veřejných rozpočtů nebo prostředků zaměstnavatelů poskytujících finanční podporu na vzdělávání vlastním zaměstnancům, odborových svazů či ostatních odvětvových a profesních sdružení. Výši příspěvku lze stanovit pevnou částkou nebo procentním podílem z částky pravidelně ukládané jednotlivcem a jejich poskytování lze také daňově zvýhodnit jako daňově uznatelné náklady či daňově odčitatelné položky, a to jak pro jednotlivce, tak také jejich zaměstnavatele. Konečná suma prostředků na účtu se pak skládá z odvedených prostředků jednotlivců, poskytnutých příspěvků a úrokového zhodnocení. Vytvořené prostředky lze následně použít pouze na financování nákladů dalšího vzdělávání, které v závislosti na šíři jejich vymezení nemusí zahrnovat pouze ceny kurzů, ale i výdaje se vzděláváním spojené (tzv. doprovodné náklady, jak již byly v této práci popsány) či kompenzovat ušlou mzdu v důsledku studia. Dále lze určit i rozsah, v jakém budou jednotlivé náklady hrazeny. Dohled nad účelovým vynakládáním prostředků provádí instituce, u které je účet veden. Prostředky jsou uvolněny z účtu až na základě předložení dokladů stvrzujících potřebu úhrady vzdělávacích výdajů.

Příspěvky k prostředkům jednotlivců představují stimul k tvorbě individuálních zdrojů na financování vzdělávání. Individuální vzdělávací účty tak zvyšují vlastní odpovědnost jednotlivců za zajištění prostředků a jejich účelné vynakládání na vzdělávací služby. Tato nesporná výhoda však nesmí být snížena nevhodným nastavením výše příspěvku, jež by nebyl dostatečně motivující, zejména v případě vyšších individuálních úložek. Určitou nevýhodu představuje nutnost delší doby spoření pro dosažení sumy prostředků potřebných na uspokojivé pokrytí nákladů

vzdělávání. Rizikem zůstává také otázka zhodnocení uložených prostředků, které závisí na investiční činnosti a administrativních nákladech příslušné instituce spravující prostředky klientů. Předpokladem je zde aktivita občana a jeho zájem si účet založit a spořit prostředky za účelem vzdělávání. Riziko zneužití naspořených prostředků na jiné účely, než je vzdělávání, vyžaduje důslednější kontrolu nakládání s prostředky. Pokud nebude přímo vymezeno a následně kontrolováno využití naspořených prostředků, může být částí populace toto spoření chápáno jako výhodný způsob zhodnocení volných finančních prostředků se státní dotací, které budou po povinném období spoření použity na jakékoliv jiné účely, než je vzdělávání. Dostatek prostředků si současně spíše vytvoří jedinci s vyššími příjmy. Nízkopříjmové skupiny nebudou mít dostatek volných prostředků, jež by mohly dále spořit. I v případě zavedení povinných odvodů by byly jejich příspěvky nejnižší, nepostačující k úhradě cen kurzů.

10. PLACENÁ STUDIJNÍ DOVOLENÁ

Právo zaměstnance na placenou studijní dovolenou, jež současně vedle finančního zajištění poskytuje také záruku zachování zaměstnání po návratu ze vzdělávání, může být zakotveno v národní legislativě a vztahovat se tak na všechny zaměstnance nebo se stát předmětem jednotlivých kolektivních smluv, jejichž konkrétní ustanovení se dotýkají pouze členů smluvních stran, které příslušné smlouvy mezi sebou uzavřely. Placená studijní dovolená právně zakotvená na národní úrovni poskytuje stejnou ochranu všem zaměstnancům po dobu věnovanou na další vzdělávání, oproti jejímu kolektivnímu sjednání, které umožňuje nabídnout specifické podmínky přizpůsobené potřebám zaměstnanců dané společnosti, oboru apod.

Poskytnutí placeného volna na studium je bezesporu silným motivem k nastoupení dalšího vzdělávání. Pobírání mzdy či jejího ekvivalentu i po dobu strávenou mimo zaměstnání z důvodu studia, znamená výraznou finanční pomoc ve prospěch studujících. Zdrojem podpor jsou především vlastní prostředky zaměstnavatelů. Úhrada mzdových nákladů pracovníků na studijní dovolené může být podpořena přímo i z veřejných rozpočtů (např. z prostředků pojištění na politiku zaměstnanosti, úřadů práce) nebo nepřímo v podobě daňových úlev pro zaměstnavatele (odpočet vynaložených nákladů na mzdy studujících pracovníků, osvobození od plateb zdravotního a sociálního pojištění za tyto zaměstnance). Další zdroj prostředků k profinancování mezd dočasně uvolněných studujících zaměstnanců představuje vzdělávací fond (podrobněji viz níže samostatný odstavec věnovaný tomuto nástroji).

Nárok na čerpání studijní dovolené může být automatický nebo jej lze podmínit několika požadavky. Nejčastěji je požadována určitá doba výkonu zaměstnání či minimální délka jeho trvání u jednoho zaměstnavatele, poskytnutí souhlasu ze strany zaměstnavatele s nastoupením studijní dovolené, přičemž mu může být dána možnost v závažných důvodech termín nástupu na dovolenou posunout. Studijní dovolenou lze poskytnout na jakékoliv obecné vzdělávání nebo naopak svázat pouze s vybranými odborně zaměřenými kurzy. Otázkou je stanovení dostatečné délky dovolené umožňující studium i delších kurzů a rozsah kompenzace příjmů (plná nebo částečná náhrada mzdy), při současném zachování finanční udržitelnosti systému. Poskytování placené studijní dovolené přináší nevýhody především zaměstnavatelům, a to v podobě zvýšení nákladů na pracovní sílu. Ke mzdovým nákladům na studujícího zaměstnance, jež současně neodvádí pracovní výkony, je zapotřebí na straně zaměstnavatele připočítat další náklady za osobu nahrazujícího uvolněného pracovníka. Určité řešení v tomto případě zaměstnavateli nabízí tzv. jobrotation, kdy studujícího zaměstnance na dané pozici dočasně zastoupí nezaměstnaná osoba, jejíž zaměstnání bývá podpořeno i v rámci programů politiky zaměstnanosti. Zaměstnavatel tak získává

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

výhodnou náhradu za studujícího pracovníka a uchazeči o práci je dána možnost výdělečné činnosti, udržení i získání nových pracovních zkušeností a určitá naděje setrvání v zaměstnání i po ukončení pracovního zástupu.

11. NABÍDKA BEZPLATNÝCH KURZŮ

Hodnota kurzů placených dospělými studenty patří k významnějším položkám v rámci celkových vzdělávacích nákladů. Substituce těchto nákladů v podobě bezplatného přístupu do vzdělávacího kurzu nabídne dospělým zvýhodněné příležitosti zapojit se do dalšího vzdělávání. Nabídka bezplatných kurzů zaměřená na dospělé však současně neznamená nulové vzdělávací náklady. I tak zůstává celá řada ostatních výdajů, které je nutné v souvislosti se vzděláváním hradit (výdaje na studijní materiál, dopravu za studiem, náklady na ubytování v případě studia mimo domov apod.). Výhodami nástroje je zpřístupnění vzdělávací nabídky širšímu okruhu dospělých, zejména s nižšími příjmy, výrazněji čelících problémům omezenosti finančních zdrojů. Veřejné prostředky, z nichž jsou kurzy hrazeny, jsou však zde zatíženy značnými výdaji. Některé kurzy, zejména v oblasti zájmového vzdělávání, mohou v rámci svých činností dále poskytovat i neziskové, dobrovolnické organizace. Vzhledem k značnému finančnímu zatížení lze předpokládat zaměření bezplatné vzdělávací nabídky spíše na určitou definovanou cílovou skupinu.

12. NABÍDKA DOPROVODNÝCH SLUŽEB

Dotace na podpůrné služby ulehčující výkon běžných rodinných činností studujícím dospělým, kteří musí vedle studia zvládat ještě řadu dalších činností souvisejících s plněním jejich pracovních a životních rolí, byly rozebrány výše. Zde se jedná o podporu v podobě zajištění dostatečné a dostupné nabídky služeb ulehčujících zvládnutí každodenních činností dospělým studujícími. Zejména je to přizpůsobení služeb péče o děti, popř. ostatní členy rodiny potřebám studujících rodičů (dospělých), kdy je nutné upravit provozní dobu těchto zařízení v návaznosti na konání kurzů a nastavit přijatelné platby za poskytované služby. Opatření většinou spadají pod kompetence nižších správních celků a mezi aktivity neziskových, dobrovolných organizací. Výhoda v podobě pomoci a usnadnění starostí je zcela zřejmá. Zjištění konkrétních potřeb dospělých a vytvoření odpovídajících služeb je však poměrně značně časově a finančně náročné.

* * *

Výše představené finanční mechanismy dávají rozhodovací sílu ohledně vzdělávání do rukou samotných studentů a vnáší tak do oblasti vzdělávání tržní prvky. V případě jednotlivých finančních podpor se nabízí různé možnosti nastavení okamžiku jejich proplácení příjemcům. Jednak lze prostředky poskytovat před zahájením vzdělávání na základě předložení dokladu prokazujícího zapsání do kurzu, průběžně během vzdělávání ve stanovených výplatních termínech, nebo až po ukončení kurzu a doložení osvědčení o úspěšném absolvování kurzu. U každého způsobu lze najít určitá pro a proti jeho použití. Zatímco platba předem, popř. v průběhu studia přináší zájemci o studium jistotu získání prostředků, na poskytovatele klade vyšší nároky kontroly oprávněnosti vyplacení podpor. Úhrada až po ukončení studia vede k vyšší odpovědnosti studujících a úsilí k úspěšnému dokončení vzdělávání. Současně však v tomto případě mohou obavy ze studijní neúspěšnosti vést k vyhýbání se vzdělávání nebo

hledání méně náročných vzdělávacích aktivit, které však příliš nepřispívají ke zvyšování a prohlubování předchozí dosažené vzdělanostní úrovně.

Na závěr oddílu věnovaného eliminaci překážek rozpočtového omezení a finanční motivaci jedince k dalšímu vzdělávání je třeba zdůraznit, že finanční nástroje samy o sobě nikoho ke vzdělávání nepřinutí. Nejdůležitější úloha patří individuální motivaci a zájmu, které jsou následně ovlivňovány řadou faktorů (finanční dostupnost, čas na vzdělávání, metody výuky apod.). Finanční podpůrné nástroje mohou dospělým pomoci usnadnit vzdělávací aktivity, nelze ale na ně spoléhat jako na samospasitelná opatření přinášející jednoznačné, konečné řešení. Zejména v důsledku jejich rozmanitosti a víry v sílu finanční motivace peněz je častěji věnována převážná pozornost a přikládána značná síla právě finančním nástrojům, mnohdy za cenu přehlížení ostatních, neméně důležitých faktorů. Pokud však bude dospělý rezistentní vůči vzdělávání, neochotný dále se vzdělávat, tak ho zřejmě ani bezplatné kurzy či vysoké dotace nepřinutí k dalšímu vzdělávání. Současně lze také pochybovat o efektu vzdělávání, k jehož realizaci se jedinec rozhodl jen na základě získání finanční podpory. Hledat řešení k podpoře dalšího vzdělávání je třeba ve vnitřní motivaci dospělých, v jejíž ovlivnitelnosti patří finančním prostředkům jen část z celkové síly souborů faktorů. Je třeba mít stále na paměti, že vedle výše charakterizovaných individuálních finančních poptávkových podpor existují i další proměnné, významně ovlivňující postoje a zájem dospělých o vzdělávání. Tyto prvky budou rozebrány v dalších oddílech práce.

Poptávková podpora

ZAMĚSTNAVATELŮ

1. daňově uznatelné náklady na vzdělávání
2. daňové zvýhodnění
3. zvýhodněný přístup k externím finančním zdrojům
4. podpora tvorby podnikových zdrojů na vzdělávání
5. dotace vzdělávacích nákladů
6. bezplatné poradenství v oblasti rozvoje pracovníků

Zaměstnavatelé nemají příliš zájem investovat do obecnějších znalostí, a proto mezi aktivitami podnikového vzdělávání převažují spíše odborné kurzy, často obsahově přizpůsobené specifickým potřebám a požadavkům zaměstnavatele. Většina podnikových investic podpořených charakterizovanými nástroji tak bude vydávána především na aktivity odborněji zaměřeného vzdělávání.

1. DAŇOVĚ UZNATELNÉ NÁKLADY NA VZDĚLÁVÁNÍ

Opatření umožňuje zahrnout zákonem uznané náklady na vzdělávání mezi ostatní náklady vynaložené v souvislosti s podnikatelskou činností zaměstnavatele. Zohlednění těchto výdajů před výpočtem hospodářského výsledku představuje pro zaměstnavatele výhodu v podobě úhrady vzdělávacích výdajů prostřednictvím snížení daňového základu o uznané náklady, a tedy i odvodu nižší daňové povinnosti. V případě, kdy nelze uplatnit odpočty vzdělávacích nákladů, musí být výdaje hrazeny až ze zisku po zdanění a i daňová povinnost je pak vyšší. Významnost nástroje záleží především na šíři okruhu výdajů, jež lze zahrnout mezi zákonem vymezené náklady.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

Vedle samotné ceny kurzů lze mezi odečitatelné náklady zařadit i náklady na studijní materiál, vybavení, dopravu, příspěvky zaměstnancům na vzdělávání mimo pracovní dobu, finanční podporu na pomocné služby studujícím zaměstnancům pečujícím o nezletilé, popř. ostatní členy rodiny. Současně je nutné vymezení vzdělávacích aktivit, s jejichž zabezpečením je spojen nárok na daňové uznání nákladů. Důležité je tedy stanovit, zda se mezi daňově uznatelné náklady řadí výdaje na veškeré vzdělávací aktivity financované zaměstnavatelem nebo pouze některé (externí, interní, formální, neformální vzdělávání, specifické vzdělávání výlučně spojené s výkonem povolání, získávání obecnějších znalostí a dovedností - jazyky, psaní, čtení apod.). Naopak jako vhodné se nejeví umožnit odečítat mzdové náklady za vzdělávající se zaměstnance, neboť by to mohlo vést k preferenci vzdělávání lépe kvalifikovaných pracovníků s vyššími příjmy - a tedy i s většími odpočty pro zaměstnavatele - na úkor nízkokvalifikovaných. Jednoduchost zavedení a správa tohoto nástroje - díky využití již existujícího daňového systému - patří k jeho dalším výhodám. Současnou nevýhodu nástroje představují nižší daňové odvody do veřejných rozpočtů. Opatření neodstraňuje aktuální nedostatek podnikových financí a na úhradu vzdělávacích výdajů, jež lze následně zahrnout mezi daňově uznatelné náklady, je stále zapotřebí nejprve vytvořit dostatečné příjmy.

2. DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ

Daňové zvýhodnění určené pro zaměstnavatele zabezpečující vzdělávání vlastních zaměstnanců v podobě možnosti dalšího snížení daňového základu (před výpočtem daně) nebo konečné daňové povinnosti (odpočet od stanovené výše daně, tzn. sleva na dani).³⁸ Dodatečné odpočty výdajů vynaložených zaměstnavatelem na vzdělávací aktivity lze vymežit několika způsoby:

- stanovené procento z vydaných nákladů - procentní podíl z vydaných nákladů
- paušální částka na jednoho vzdělávajícího se zaměstnance
- dodatečné odpočty za vzdělávání zaměstnanců z rizikových skupiny na trhu práce

Samozřejmostí musí být zákonné vymezení pravidel uplatnění úlev, zejména se jedná o vymezení uznatelných nákladů a jejich výše, účelu vzdělávání (obecné, související s výkonem zaměstnání), druhů kurzů (akreditované, neakreditované). Výhodnější úlevy pro podniky lze zavést v případě vzdělávání rizikových skupin zaměstnanců nebo pro zaměstnavatele řadící se do kategorie „znevýhodněných“ v přístupu ke vzdělávacím službám. Na rozdíl od předchozího opatření jsou úlevy samostatně (dodatečně) odečítány až po stanovení hospodářského výsledku, a to buď ještě před jeho zdaněním nebo následně po vypočtení výše daně. O výhodách a nevýhodách platí podobná ustanovení jako v předchozím bodě. Navíc je možné opatření doplnit i o daňový bonus (kredit) v případě, kdy z důvodu nedostatečné výše zisku nelze zaměstnavatelem uplatnit výdaje na vzdělávání v podobě odpočtů od vyměřené daně. Jedná se pak o tzv. zápornou daňovou povinnost (negativní daň). Pokud po odečtení zákonem uznané částky od daně vychází daňová povinnost záporná, zaměstnavatel daň neodvádí a naopak je mu částka dorovnána (zejména se bude jednat o případy velikostně nejmenších zaměstnavatelů). Lze předpokládat, že daňové zvýhodnění, tedy možnost dalšího snížení daňové povinnosti, bude zaměstnavatele stimulovat spíše ke vzdělávání vlastních zaměstnanců než k hledání nové - patřičně

³⁸ Obecné pojmové vymezení odpočtů od daňového základu a slev na dani viz výše oddíl věnující se finanční podpoře jednotlivců (bod 8).

kvalifikované - pracovní síly, jež je současně spojeno s dodatečnými - a nikoliv daňově zvýhodněnými - náklady.

Zapotřebí je zajistit, aby zavedení daňových výjimek nezpůsobilo snížení přehlednosti a srozumitelnosti daňové legislativy a nedošlo k nadměrnému administrativnímu zatížení zaměstnavatelů. I přes možnost odečíst si ještě navíc náklady od základu daně, zde stále přetrvává nutnost zajištění hotovostních prostředků k pokrytí nákladů vzdělávání, kdy je až následně jejich úhrada daňově zohledněna. Jedná se tedy o nepřímou finanční pomoc zaměřenou na podporu zájmu a neposkytuje přímé finanční prostředky, jejichž nedostatek v některých případech (zejména u menších podniků) představuje značnou překážku zahájení a realizace podnikového vzdělávání.

Ještě více motivační alternativu představuje kombinace obou v bodech 1 a 2 uvedených způsobů, kdy jsou do účetních nákladů společnosti zahrnovány výdaje vzdělávání a následně je zaměstnavateli navíc dána i možnost odečíst si určité procento vynaložených výdajů na vzdělávání od daňového základu nebo konečné částky stanovené daně. Skutečná podpora je tak vícenásobná a může přesahovat i celkovou částku vzdělávacích nákladů (tedy více než 100 % - příklad Rakouska).

3. ZVÝHODNĚNÝ PŘÍSTUP K EXTERNÍM FINANČNÍM ZDROJŮM

Ztíženou dostupnost externích zdrojů pro zaměstnavatele, které by doplnily nedostatečné podnikové finanční prostředky určené na vzdělávání, lze zlepšit vytvořením výhodnějších přístupových podmínek pro jejich získání. Vzhledem k povaze investic do vzdělávání nelze finančním institucím poskytnout ze strany zaměstnavatele záruku výnosu z vypůjčených prostředků na účely vzdělávání, jako je tomu v případě jiných investičních akcí do hmotného majetku. Proto je třeba neochotu bank financovat tyto investice vykompenzovat dostatečnou garancí budoucího splacení poskytnutých prostředků v podobě státní záruky. Zvýhodněné úrokové sazby z půjček na účely vzdělávání zaměstnanců představují další možnost podpory zacílené na doplnění podnikových financí z externích zdrojů.

Nabídka finančních prostředků v rámci podpůrných programů zaměřených na podporu rozvoje vzdělávání v podnicích se řadí mezi „standardní“ nástroje finanční pomoci s úhradou vzdělávacích výdajů. Náklady na tuto skupinu opatření nesou zejména veřejné rozpočty, v některých případech lze využít mezinárodních finančních zdrojů.

Podpůrné nástroje lze operativně vymezit na různě široce definovanou cílovou skupinu, čelící specifickým bariérám v oblasti finančního zajištění podnikového vzdělávání. Zlepšení přístupu k doplňkovým peněžním prostředkům nad rámec podnikových zdrojů je hlavní výhodou tohoto nástroje. Na druhé straně zavedení nástroje povede k zvýšenému tlaku na veřejné rozpočty. Nevýhodou dále představuje riziko platební neschopnosti dlužníků.

4. PODPORA TVORBY PODNIKOVÝCH ZDROJŮ NA VZDĚLÁVÁNÍ

Cílem opatření je stimulace tvorby vlastních podnikových zdrojů na vzdělávání. Dodatečné prostředky pro financování dalšího vzdělávání zaměstnanců lze zabezpečit prostřednictvím pravidelných odvodů účelově určených prostředků zaměstnavateli, jejichž celková suma je výhradně použita na financování dalšího vzdělávání zaměstnanců. Odvody lze nastavit jako - dobrovolné nebo povinné - platby pouze ze strany zaměstnavatele nebo současně zavést i pro samotné zaměstnance, jimž by se stanovená částka strhávala ze mzdy jako tzv. daň na vzdělávání. Alternativně lze

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

odvody příspěvků zaměstnavatelů nastavit jako povinné pouze v případě, kdy dobrovolné podnikové výdaje na vzdělávání zaměstnanců nedosahují stanovené minimální výše (tzv. train-or-pay tax levy scheme) nebo zvýšit odvody, jestliže firma nevyčerpá vytvořené prostředky na vzdělávání.

Vybrané prostředky mohou plynout na speciálně vytvořené účty s dispozičními právy patřící podniku nebo do speciálního vzdělávacího fondu působícího na oborové či národní úrovni, s vymezenou možností jednotlivých podniků (v rozsahu od žádné až téměř úplné) ovlivnit konkrétní účel vynaložení prostředků fondu. Odvody lze tedy vymezením jako dobrovolné či ze zákona povinné a dále je podpořit příspěvky z veřejných rozpočtů poskytovanými v závislosti na velikosti odvodů zaměstnavatele, počtu vzdělávajících se zaměstnanců za stanovené období, výši realizovaných vzdělávacích podnikových výdajů, popř. i na výši individuálních příspěvků pracovníků. Zavedení povinných odvodů odstraní „parazitování“ firem neinvestujících do vzdělávání vlastních zaměstnanců na vzdělávacích výdajích osvědčenějších zaměstnavatelů, jež vynakládají značné investice na podnikové vzdělávání a čelí tak hrozbě ztráty učiněné investice v okamžiku, kdy je zaměstnanec vyškolený na náklady podniku „přetažen“ firmou, která žádným způsobem nezabezpečuje vzdělávání vlastních pracovníků a naopak získává kvalifikované zaměstnance na úkor jiných firem. Úspora na vzdělávacích nákladech umožňuje „parazitující“ firmě nabídnout potenciálním zaměstnancům vyšší mzdy, které představují významný faktor v rozhodování o přestupu zaměstnance do nové firmy. Tato situace je označována jako tzv. „poaching“, volně přeloženo jako „pytláčení v cizích vodách“. Naopak v případě povinných vzdělávacích odvodů by se všechny firmy podílely na financování pozitivních externalit, které s sebou vzdělávání přináší. V této souvislosti pomůže také zavedení povinnosti zaměstnance, jenž absolvoval studium na náklady zaměstnavatele, setrvat v daném podniku po určitou dobu od ukončení vzdělávání a v případě dřívějšího dobrovolného odchodu z podniku uhradit náklady vzdělávání, popř. jejich část, přičemž povinnost je možné přímo uzákonit nebo její úpravu ponechat na samotné kolektivní smlouvy.

Snížení rizika ztráty výnosu z investic na vzdělávání zaměstnanců a podpora zvýhodněné tvorby podnikových prostředků je jednou z cest podpory vyššího finančního zabezpečení vzdělávání na podnikové úrovni. Výhodou představuje také možnost ovlivnit vydávání prostředků podle předem stanovených kritérií zdůrazňujících především kvalitu kurzu. Účelovost vytvořených prostředků zabrání přesunu volných zdrojů na jiné aktivity a poskytuje záruku pravidelného zabezpečení prostředků na financování dalšího vzdělávání.

Zavedení fungujícího systému vyžaduje vypracování samostatné legislativy, případný vznik vzdělávacího fondu sebou nese dodatečné náklady na jeho založení, zatížení zde také představují provozní a administrativní náklady vyvolané činností fondu. Rizikem je převedení konečné finanční zátěže, která se v důsledku zavedení odvodů na straně zaměstnavatele může zvýšit, do mezd zaměstnanců.

5. DOTACE VZDĚLÁVACÍCH NÁKLADŮ

Přímou podporu vzdělávacích nákladů zaměstnavatelů lze poskytovat formou příspěvků z veřejných prostředků na realizaci vzdělávacích aktivit zaměstnanců, studijní vybavení či personální náklady lektorů. Mezi tyto nástroje lze zařadit i dotace na náhrady mzdy studujících zaměstnanců a mzdové náklady pracovníků dočasně nahrazujících studující zaměstnance. Toto opatření opět přináší zvýšené zatížení veřejných rozpočtů.

6. BEZPLATNÉ PORADENSTVÍ V OBLASTI ROZVOJE PRACOVNÍKŮ

Bezplatné poradenství nabízí firmám pomoc s rozpoznáním a vymezením konkrétních vzdělávacích potřeb v podniku a zabezpečením odpovídajících vzdělávacích aktivit. Zejména pro menší firmy, které postrádají potřebné materiální a personální zázemí, představuje toto opatření výraznou podporu. V opačném případě je firma odkázána na služby komerčních subjektů, které však nemusí být pro řadu z nich finančně dostupné.

Výhoda opatření spočívá v individuálním přístupu k potřebám jednotlivých podniků a hledání konkrétních řešení odpovídajících dané situaci. Výsledky poradenství se ale dostávají až po určitém období a jeho využití je značně závislé na rozhodnutí samotného zaměstnavatele, jeho ochotě a zájmu účinně řešit vzdělávání vlastních zaměstnanců. Bezplatné služby jsou hrazeny z prostředků veřejných zdrojů, prostor zde zůstává i pro oborová sdružení či svazy zaměstnavatelů.

Podpora

OSTATNÍCH ZÁJMOVÝCH SKUPIN

1. dotace
2. daňové úlevy

1. DOTACE

Zájmové neziskové či dobrovolnické organizace (dále jen zkráceně zájmové organizace) patří k dalším subjektům s potenciální silou pozitivně stimulovat dospělé ke vzdělávání. Vedle samotných vzdělávacích akcí, zabezpečovaných těmito zájmovými organizacemi, je možné spatřovat jejich význam v podpoře dospělých k aktivní účasti ve vzdělávání. Podpora realizace vlastní vzdělávací činnosti těchto zájmových organizací spadá v rámci použitého třídění do podpory poskytovatelů vzdělávání, které byla věnována pozornost v příslušných bodech výše. Stimulace dospělých ke vzdělávacím aktivitám ze strany těchto zájmových organizací přichází především v podobě informační a finanční pomoci. Síla finanční podpory rozmanitých zájmových organizací a sdružení je ale výrazně limitována úrovní jejich vlastních příjmů. Dostupnost příležitostí zvýšit si tyto příjmy znamená pro dané subjekty významnou pomoc při zajištění prostředků potřebných na úhradu vzdělávacích dotací. Dodatečné prostředky zahrnují zejména finanční zdroje poskytované v rámci řady podpůrných programů financovaných z veřejných rozpočtů nebo i zahraničních podpůrných programů. Získání a případné využití přidělených prostředků podléhá poměrně složité a náročné administrativě. V některých případech se překážkou využití nabízené pomoci může stát i požadavek na spolufinancování ze strany žadatele, který není schopen zajistit vlastními prostředky odpovídající částku.

2. DAŇOVÉ ÚLEVY

Realizaci aktivit zájmových organizací zaměřených na podporu vzdělávání dospělých usnadní také daňové úlevy poskytnuté těmto organizacím, které tak získají výhodnější podmínky pro uskutečňování svých činností a získávání potřebných finančních prostředků. Smyslem této podpory není pokrýt finanční náklady fungování zájmových organizací. Tato forma podpory nepředstavuje pro veřejné rozpočty přímé

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

výdaje, ale spíše ušlé příjmy, které z důvodu poskytnutí úlev nebudou vybrány. Zejména se jedná o tyto daňové úlevy:

- daňové výjimky, daňové zvýhodnění příjmu zájmové organizace, např. osvobození od daně z majetku, daně z příjmu pro tyto organizace
- daňové úlevy pro dárce, např. jestliže jedinec věnuje organizaci určitou finanční částku, může si odečíst celou nebo část této sumy od základu daně
- daňové výjimky nebo zvýhodnění příjmu poskytnutého zájmovou organizací jiným subjektům, např. jestliže organizace poskytne jedinci prostředky na úhradu školného, nebude muset příjemce platit daň z tohoto příjmu

Finanční usnadnění fungování organizace je nespornou výhodou tohoto nástroje. Daňové výpadky státního rozpočtu představují na druhé straně negativum opatření.

S ohledem na zachování přehlednosti a srozumitelnosti textu a skutečnost, že některé silné a slabé stránky se shodně vyskytují u více nástrojů, bylo v textu upuštěno od jejich důsledného opakování u každého nástroje zvlášť. Bližší rozbor jednotlivých výhod a nevýhod vyskytujících se u více nástrojů současně lze vždy v textu nalézt u některého z nich. Podrobný jmenovitý seznam pozitiv a negativ každého výše vymezeného podpůrného nástroje přináší následující přehledná tabulka.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

Tabulka č. 3 **Nástroje finanční podpory dalšího vzdělávání dospělých**

NABÍDKOVÁ PODPORA		
Nástroj	Výhody	Nevýhody
DOTACE POSKYTOVATELŮM NA VZDĚLÁVACÍ SLUŽBY	+ řízení kvality poskytovaných vzdělávacích služeb + snížení vzdělávacích nákladů pro studenty + možnost cíleného zaměření podpory + nižší administrativní náklady ve srovnání s přímou výplatou podpory většímu počtu studentů	- riziko neefektivního využití prostředků - finanční zátěž veřejných rozpočtů - riziko nežádoucího účelového chování vzdělavatelů
DOTACE POSKYTOVATELŮM NA DALŠÍ SLUŽBY SOUVISEJÍCÍ SE VZDĚLÁVÁNÍM	+ snížení vzdělávacích nákladů pro studenty	- finanční zátěž veřejných rozpočtů - nejistota poskytovatelů ohledně přidělení a výše dotace
BEZPLATNÉ VÝUKOVÉ PROSTORY	+ snížení vzdělávacích nákladů pro studenty	- finanční zátěž veřejných rozpočtů - nejistota získání podpory
POPTÁVKOVÁ PODPORA JEDNOTLIVCŮ		
Nástroj	Výhody	Nevýhody
PODPORY NA ÚHRADU CEN KURZŮ	+ individuální odpovědnost za výběr kurzů a osobní rozvoj + výběr kurzů podle potřeb studujícího + vyšší motivace k dokončení kurzu + snížení vzdělávacích nákladů pro studenty + regulace kvality vzdělávacích služeb + zkvalitnění informační a poradenské sítě + tlak na kvalitu vzdělávacích služeb + podpora konkurence mezi poskytovateli vzdělávání + možnost cíleného zaměření podpory	- omezenost zdrojů na podpory - riziko nedostatku informací o vzdělávací nabídce pro rozhodování jednotlivců - riziko nedostatku vlastních zdrojů k spolufinancování u nízkopříjmových skupin
PODPORA NÁKLADŮ SPOJENÝCH SE VZDĚLÁVÁNÍM	+ snížení dalších nákladů jednotlivců souvisejících se vzděláváním	- finanční zatížení podporujících subjektů
KOMPENZACE UŠLÉHO PŘÍJMU	+ podpora příjmů studujících osob	- finanční zátěž zaměstnavatele
PŘÍSPĚVEK NA ÚHRADU ŽIVOTNÍCH NÁKLADŮ PO DOBU STUDIA	+ udržení životního standardu i po dobu studia	- finanční zátěž veřejných rozpočtů
STUDIJNÍ POUKÁZKY	+ snadná administrativa systému + regulace kvality vzdělávacích služeb + podpora konkurence mezi poskytovateli vzdělávání + tlak na kvalitu vzdělávacích služeb + výběr vzdělávací příležitosti podle preferencí studujícího + individuální odpovědnost za výběr kurzů a osobní rozvoj + vyšší motivace k dokončení kurzu + možnost cíleného zaměření podpory + zamezení zneužití podpory na jiné účely	- riziko nižší orientace jedinců ve vzdělávací nabídce a zhodnocení její kvality - náklady správy poukázkového systému - riziko nedostatku vlastních zdrojů k spolufinancování u nízkopříjmových skupin

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

POPTÁVKOVÁ PODPORA JEDNOTLIVCŮ		
Nástroj	Výhody	Nevýhody
STUDIJNÍ POUKÁZKY	<ul style="list-style-type: none"> + transparentnější způsob poskytování finančních prostředků + zkvalitnění informační a poradenské sítě + snížení vzdělávacích nákladů pro studenty + možnost snížení finančních nároků kladených na veřejnou podporu 	
STIPENDIA, GRANTY	<ul style="list-style-type: none"> + úhrada převážné části nákladů dalšího vzdělávání + možnost cíleného zaměření podpory 	<ul style="list-style-type: none"> - vzhledem k značnému finančnímu zatížení určeno spíše jen vymezenému okruhu příjemců
STUDIJNÍ PŮJČKY	<ul style="list-style-type: none"> + usnadnění přístupu k peněžním prostředkům na financování zejména dlouhodobějšího studia a souvisejících nákladů + podpora konkurence mezi poskytovateli vzdělávání + tlak na kvalitu vzdělávacích služeb + výběr vzdělávací příležitosti podle preferencí studujícího + individuální odpovědnost za výběr kurzů a osobní rozvoj + vyšší motivace k dokončení kurzu + možnost cíleného zaměření podpory + zkvalitnění informační a poradenské sítě 	<ul style="list-style-type: none"> - riziko platební neschopnosti studujících - finanční náročnost systému - obava studentů z vlastní budoucí platební neschopnosti - riziko nižší orientace jedinců ve vzdělávací nabídce a zhodnocení její kvality
DAŇOVÉ ÚLEVY	<ul style="list-style-type: none"> + rychlost a snadnost zavedení nástroje a jeho administrace v rámci existujícího daňového systému + možnost cíleného zaměření podpory 	<ul style="list-style-type: none"> - snížení objemu daní plynoucích do státního rozpočtu z příjmu fyzických osob - využitelnost pouze osobami se zdanitelnými příjmy - nižší přínos pro nízkopříjmové skupiny - vyšší nároky na znalosti občanů z oblasti daňové problematiky - nutnost zajištění vlastních hotovostních prostředků k přímé úhradě konkrétní vzdělávací služby - riziko zneužití daňových výhod
VZDĚLÁVACÍ ÚČTY	<ul style="list-style-type: none"> + podpora individuální odpovědnosti za zajištění prostředků na financování vzdělávání + individuální odpovědnost za výběr kurzů a osobní rozvoj + výběr kurzů podle potřeb studujícího + vyšší motivace k dokončení kurzu + regulace kvality + zkvalitnění informační a poradenské sítě + tlak na kvalitu vzdělávacích služeb 	<ul style="list-style-type: none"> - delší doba spoření potřebná k zajištění dostatečného objemu prostředků - riziko zhodnocení uložených prostředků - tvorba zdrojů podmíněná vlastní aktivitou a zájmem jedince si spořit - využití spoření spíše jedinci s vyššími příjmy - riziko nežádoucího využití spoření k výhodnému zhodnocení prostředků bez současného záměru financovat další vzdělávání zvyšuje nároky na zabezpečení kontroly - náročnější legislativní úprava

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

POPTÁVKOVÁ PODPORA JEDNOTLIVCŮ		
Nástroj	Výhody	Nevýhody
PLACENÁ STUDIJNÍ DOVOLENÁ	+ jistota zachování zaměstnání po ukončení studia + zajištění příjmu po dobu studia + využití dočasné nepřítomnosti studujících k poskytnutí pracovního uplatnění nezaměstnaným osobám	- zvýšené náklady zaměstnavatelů na pracovní sílu
NABÍDKA BEZPLATNÝCH KURZŮ	+ zpřístupnění vzdělávání širšímu okruhu dospělých	- značná zátěž veřejných zdrojů
NABÍDKA DOPROVODNÝCH SLUŽEB	+ pomoc sladění pracovních, studijních a každodenních povinností dospělých	- časová a finanční náročnost zjištění potřeb studujících dospělých a jejich zajištění
POPTÁVKOVÁ PODPORA ZAMĚSTNAVATELŮ		
Nástroj	Výhody	Nevýhody
DAŇOVĚ UZNATELNÉ NÁKLADY NA VZDĚLÁVÁNÍ	+ jednoduché zavedení a administrativa nástroje v rámci existujícího daňového systému + snížení daňové povinnosti pro zaměstnavatele + možnost cíleného zaměření podpory	- nižší daňové odvody z hospodářských výsledků zaměstnavatelů - nutnost zajištění hotovostních prostředků na přímou úhradu cen kurzů - riziko zvýšení rozsahu daňové legislativy a snížení její přehlednosti - riziko omezení průhlednosti systému
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ ³⁹	+ jednoduché zavedení a administrativa nástroje v rámci existujícího daňového systému + snížení daňové povinnosti pro zaměstnavatele + daňový bonus v případě nedostatečného příjmu ke zdanění + možnost cíleného zaměření podpory	- nižší daňové odvody z hospodářských výsledků zaměstnavatelů - nutnost zajištění hotovostních prostředků na přímou úhradu cen kurzů - riziko zvýšení rozsahu daňové legislativy a snížení její přehlednosti - riziko omezení průhlednosti systému
ZVÝHODNĚNÝ PŘÍSTUP K EXTERNÍM FINANČNÍM ZDROJŮM	+ snadnější přístup k externím zdrojům + možnost cíleného zaměření podpory	- zátěž veřejných rozpočtů - riziko platební neschopnosti podniků
PODPORA TVORBY PODNIKOVÝCH ZDROJŮ NA VZDĚLÁVÁNÍ	+ povinné odvody zmírňují „poaching“ + u povinných odvodů dochází ke sdílení nákladů pozitivních externalit vzdělávání všemi zaměstnavateli + snížení rizika ztráty z podnikových investic do vzdělávání zaměstnanců + výběr vzdělávací aktivity podle potřeb zaměstnavatele + nemožnost použít prostředky na jiné účely, než je vzdělávání + pravidelné zabezpečení prostředků na další vzdělávání	- nutnost samostatné legislativní úpravy - náklady na založení a provoz fondu - riziko zvýšení finanční zátěže zaměstnavatelů a jejího převedení na mzdy zaměstnanců

³⁹ Popř. také kombinace obou daňových nástrojů (podrobněji viz text výše).

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

POPTÁVKOVÁ PODPORA ZAMĚSTNAVATELŮ		
Nástroj	Výhody	Nevýhody
PODPORA TVORBY PODNIKOVÝCH ZDROJŮ NA VZDĚLÁVÁNÍ	+ posílení odpovědnosti zaměstnavatele za kvalifikační rozvoj pracovní síly + tlak na kvalitu vzdělávacích služeb + regulace kvality vzdělávacích služeb + podpora konkurence mezi poskytovateli vzdělávání + zkvalitnění informační a poradenské sítě	
DOTACE VZDĚLÁVACÍCH NÁKLADŮ	+ snížení vzdělávacích nákladů zaměstnavatelů	- zatížení veřejných rozpočtů
BEZPLATNÉ PORADENSTVÍ V OBLASTI ROZVOJE PRACOVNÍKŮ	+ zohlednění individuální situace zaměstnavatelů	- výsledky realizovány po delší době - využití záleží na postojích zaměstnavatele ohledně nezbytnosti dalšího vzdělávání - finanční zátěž subjektů poskytujících podporu
POPTÁVKOVÁ PODPORA OSTATNÍCH ZÁJMOVÝCH SKUPIN		
Nástroj	Výhody	Nevýhody
DOTACE	+ doplnění vlastních finančních zdrojů	- náročná administrativa spojená se získáním a použitím dotace - povinnost spolufinancování
DAŇOVÉ ÚLEVY	+ zvýhodněné podmínky výkonu činnosti	- snížení příjmů veřejných rozpočtů

Zdroj: vlastní zpracování

Jednou z nevýhod objevující se současně u více výše popsaných nástrojů jsou náklady mrtvé váhy. Ztrátu zde představuje podpora vynaložená na vzdělávací aktivity, které by byly realizovány i v případě její neexistence, např. podpory bude využívat i část dospělých, kterým by jejich vlastní finanční prostředky postačovaly na úhradu nákladů dalšího vzdělávání, nebo budou podporu čerpat současně i firmy, které by realizovaly vzdělávací výdaje i v případě neexistence stimulačních nástrojů. Veřejná podpora pak pokrývá i méně potřebné subjekty. Z tohoto pohledu se tak může jevit jako méně účinná. Vzhledem k tomu, že se tato nevýhoda opakuje u řady zmíněných nástrojů, je souhrnné vysvětlení podáno až zde, na závěr přehledu podpůrných nástrojů.

Jednotlivé podpůrné nástroje musí být zároveň navrhovány a vytvářeny s ohledem na ostatní již existující či zaváděná opatření, aby se v konečném důsledku nevyklučovala. Vzájemné srovnání působení jednotlivých nástrojů pak ukáže, zda daná opatření lze považovat spíše za komplementární nebo vzájemně zaměnitelná (substituty) či spíše se vylučující. Např. podmínění nároku výplaty dávky vyšší příjmu domácnosti může oslabovat motivaci k tvorbě vlastních finančních zdrojů. Pokud jsou prostředky uložené v systému spoření na vzdělávání započítávány mezi majetek rodiny, pak zvyšují celkový příjem domácností, který současně představuje kritérium pro testování nároku na dávku. Obava ze ztráty dávky od státu povede k demotivaci ke spoření, přičemž nemusí jít pouze o ztrátu nároku na vzdělávací příspěvek, ale i na sociální dávky.

Finance, resp. jejich nedostatek, jsou v průzkumech mezi dospělou populací v západních evropských zemích řazeny v žebříčku závažnosti až za časová omezení (opačně je tomu však v České republice, kde finance zaujímají první místo, podrobněji

viz kapitola věnovaná ČR). Je tedy zřejmé, že řešení nízké účasti nespočívá pouze v odstranění nedostatku financí potenciálních dospělých studentů, ale objevují se zde další tíživé problémy snižující motivaci pokračovat ve zvyšování znalostí a dovedností i v dospělých etapách života. Vedle finančních podpůrných nástrojů zde tak musí současně existovat skupina nefinančních podpor, zacílených na zmírnění či odstranění časových a informačních bariér dalšího vzdělávání. Především alternativní metody vzdělávání dospělých umožní sladit studium s ostatními časovými nároky dospělých studentů. Funkční systém vzdělávání dospělých se tak neobejde bez účinných výukových metod respektujících specifika studujících dospělých. Vymezením hlavních charakteristik tohoto dalšího konstrukčního prvku vzdělávacího systému dospělých se bude zabývat následující subkapitola. Neméně důležité problematice kvalitního informačního systému a poradenských služeb pak bude věnován navazující oddíl.

Pro zachování přehlednosti a srozumitelnosti se jeví jako vhodné na tomto místě stručně uvést základní rozřídění zmíněných podpůrných opatření, která jsou detailně rozebírána v příslušných dílčích kapitolách.

PODPŮRNÁ OPATŘENÍ

I. FINANČNÍ PODPORA

- řeší rozpočtová omezení
 - A. NABÍDKOVĚ ORIENTOVANÁ
 - cílová skupina*
 - poskytovatelé vzdělávání
 - B. POPTÁVKOVĚ ORIENTOVANÁ
 - cílové skupiny:*
 - jednotlivci
 - zaměstnavatelé
 - ostatní zájmové skupiny

II. NEFINANČNÍ PODPORA

- řeší ostatní omezení nefinanční povahy, zejména časová, informační apod.
- druhy podpor:
 - A. ALTERNATIVNÍ METODY VÝUKY
 - přizpůsobení výukových metod potřebám dospělých studentů
 - systémy uznávání kvalifikací
 - B. KVALITNÍ INFORMAČNÍ SÍŤ
 - C. PROFESIONÁLNÍ PORADENSTVÍ

4.6 Alternativní formy vzdělávání dospělých

Studenti dalšího vzdělávání se od žáků v počátečním vzdělávání v řadě ohledů odlišují. Nejvýznamnější rozdíly v učebních stylech mezi účastníky počátečního a dalšího vzdělávání byly popsány v kapitole 2.3.1. S ohledem na danou skutečnost, je nutné přizpůsobit didaktické (výukové) metody využívané k předávání znalostí a osvojování si dovedností studenty v jednotlivých etapách celoživotního vzdělávání. V případě dospělých jsou to tedy zejména již získané praktické a pracovní dovednosti, životní zkušenosti a výrazná časová omezení, což je nutné zohlednit a promítnout při výběru vhodného či vytváření zcela nového způsobu předávání poznatků respektujícího specifické potřeby dospělých studentů. Tradiční výukové metody využívané v počátečním vzdělávání lze přenést i do dalšího vzdělávání, ale bez jejich korekce s ohledem na odlišnosti dospělých studentů se nemusí ukázat jako nejvhodnější a v horších případech mohou dokonce vyvolat opačné nežádoucí účinky v podobě odchodů a odmítání dalšího vzdělávání ze strany dospělých zájemců o vzdělávání. Požadavky kladené na didaktické metody dalšího vzdělávání zahrnují zejména vyšší časovou a prostorovou flexibilitu, osobní přizpůsobení kurzů potřebám jednotlivců a odpovídající studijní podporu. Otvírá se zde tak prostor pro inovativní alternativní přístupy.

Tradiční vzdělávací formy (tzv. C-learning)⁴⁰ představují přímou výuku vedenou vyučujícím před skupinou studentů. Předkládání poznatků a znalostí probíhá ve směru od lektora k žákům v pevně stanoveném čase, místě a podle vymezeného rozvrhu. Studenti podřizují výuce svůj denní rozvrh, jejich pozice ve výuce spočívá spíše v pasivním příjmu prezentovaných poznatků. Tato kategorie zahrnuje klasické výukové lekce v podobě výukových hodin, přednášek, seminářů apod. Alternativní možnosti získání vzdělání v dospělém věku nabízí rozmanité formy dálkového vzdělávání, kdy dospělí studují převážně mimo tradiční vzdělávací prostředí. Osvědčení o dosažení určité úrovně vzdělání či kvalifikace lze také získat bez nutnosti absolvování konkrétního vzdělávacího kurzu, a to na základě zájemcem prokázaných znalostí, bez ohledu na způsob, čas a místo jejich osvojení. Dále také využití rozvoje informačních technologií ve vzdělávání zpřístupní širšímu okruhu dospělé populace aktivity dalšího vzdělávání.

DÁLKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Dospělí studenti se v pravidelných termínech účastní konzultací a přednášek konaných většinou o víkendech. Probírané učivo je shodné s prezenčními studijními programy, ale v dálkové formě jsou studentům najednou předkládány větší obsahové celky. Stejně tak i výukový materiál je většinou převzat z prezenčního studia.

DISTANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání, probíhající mimo prostory vzdělávací instituce, založené na samostudiu dospělých, využívající studijních materiálů dostupných v rozmanité formě (tištěné učebnice, počítačové, audio/video výukové programy, on-line výukové kurzy apod.). Kontakt studentů s vyučujícími je udržován prostřednictvím vhodných komunikačních prostředků (e-mail, telefon, fax, internetové diskuze, video konference apod.). Přesto i v distančním vzdělávání dochází k fyzickému setkání účastníků

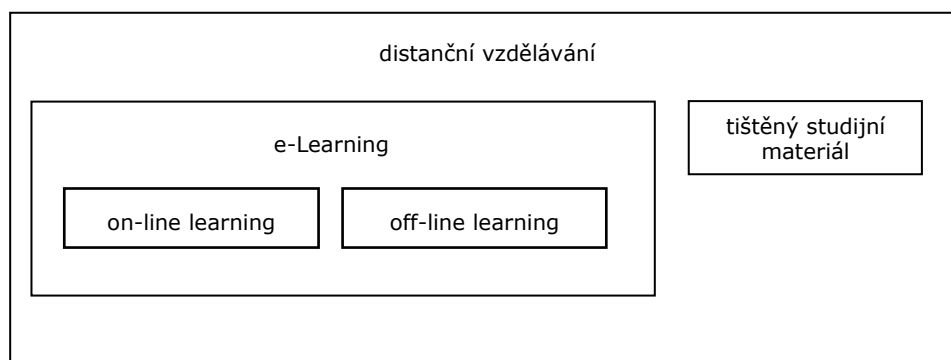
⁴⁰ Písmeno „C“ v anglickém pojmu C-learning ukazuje na tradiční vzdělávání vedené učitelem/lektorem ve třídě, anglicky classroom.

a vyučujících, a to především na závěr kurzu při zkoušce. V průběhu studia tuto možnost nabízí tzv. tutoriál, což je nepovinné setkání studentů s vyučujícím neboli tutorem. Setkání nabízí možnost např. osobní diskuze s ostatními účastníky kurzu, vzájemné porovnání studijních výsledků, převzetí tištěných materiálů, a kde to probírané učivo vyžaduje, i jeho praktické prozkoušení ve speciálních učebnách.

E-LEARNING

E-Learningem se rozumí vzdělávání realizované prostřednictvím elektronických technologických prostředků zahrnujících osobní počítače vybavené výukovými kurzy, Internet (on-line internetové vzdělávací kurzy, videokonference), Intranet, televizní a satelitní vysílání, audio a video nahrávky, nosiče CD-ROM. E-Learning lze označit jako elektronické učení. Právě důraz na využití techniky - jako hlavního nástroje vzdělávání - vymezuje E-Learning jako samostatnou podskupinu distančního vzdělávání, které navíc zahrnuje ještě vzdělávání využívající psané texty (učebnice, články v papírové podobě) i poštovní korespondenci. E-Learning není synonymem pro On-line learning, jež označuje pouze vzdělávání probíhající prostřednictvím počítačových sítí (Internet, Intranet). Online vzdělávání tak souhrnně pojmenovává pouze část celého elektronického vzdělávání. Elektronická výuka může probíhat jako synchronní, nebo asynchronní. Synchronní výuka označuje situaci, kdy jsou současně ve stejném čase ve vzájemném spojení studenti a jejich lektor (např. videokonference, virtuální třídy apod.). E-vzdělávání bez paralelní „živé“ komunikace s lektorem či účastníky kurzu je označováno jako asynchronní. Příkladem jsou různé elektronické internetové kurzy, výukové programy na nosičích CD-ROM, videonahrávky, e-mail, jež nemají nijak stanoven termín výuky a dospělí je tak mohou „navštívit - spustit“ kdykoliv podle svých časových možností. Při asynchronní výuce je tak proces osvojování si znalostí časově oddělen od vzájemné komunikační vazby mezi lektorem a ostatními účastníky kurzu, popř. zde tato vazba může zcela chybět.

Obrázek č. 3 **Rozlišení distančního a e-vzdělávání**



Zdroj: vlastní zpracování

Vzdělávání prostřednictvím moderních technologií přináší řadu výhod:

- + **Dostupnost** - časová a geografická dostupnost vzdělávání. Vzdělávat se je možné odkudkoliv (za předpokladu vybavení potřebnou technikou) a kdykoliv během 24 hodin denně a 7 dní v týdnu. Nepřetržitá dostupnost výuky.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

- + **Respektování potřeb** - tempo a doba vzdělávání se přizpůsobuje potřebám studujících dospělých, nikoliv časovému rozvrhu vyučujícího.
- + **Komplexnější informační databáze** - E-Learning umožňuje využít hyperodkazy propojující předkládané poznatky s dalšími zpřesňujícími a tyto poznatky rozšiřujícími informacemi, jež nejsou přímo součástí probírané lekce. Aktivní odkaz přímo předloží studentům další učební materiál, který by si v případě klasického používání textových učebnic museli manuálně vyhledat v knihovně v dalších publikacích. V textových učebnicích lze pouze uvést odkaz na další literaturu, bez možnosti jejího okamžitého zobrazení, jako je tomu u E-Learningu, kde se po jednom kliknutí na odkaz zobrazí další informace (např. část textu z jiných lekcí nebo soubory uložené na výukovém disku jako doplňkové, přímo další zdroje informací na Internetu apod.) Elektronické vzdělávání tak může studentům předkládat více poznatků na minimálním prostoru při vhodném grafickém a názorném zpracování zachovávajícím přehlednost textu. V případě „klasických“ textových učebnic ani není reálné předpokládat, že by byly při současném dodržení požadavku na přehlednost a přiměřenost objemu publikace schopné zabezpečit takový rozsah informací.
- + **Aktivita všech studentů** - diskuze se zúčastňují snadněji všichni účastníci, včetně jedinců, kteří v klasické třídě neměli odvahu vstupovat do debat a aktivněji se zapojovat do výuky. Přispívá k tomu vyšší anonymita jedinců, s níž je spojena nižší obava a ostych z prezentace vlastního názoru a zesměšnění před ostatními studenty, delší doba na rozmyšlení a zformulování konkrétního dotazu či názoru. Otázky je také možné pokládat postupně v návaznosti na probírané učivo nebo se i vracet k již probíranému tématu, ale ještě ne zcela pochopenému. Vyšší aktivita ze strany jedince je současně dána důrazem na intenzivnější zapojení každého studenta, který se nemůže schovat v kolektivu třídy, jako je tomu v případě klasické výuky ve třídě (C-learning) a každému je tak dán prostor se vyjádřit. Naproti tomu v klasické výuce nejčastěji diskutují méně stydliví a více hovornější studenti. Zapojením do diskuze studenti regulérně prokazují svoji účast v kurzu, čímž jsou opět nuceni k aktivnímu podílu na výuce. Vyšší míra interaktivity a individuální angažovanosti je pro studenty jednoznačným přínosem.
- + **Nestresující vzdělávací prostředí** - výuka probíhá ve známém, pro jedince většinou přátelském prostředí, nezatíženém stresem, který je častým problémem právě v případě fyzické přítomnosti studenta v třídním kolektivu.
- + **Jedinec jako středový bod vzdělávacího procesu** - studující se stává středem vzdělávacího procesu, jeho aktivním účastníkem, aktivně vyhledávajícím a zjišťujícím potřebné informace.
- + **Rozmanitost v sestavování obsahu vzdělávání**
- + **Snadná komunikace mezi studujícím a lektorem**
- + **Rychlost a jednoduchost aktualizace** poskytovaných informací
- + **Úspora nákladů** - úspora nákladů na vzdělávání v důsledku rychlejší realizace vzdělávání, vyšší míry ukončení vzdělávání, nižší absence při výkonu zaměstnání v důsledku vzdělávání (není nutné vynakládat čas na cestu na kurzy, kratší doba vzdělávání, možnost studia ve volném čase), neexistence dopravních výdajů, výdajů na ubytování a stravování spojených se studiem realizovaným mimo pracoviště či domov jedince.

- + **Uspokojení vzdělávací potřeby značného počtu zájemců** - možnost studia dostupná více zájemcům, kdy lze přijmout ke studiu více uchazečů bez nutnosti rozšíření kapacity škol.
- + **Efektivnější vzdělávací proces** - studenti postupují obsahem podle svých potřeb, rozsah výukové jednotky si stanovují podle svých možností, již známé učivo přecházejí. Postup vzdělávacími lekcemi je v e-Learnigu rychlejší (odhady uvádí o 50 % rychlejší postup u elektronického vzdělávání ve srovnání s klasickými formami výuky). Vyšší pravděpodobnost porozumění a osvojení si probírané látky díky možnosti zopakování úplného a přesného výkladu učiva, využití pomůcek pro názorný výklad (video, audio, interaktivní hry apod.).
- + **Vyšší studijní úspěšnost** - E-Learning vykazuje vyšší míru úspěšného ukončení kurzu, zejména díky možnostem přizpůsobení vzdělávání konkrétním potřebám a úrovni znalostí dospělých studentů. Studium probíhá v čase, který dospělým studentům vyhovuje a volí si z obsahu jen neznámé učivo, což odstraňuje ze vzdělávacího procesu prvky nudy, vyvolané neustálým opakováním již dříve osvojené látky a zkracuje čas potřebný již jen k osvojení si nových znalostí.
- + **Konzistentnost vzdělávacího obsahu** - E-Learning nabízí velkému počtu lidí, bez ohledu na jejich geografickou polohu či odlišný čas studia, shodné vzdělávání totožné kvality a rozsahu. Obsah lekce se nemění v závislosti na přednesu vyučujícího, který se při klasické výuce v každé hodině proměňuje. Probírané učivo lze opakovaně přehrávat a vracet se k výkladu zachovávajícímu si svoji stálost. Naproti klasické výuce je tak učební látka stále dostupná a komplexní. V klasické výuce část přednášených poznatků studentům často unikne. Nepoznamenané chybějící informace je pak obtížné získat. Ztráta či nepřesnost zaznamenaných poznatků v případě E-Learningu nehrozí, díky předkládání komplexně předem zpracovaných výukových lekcí. Na rozdíl od klasické výuky, kde není možné se vrátit k přesnému výkladu látky, ale pouze k poznámkám, jejichž kvalita záleží na jejich autorovi, jeho pozornosti a míře pochopení a porozumění látce již při prvním výkladu, nabízí E-Learning možnost individuálně se vracet k stále stejně kvalitnímu výkladu.
- + **Propracovanost vzdělávacích lekcí** - konečná podoba výukové lekce je sestavována před samotným vzděláváním. Následné otestování pilotních verzí upozorní na případné nedostatky, jež jsou odstraněny ještě před zahájením samotné výuky. Studenti mají k dispozici až konečné kvalitní verze vzdělávacího programu bez funkčních či obsahových chyb. Předem vytvořené a odzkoušené výukové lekce odstraňují riziko spontánního výkladu, při kterém může dojít ke snížení jeho přehlednosti a účinnosti.
- + **Individualismus** - E-Learning je vhodný způsob vzdělávání zohledňující individuální charakteristiky účastníků. Vzdělávací činnosti se zde přizpůsobují jednotlivcům a nikoliv naopak. Tempo osvojování si poznatků si volí každý jedinec sám, podle svých schopností a možností. Studenti s lepšími vzdělávacími předpoklady postupují vzdělávacími lekcemi rychleji, aniž by byli zdržováni ostatními studenty, kteří potřebují k porozumění látky delší časový prostor. Na rozdíl od tradiční výuky ve třídě tak zde odpadají problémy rozdílných úrovní vzdělávacích schopností studentů a z toho pramenící nespokojenost „rychlejších“ studentů s pomalým až nudným výkladem a naopak „pomalejších“ studentů s příliš rychlým předkládáním informací a jejich nedostatečným pochopením, v krajním případě vedoucímu až k jejich frustraci. Čas strávený každým účastníkem vzdělávacího kurzu nad úspěšným zvládnutím výukové lekce a celého programu tak odpovídá jeho studijním schopnostem a potřebám.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

- + **Kontrola učebních výsledků** - návaznost E-Learningových lekcí a podmínění postupu do další úspěšným vyplněním závěrečných testů na konci právě absolvované lekce, zajišťuje ověření míry osvojení poznatků, jejichž dostatečná znalost je předpokladem porozumění učiva v dalších lekcích. Na základě zjištěných neznalostí lze poskytnout studentům odkazy na doplňující materiály či přímé zpětné propojení na části lekce, kde byla problémová látka probírána. Nepochopení či nutnost doplnění znalostí je rozpoznáno dříve, než je tomu u klasické výuky, kdy se nedostatky zjistí až při zkoušení či testu na konci uzavíraného tematické celku. Využití E-Learningových produktů ke vzdělávání pracovníků současně nabízí zaměstnavatelům účinný nástroj snadnější evidence „docházky“ a návštěvnosti kurzů a sledování studijní úspěšnosti zaměstnanců.
- + **Flexibilita** - E-Learning poskytuje vhodné řešení pro sladění současného souběhu studijních povinností, výkonu zaměstnání a ostatních životních rolích dospělým zájemcům o další vzdělávání.
- + **Doprovodné vzdělávací efekty** - vzdělávání realizované prostřednictvím moderních technických prostředků dále u studujících dospělých rozvíjí i dovednosti práce s těmito prostředky. Specifický průběh vzdělávání, který je založen především na práci s textem, tedy zejména jeho čtení, vyhodnocování zjištěných informací a písemném projevu, dále rozvíjí i jejich literární gramotnost.⁴¹ Elektronické vzdělávání tak dále přináší přidružené efekty, kdy si studenti vedle vzdělávacího obsahu kurzu osvojují i další dovednosti, především tedy práci s počítačem, Internetem, zlepšení písemného projevu a čtecích schopností.
- + **Předmět diskuze podřízen zájmu studentů** - studenti pokládají lektorovi dotazy ve shodě s jejich potřebami a obdrží odpovědi přesně na to, co je zajímavá. Prostor pro otázky a jejich zodpovězení zde nebude omezen, jak je tomu v případě klasické výuky ve třídě, kdy je možné poskytnout odpověď jen na určité množství otázek současně se vztahujících pouze k hlavnímu probíranému tématu.
- + **On-line konzultace** - v případě e-kurzů vedených lektorem probíhají konzultace mezi ním a studenty prostřednictvím e-mailu či internetových diskuzí. Přístup k vyučujícímu tak není omezen pouze na dobu stanovenou konzultačními hodinami, jejichž termín nemusí pracujícím dospělým studentům vyhovovat.
- + **Elektronické knihovny** - elektronický přístup do knihoven umožní používat materiály a publikace v elektronické podobě více studentům najednou, oproti klasickým textovým učebnicím.
- + **Podpora týmové spolupráce bez ohledu na časové možnosti studentů** - internetové diskuzní skupiny rozvíjí spolupráci mezi účastníky kurzu. Výhoda spočívá v nepotřebnosti fyzického setkání účastníků v určeném čase a na jednom místě. Odpadají zde problémy s hledáním konkrétní doby a místa, které by vyhovovalo všem účastníkům, kteří se naopak zapojují do diskuze v čase, který jim vyhovuje.
- + **Odbornost lektorů** - časová flexibilita výuky umožňuje zapojit do výuky i řadu odborných expertů, kterým klasická výuka konaná v pevném termínu a na konkrétním čase nedává příležitost stát se vyučujícím. Časová flexibilita dovoluje odborným expertům průběžně se zapojovat do výkladu jednotlivých tematických částí a předkládat studentům zkušenosti z praxe.

⁴¹ Literární gramotnost (prose literacy) - znalosti a dovednosti potřebné k porozumění a využití informací obsažených v textech, zahrnujících články, zprávy, básně i beletrie.

- + **Časová úspora** - E-Learningové programy vyžadují od studentů méně času než v případě návštěvy klasické výuky (úspora času je odhadována na 30-60 %). Čas potřebný na studium je zde omezen skutečně na dobu získávání znalostí, nejsou zde další časové a finanční náklady spojené s cestováním za vzděláváním, s návštěvou kurzů probíhajících v tradičních výukových prostorách mimo zaměstnání či domov studenta. Úspora času je dána i zaměřením studia pouze na nové, pro studenta dosud neznámé učivo. Vynechání, či zběžné prostudování již dříve známé látky urychluje postup studentů vzdělávacím kurzem.
- + **Aktualizace obsahu** - rychlejší, snazší a méně nákladná aktualizace studijního e-materiálu, než je tomu v případě časově náročnějšího a nákladného tisku nových aktualizovaných textových učebnic.

Nevýhody E-Learningu:

- **Vyšší počáteční náklady** - vyšší náklady spojené se zahájením vzdělávání - vývoj softwaru, náročnější sestavení kurzů (strana poskytovatelů), pořízení počítačového vybavení a zajištění přístupu k Internetu (strana účastníků).
- **Vyšší nároky na lektory** - vyšší časové zatížení lektorů, jež musí individuálně zvláště odpovídat na každou otázku od jednotlivých studentů, přičemž objem těchto otázek může být několikrát větší než v případě klasické výuky. Lektor musí být současně dostatečně vybaven technickými dovednostmi.
- **Obtížnost písemného projevu** - studentům může činit problémy písemně vyjádřit své dotazy a názory, které jsou zapříčiněny především nižší rychlostí psaní oproti jejich mluvenému projevu, nutností kontroly pravopisu a náročností psaného projevu pro docílení preciznosti znění položené otázky ve srovnání s osobním rozhovorem, kdy je možné podat případné dovysvětlení či doplnění otázky. Zřejmě zde tak některé otázky ani nezazní nebo budou položeny nepřesně.
- **Obavy z techniky** - otázkou zůstává ochota studentů vzdělávat se prostřednictvím inovativního Eu vyžadujícího od studentů alespoň částečné znalosti práce s potřebným technickým vybavením, překonání jejich strachu a předsudků k práci s moderní technikou a úhradu vyšších pořizovacích nákladů nutného vybavení.
- **Individuální odpovědnost** - předpokladem úspěšného vzdělávání je samostatnost a disciplinovat při učení. Dospělí musí být schopni sebeřízeného učení. Samostudium vyžaduje od jedinců vlastní řízení vzdělávacích aktivit a na ně věnovaného času, stejně jako zajištění dostatečných financí na úhradu počátečních vyšších nákladů.
- **Nevhodnost pro některé vzdělávací programy** - E-Learning není vhodný pro veškeré vzdělávací programy, především pro ty s vyššími nároky na praktické a odbornější dovednosti, jejichž osvojení si vyžaduje praktický výcvik (např. pokusy v laboratořích či výuka základů obsluhy počítačů, která také není vhodná pro E-Learningové kurzy). Jako méně vhodným se e-vzdělávání jeví také v případě výuky sociálním, specifickým fyzickým či emočním dovednostem. Stejně tak E-Learning nebude příliš přístupnou vzdělávací formou pro určité cílové skupiny dospělých potýkajících se s omezenými vzdělávacími předpoklady a schopnostmi.
- **Omezené sociální kontakty** - tento nejběžněji používaný argument proti E-Learningu poukazuje na osamělost a nedostatečné přímé sociální kontakty s ostatními účastníky v případě vzdělávání dospělých zřejmě neobstojí, neboť zde platí více než jinde, že dospělí mají během dne dostatek příležitostí k osobním

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

kontaktům. Potřebný kontakt se spolustudenty daného kurzu je možné zprostředkovat e-maily, video/telekonferencemi, internetovými diskuzemi (chaty).

KOMBINOVANÉ STUDIUM

Kombinované studium částečně řeší nevýhody vzdělávacích forem, které od sebe oddělují vyučující a studenty. Zejména je využíváno všude tam, kde si osvojení určitých dovedností vyžaduje praktické vyzkoušení či vzájemnou spolupráci fyzicky přítomných studentů. Převážná část studia tedy nadále probíhá jako samostudium s využitím dostupných technických prostředků, ale v případě, kde si to učivo vyžaduje, je výuka realizována přímo ve vzdělávací instituci s fyzickou účastí studentů.

OTEVŘENÁ UNIVERZITA

Vzdělávací instituce nabízející přístup k vysokoškolskému studiu dospělým bez ohledu na úroveň jejich předchozího dosaženého vzdělání. Jedinou vstupní podmínkou je určitá věková hranice. Pro studium jsou také využívány formy distančního vzdělávání. Stejně jako v ostatních případech samostudia, i zde nejsou součástí vzdělávací nabídky univerzit obory, které se svojí povahou nehodí k distančnímu vzdělávání (např. medicína, tanec, hra na hudební nástroj apod.).

M-LEARNING⁴²

Využívání mobilních technologií v procesu vzdělávání, kdy je možné se vzdělávat i prostřednictvím např. mobilních telefonů, palmtop počítačů, osobních organizérů či kapesních počítačů, označuje pojem M-Learning. Písmeno „M“ před anglickým slovíčkem learning je zkratkou pro anglický výraz mobile, jenž v českém překladu znamená „mobilní, pohyblivý, proměnlivý.“ V pozadí písmenka M, nahrazujícího slovíčko mobile, tak stojí mobilní technologie. Použití mobilních telefonů a různých přenosných zařízení spolu s neformálními či na hrách založenými postupy může učinit vzdělávání zábavou a motivovat k účasti na zvyšování znalostí a dovedností v průběhu života. Zábavnost, netradičnost a dostupnost mobilních přístrojů může přivést zpět k učení ty, pro něž nebyla škola příjemnou zkušeností, či jsou zklamaní tradiční výukou. Podobně lze zapojit do vzdělávání nezaměstnané, občany s nízkou kvalifikací a všechny, kteří se po absolvování školy už dále nevzdělávají. M-Learning by také umožnil vzdělávat se lidem, kteří z různých důvodů nemohou navštěvovat vzdělávací instituce. Cílem M-Learningu je vytvořit vzdělávací proces více flexibilní, dostupnější a osobnější. Vzdělávací témata se orientují na záliby cílových skupin, nejedná se tedy o dlouhodobé vzdělávací kurzy, ale o podporu schopností k dalšímu následnému vzdělávání, třeba i dlouhodobějším odborněji zaměřeným kurzům. Samotné vyučovací

⁴² První zkušenosti s M-learningem byly ověřovány v rámci tříletého projektu za podpory Evropské unie ve Spojeném Království, Švédsku a Itálii. Pilotní projekt, jehož cílem bylo zjistit možnosti využití mobilních a většinou občanů dostupných technologií ke vzdělávání, byl omezen pouze na mladé lidi ve věku 16-24 let z rizikových skupin ohrožených sociálním vyloučením. Převážně se jedná o lidi s nedostatečnými dovednostmi v psaní a čtení, s problémy v řešení početních úloh, většinou se nacházející mimo vzdělávací systém či přípravu na povolání, dlouhodobě nezaměstnaní. Snahou projektu bylo zlepšit úroveň gramotnosti, početních dovedností mladých lidí a zvýšit jejich účast na vzdělávání v celé Evropské unii. M-learning tak využívá zájmu mladých o mobilní telefony a ostatní přenosné přístroje, pomocí nichž se snaží zvyšovat vzdělanost mezi mladými lidmi. Projekt M-learning měl ověřit využití současných mobilních technologií k „vtažení“ občanů do vzdělávacích aktivit, k nastartování změny jejich postoju k učení, ke zvýšení jejich dovedností a k zlepšení jejich životů. Po ukončení projektu v roce 2004 byla skupina potenciálních uživatelů M-learningu zcela rozšířena na celou populaci bez věkového omezení.

moduly, vycházející z daných témat, jsou navrženy tak, aby rozvíjely především základní dovednosti uživatelů, např. gramatiku a početní dovednosti. M-learning využívá java her v mobilních telefonech, speciálně vytvořených pro účely vzdělávání, SMS testů umožňujících prostřednictvím SMS zpráv prozkoušení znalostí. Uživatel obdrží do svého mobilního zařízení krátký test o několika otázkách s variantními odpověďmi. Číslo jeho odpovědi u jednotlivých otázek odešle na dané telefonní číslo a následně mu bude zasláno zpět vyhodnocení správnosti odpovědi. Další nástroj představují vzdělávací programy pro kapesní počítače (PDA), zahrnující celou řadu témat z oblastí běžného života jedince - např. jde o oblast zdraví, bezpečnost, základní početní dovednosti, výuku pravidel silničního provozu, běžné znalosti související s každodenními činnostmi, jako je např. nákup, vaření (vážení, měrné jednotky, ceny apod.), geografické znalosti (seznamování s městy) atd. Konkrétní ukázky lekcí lze nalézt přímo na internetových stránkách www.m-learning.org.

Výhodou zvyšování základních dovedností touto cestou je zachování soukromí vzdělávaného, zbavení se studu za neznalost základních vědomostí, studium ve vlastním prostředí.

UZNÁVÁNÍ ZNALOSTÍ A DOVEDNOSTÍ

Alternativní možnost získání kvalifikace až v průběhu dospělého pracovního života představuje prokázání osvojení si znalostí a dovedností jedincem a jejich oficiální uznání danou autoritou, bez současné povinnosti navštěvovat a úspěšně ukončit příslušný vzdělávací program. Kritériem pro udělení dokladu potvrzujícího získání kvalifikace je kompetentnost, tedy vybavenost daného jedince potřebnými znalostmi, nikoliv docházka do kurzů zakončená úspěšným složením závěrečné zkoušky. Možnost dosáhnout oficiálně uznané kvalifikace se tak otevírá většímu okruhu zájemců a nikoliv pouze těm, kteří absolvují vzdělávací kurzy. Příprava ke zkoušce tak zabere mnohem méně času, neboť se zájemci soustředí pouze na chybějící znalosti a způsob jejich doplnění je zcela ponechán na individuálních rozhodnutích dospělých. Praktické dovednosti nabývá dospělý převážně při výkonu zaměstnání, a proto se více ve své přípravě zaměří na teoretické otázky. Při přípravě na zkoušku se lze spolehnout na samostudium nebo využít nabídek poskytovatelů vzdělávání.

Předpokladem k uznávání dovedností, na jehož základě lze získat osvědčení o dosažené kvalifikaci, je vybudování systému kvalifikací, tedy rámce vymezujícího pravidla fungování celého uznávacího procesu. Především se jedná o stanovení institucí oprávněných k ověřování dovedností a vydávání osvědčení, určení způsobu prověřování a hodnocení úrovně znalostí, uznávání dovedností, zajištění kontroly kvality systému. Nezbytnou součástí systému představuje soustava kvalifikací, jež podrobně vymezuje jednotlivé kvalifikace, zejména tedy jejich obsah a potřebné znalosti pro jejich získání (nejčastěji v podobě tzv. vzdělávacích standardů) a způsob ověření či prokázání deklarovaných znalostí pro každou kvalifikaci (hodnotící standardy).

Hlavní výhodou dosažení kvalifikace v rámci systému uznávání kvalifikací představuje zkrácení doby studia a s tím spojená značná finanční úspora. Absence studujícího zaměstnance a k vzdělávání nemotivující náklady ušlých příjmů se tak výrazně sníží. Rychlejší a snadnější získání oficiálně uznané kvalifikace ovlivní pozitivním směrem náhled dospělých na další možnosti zvyšování kvalifikace a především v případě nízkokvalifikovaných vede k získání základní, v počátečním vzdělávání nedosažené kvalifikaci a otevření dalších studijních cest. Splnění vstupní podmínky k dalšímu studiu v podobě deklarace dosažení určitého vzdělání je tak mnohem dostupnější většímu okruhu osob.

4.7 Systém hodnocení a zajištění kvality

Nezbytnou součástí jakéhokoliv fungujícího systému bezesporu představují kontrolní prvky, jejichž úkolem je zajistit určitou garanci kvality v systému nabízených vzdělávacích služeb. Údaje hodnotící úroveň služeb jednotlivých poskytovatelů vzdělávání, regulace závazných pravidel upravujících podmínky získání oprávnění k provozování vzdělávacích služeb, kontrola dodržování zákonných pravidel poskytují potenciálním zájemcům o studium určitou míru záruky ohledně kvality vzdělávací nabídky. V praxi existuje celá řada nástrojů využívaných k zajištění a kontrole kvality poskytovaných vzdělávacích služeb. Nejběžněji se jedná o následující:

- Akreditace vzdělávacího programu - poskytovatel může nabízet pouze vzdělávací kurzy schválené akreditační autoritou (instituce schvalující vzdělávací programy)⁴³
- Certifikace vzdělávací instituce - vzdělávací služby může nabízet pouze poskytovatel splňující kritéria kvality kladené přímo na poskytovatele vzdělávacích služeb⁴⁴
- Ostatní systémy kvality (jakosti) - další certifikáty kvality, značky kvality, ocenění existující i v ostatních oblastech podnikání
- Hodnocení škol
 - Externí hodnocení škol - určeno pro školy v rámci školského systému poskytující formální vzdělávání
 - Externí hodnocení ostatních vzdělávacích institucí mimo formální vzdělávací systém
 - lze zabezpečit prostřednictvím inspektorátu s pravomocí pro celý vzdělávací systém nebo speciální inspekci zaměřenou pouze na oblast vzdělávání dospělých
- Monitoring - pravidelné nebo periodické průzkumy vzdělávacích vstupů a výstupů realizované výzkumnými, popř. dalšími institucemi
- Stanovení požadavků na kvalifikaci a další odborný rozvoj lektorského personálu
- Zveřejňování každoročních výročních zpráv poskytovatelů vzdělávání dospělých - veřejná dostupnost zpráv pro potřeby zájemců o další vzdělávání
- Interní hodnocení - sebehodnocení prováděné z vlastní iniciativy poskytovatelů, možnost využití zpětné vazby od studentů, např. prostřednictvím dotazníků vyplňovaných v průběhu, při ukončení kurzů.

⁴³ Obecné vymezení pojmu akreditace podle Andragogického slovníku: „Akreditace - ověření způsobilosti, uznání platnosti - proces, vyúsťující v rozhodnutí, jímž se určitému vzdělávacímu programu nebo vzdělávací organizaci (instituci) vyjadřuje oficiální uznání, že splňuje dané požadavky - vyhovuje předem stanoveným standardům za podmínek stanovených v předepsané dokumentaci.“ Zdroj: *Andragogický slovník*. Inovační centrum dalšího profesního vzdělávání. [on-line]. Dostupné z <http://www.andromedia.cz/andra.php>.

⁴⁴ Obecné vymezení pojmu certifikace podle Andragogického slovníku: „Vydávání osvědčení o kvalitě (výrobků, činností, schopností, způsobilosti atp.) a jejich funkčnosti (zastávání určitých funkcí) na základě nezávislého prověřování. Audit systému kvality pracovníků, procesů, metod nebo objektů vykonaný oficiálně pověřenou organizací a zakončený v případě shody se stanovenými požadavky vydáním certifikátu.“ Zdroj: *Andragogický slovník*. Inovační centrum dalšího profesního vzdělávání. [on-line]. Dostupné z <http://www.andromedia.cz/andra.php>.

- Nezávislé externí zkoušky hodnotící vzdělávací výsledky studentů - možnost porovnat studijní výsledky jednotlivých účastníků vzdělávání dospělých navštěvujících různé poskytovatele vzdělávání.
- Systémy kvality v poradenských službách.

Konkrétní kontrolní systém bude zahrnovat jen některá výše zmíněná opatření. Výběr a výstavba kontrolního systému musí respektovat požadavky na jeho jednoduchost a nízkou administrativní zátěž. Složitější systém, jehož opatření jsou velmi náročná na čas, pouze zvýší jeho komplikovanost.

4.8 Informační síť a síť poradenských služeb

Podmínku efektivního využití všech možností, nabízených dospělým systémem dalšího vzdělávání, současně představuje dostupnost kvalitních informací potřebných k učinění správných rozhodnutí (především informace ohledně studijních programů a kurzů, cenách, kvalitě, personálním zabezpečení, dostupných podporách apod.). Stejně jako na každém jiném trhu vyžadují racionálně se chovající spotřebitelé dostatek kvalitních informací, potřebují takové informace i jedinci vstupující na trh dalšího vzdělávání. Nutnost zabezpečení dostatečné informační báze pro nejširší veřejnost vede země k podpoře a zajištění kvalitní informační sítě včetně poradenských služeb.

Požadavky snadného přístupu, při zahrnutí co nejširšího okruhu potenciálních studentů, splňuje z hlediska dostupnosti nejlépe internetová síť. On-line 24 hodinový přístup k informacím odkudkoliv, možnost snadné a okamžité aktualizace, průběžná grafická i obsahová úprava informací bez zbytečných dodatečných nákladů (na rozdíl od tištěných materiálů, jejichž každá aktualizace, doplnění, úprava si vyžádá dotisk doplňků nebo i nové výtisky, a tedy i značné náklady), rozmanitější způsoby třídění, hypertextové odkazy zajistí snadnější provázanost a přechody mezi jednotlivými informacemi a zachování přehlednosti i v případě poskytnutí značného množství informací. Proti těmto výhodám informačních systémů existujících v podobě internetových portálů působí na druhé straně jistá omezení spočívající v nutnosti vybavení uživatelů informačních stránek určitými schopnostmi, zejména tedy alespoň základními dovednostmi práce s počítačem, porozumění předkládaným informacím a schopnostmi zpracovat a dobře zhodnotit své vzdělávací potřeby tak, aby byly při výběru konkrétní vzdělávací nabídky zohledněny. Zmíněné nevýhody tak poslouží k argumentaci pro zachování i „klasických“ informačních cest, které zahrnují tištěné brožury, informační plakátky distribuované v poradenských vzdělávacích centrech a na dalších vhodných veřejných místech navštěvovaných potenciálními zájemci o další vzdělávání.

Vedle popisu jednotlivých existujících studijních forem dostupných i dospělým studentům poskytuje kvalitní informační systém především informace o nabízených kurzech. Zájemce o další vzdělávání by zde tak měl získat přehled o obsahu studia, průběhu výuky, způsobu zakončení studia, získávaném osvědčení, době konání a ceně kurzu. Významnou část systému dále tvoří informace o existujících studijních podporách dostupných i dospělým studentům.

Optimální variantou se jeví propojení informační sítě s poradenskými službami do jednoho funkčního systému. Ucelený informačně-poradenský systém tak nabízí potenciálním zájemcům o další vzdělávání komplexní služby od okamžiku samotného zvažování a identifikování konkrétní potřeby dalšího vzdělávání, přes vyhledávání

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

vhodných vzdělávacích nabídek, až ke konečnému výběru konkrétního vzdělávacího kurzu. Osobní poradenství je v této oblasti nezastupitelné, ale i moderní technologie nabízí řadu možností, jak tuto službu jejich prostřednictvím poskytnout. Vedle osobních schůzek poradců s potenciálními studenty lze pro tyto účely nejčastěji využít e-maily, telefony, on-line diskuze.

Rysy kvalitního informačně - poradenského systému lze vymežit následovně:

- jednoduchá orientace a přehlednost
- úplnost informací
- snadná dostupnost
- aktuálnost informací
- kvalifikovaní poradci
- individuální přístup

* * *

Záměrem kapitoly bylo vyspecifikovat a detailně rozebrat jednotlivé prvky vytvářející ve svém souhrnu funkční systém dalšího vzdělávání. Veškeré představené prvky lze označit za zcela nenahraditelné součásti struktury kvalitního systému. Hlavní znaky funkčního systému dalšího vzdělávání dospělých lze stručně shrnout následovně:

- systematický přístup k dalšímu vzdělávání dospělých
- decentralizovaný systém umožňující lepší analýzu místních potřeb a poskytující širší prostor pro partnerství a spolupráci všech zainteresovaných subjektů
- efektivní zajištění zdrojů financování, s důrazem na poptávkově orientovaná opatření a zacílení na nedostatečně zastoupené skupiny v aktivitách dalšího vzdělávání dospělých
- zajištění dostupného flexibilního vzdělávacího prostředí
- zajištění kvalitní informační a poradenské vzdělávací podpory
- existence systému kvalifikací umožňující uznávání výsledků informálního a neformálního vzdělávání
- zajištění kvality systémů dalšího vzdělávání a jeho výstupů

Výstupy této kapitoly, přinášející obecnější vymezení stavebních prvků kvalitního systému dalšího vzdělávání, kdy již absence jednoho z nich zapříčiňuje nefunkčnost (či podstatně snižuje funkčnost) systému, budou využity v další části práce k vytvoření návrhu výstavby systému dalšího vzdělávání přizpůsobeného podmínkám České republiky, která na vznik fungujícího systému vzdělávání dospělých stále čeká.

Shrnutí

- Rozmanité systémy dalšího vzdělávání uzpůsobené národním specifickým vykazují i řadu podobných znaků, na základě jejichž zobecnění lze vymezit hlavní konstrukční jednotky komplexního systému dalšího vzdělávání.
- Základní pravidla fungování systému přesně definuje právní legislativa. Zákonným rámcem jednoznačně stanovená práva a povinnosti poskytují jednotlivým subjektům dalšího vzdělávání jistotu stability.
- Decentralizace řízení oblasti vzdělávání dospělých přesunuje na nižší správní úrovně větší část kompetencí v zabezpečení vzdělávání dospělých.
- Umožnění přístupu všem dospělým ke vzdělávání vyžaduje rozmanitou vzdělávací nabídku uspokojující vzdělávací potřeby nejširší skupiny dospělých. Nabídkovou stranu trhu dalšího vzdělávání tvoří široké spektrum poskytovatelů vzdělávání: veřejné instituce (školská zařízení, speciální instituce), soukromí poskytovatelé (instituce komerční, vzdělávací aktivity zaměstnavatelů, odborových, neziskových, dobrovolnických, zájmových organizací).
- Další vzdělávání je zaměřeno na cílovou skupinu občanů, kteří již ukončili počáteční vzdělávání a jejich další aktivity už souvisí s trhem práce.
- Nejnižší ochotu k dalšímu vzdělávání vykazují nízkokvalifikovaní dospělí.
- Financování aktivit dalšího vzdělávání vychází z principu vícezdrojového financování zapojující do úhrady vzdělávacích nákladů veškeré zúčastněné subjekty.
- Finanční prostředky do oblasti dalšího vzdělávání dospělých přicházejí současně z veřejných zdrojů (státní rozpočty, rozpočty místní správy, regionů, úřadů práce apod.) a soukromých zdrojů (jedinci, zaměstnavatelé, sociální partneři, neziskové, dobrovolnické organizace apod.).
- Prostředky veřejných rozpočtů na účely financování dalšího vzdělávání mohou být vytvářeny obecnými, specifickými daňovými příjmy, mezinárodními finančními prostředky.
- Možnosti zajištění zdrojů na straně jedinců představují peněžní příjmy z ekonomické aktivity, kapitálové příjmy, účelové spoření na vzdělávání, poskytnutá veřejná a soukromá finanční podpora.
- Náklady dalšího vzdělávání lze v případě zaměstnavatelů uhradit vlastními příjmy z podnikatelské činnosti, účelově vytvořenými prostředky, získanou finanční podporou (veřejná, soukromá, mezinárodní).
- Podpůrné finanční nástroje nabídkové strany vzdělávacího trhu představují dotace poskytovatelům na vzdělávací služby, na další služby související se vzděláváním, bezplatné poskytnutí výukových prostor.
- Poptávkově orientovaným nástrojům je přikládán stále větší význam. Finanční stimulační nástroje zahrnují dotace na úhradu cen kurzů, podporu ostatních nákladů spojených se vzděláváním, kompenzaci ušlého příjmu v důsledku dalšího studia, podporu životních nákladů po dobu studia, vzdělávací poukázky, stipendia, granty, studijní půjčky, daňové úlevy, spořicí individuální vzdělávací účty, placenou studijní dovolenou, nabídku bezplatných kurzů, zajištění nabídky doplňkových služeb.

4. Vymezení struktury funkčního systému dalšího vzdělávání

- Finanční podpora vzdělávací poptávky zaměstnavatelů zahrnuje daňově uznatelné náklady na vzdělávání, daňová zvýhodnění, zvýhodněný přístup k externím finančním zdrojům, podporu tvorby podnikových zdrojů na vzdělávání, dotace vzdělávacích nákladů, bezplatné poradenství v oblasti rozvoje pracovníků.
- Podpůrné finanční nástroje zaměřené na ostatní zájmové skupiny představují dotace a daňové úlevy.
- Implementaci jednotlivých nástrojů musí předcházet podrobná analýza kladů a záporů, které s sebou jejich existence přináší, a zhodnocení vzájemného vlivu současně působících opatření.
- Finanční podpůrné nástroje mohou dospělým pomoci usnadnit vzdělávací aktivity, nelze na ně ale spoléhat jako na samospasitelná opatření. Finanční nástroje samy o sobě nikoho k vzdělávání nepřinutí. Nejdůležitější úloha patří individuální motivaci a zájmu, které jsou ovlivňovány řadou faktorů (finanční dostupnost, čas na vzdělávání, metody výuky apod.).
- Alternativní možnosti vzdělávání využívající didaktické metody přizpůsobené potřebám dospělých studentů zahrnují dálkové, distanční vzdělávání, E-Learning, kombinované studium, otevřené univerzity, M-Learning.
- Uznávání znalostí a dovedností nabízí alternativní cestu k získání oficiálně uznané kvalifikaci.
- K zajištění kvality vzdělávací nabídky lze využít akreditací vzdělávacích programů, certifikací vzdělávacích institucí, systémů jakosti, externí, interní hodnocení vzdělávacích institucí, monitoringu, stanovení požadavků na odborný profil lektorů, zveřejňování výročních zpráv, externí srovnání studijních výsledků.
- Racionálně se chovající jedinci na trhu vzdělávání potřebují dostatek kvalitních informací o dalším vzdělávání. Míra jejich dostupnosti se výrazně promítá do rozhodnutí dospělých zájemců o další vzdělávání. Požadavky snadného přístupu a zabezpečení informační báze pro nejširší veřejnost nejlépe splňuje síť internetových informačně-poradenských portálů. Současně je však nutné zachovat i tradiční možnosti získávání a předávání informací, zejména pro určitou skupinu dospělých.

5. Návrh struktury systému dalšího vzdělávání pro ČR

Nejrozsáhlejší část práce byla věnována zmapování zkušeností zemí EU úspěšných v oblasti dalšího vzdělávání dospělých a následnému vymezení hlavních znaků systémů dalšího vzdělávání. Poslední kapitola využívá v předešlých částech získaných poznatků jako východisko k sestavení návrhů konstrukčních prvků systému dalšího vzdělávání, přizpůsobených podmínkám České republiky. Závěrečná část práce tak aplikuje v předešlé kapitole vytvořenou poznatkovou základnu na příklad České republiky, která systém dalšího vzdělávání postrádá. Následující podkapitoly přibližují současný stav nadefinovaných „položek“ funkčního systému v případě ČR a přinášejí návrhy jejich proměn.

Srovnání míry účasti dospělé populace mezi členskými zeměmi EU provedené v třetí kapitole, kde Česká republika zaujímá zadní místa na pomyslném žebříčku, ukazuje na nedostatečné zapojení dospělých do aktivit dalšího vzdělávání v naší zemi. Obecně lze na základě řady existujících studií⁴⁵ vypořádat hlavní trendy v účasti dospělých na dalším vzdělávání, které platí i pro českou populaci dospělých. Výsledky potvrzují výrazné propojení dosažené úrovně vzdělání v počátečním vzdělávání a zapojení do aktivit dalšího vzdělávání, kdy vyšší úrovně vzdělání zvyšují pravděpodobnost další účasti ve vzdělávání v dospělém věku. Důsledkem tohoto stavu je, že více kvalifikovaní se dále vzdělávají mnohem častěji než lidé s nízkou či nedostatečnou kvalifikací, kteří zároveň představují skupinu s nejvyšší potřebou dalšího vzdělávání. Negativní závislost lze nalézt i ve vztahu mezi účastí dospělých a jejich věkem. S narůstajícím věkem dochází k poklesu míry účasti a výrazněji se prosazují bariéry odrazující zejména skupiny vyšších věkových kategorií od dalšího vzdělávání. Těmito bariérami jsou např. zkracování období čerpání výnosů z investic do dalšího vzdělávání, vyšší námaha spojená s osvojením si nových poznatků, nechuť k učení či ztráta důvěry ve vlastní schopnosti a nižší pravděpodobnost opětovného získání zaměstnání i po úspěšném absolvování dalšího vzdělávání. Souvislosti lze také nalézt mezi účastí dospělých a jejich ekonomickou aktivitou. Nejčastěji se dále vzdělávají zaměstnané dospělé osoby, zatímco nejméně se do vzdělávání zapojují osoby ekonomicky neaktivní. Mezi těmito skupinami pak stojí osoby nezaměstnané.

Charakteristiku postojů dospělé populace v České republice lze přiblížit s využitím výsledků šetření realizovaného v rámci výzkumného projektu „Podpora zaměstnávání starších osob“, jehož řešitelem byl v období 2005-2007 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.⁴⁶ Šetření se uskutečnilo na vzorku populace ve věku 15-74 let

⁴⁵ Mimo jiné lze vybrat např. *Promoting Adult Learning*. Paris: OECD, 2005. 147 p. ISBN: 92-64-01092-0; *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*. Paris: OECD, 2003. ISBN 92-64-19943-8; Czesaná, V. - Matoušková, Z. - Havlíčková, V. *Další vzdělávání v ČR. Working Paper NOZV – NVF č. 6/2006*. Praha: NVF, 2006. 32 s.; Czesaná, V.- Matoušková, Z. - Havlíčková, V. - Šimová, Z. *Vzdělávání starších osob jako rozhodující předpoklad jejich zaměstnatelnosti*. Praha: NVF, 2006. 78 s. Podkladová studie v rámci projektu „Podpora zaměstnávání starších osob“.; *Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná zpráva. Příloha IV. Závěrečná zpráva z výzkumu. Zaměstnávání starších osob. Organizace*. Praha: VÚPSV, Markent. 2007, 74 s.; Czesaná, V. - Matoušková, Z. - Vymazal, J. *Nerovnosti v účasti dospělých na dalším vzdělávání. Working Paper NOZV – NVF č. 1/2005*. Praha: NVF, 2005. 49 s. ISSN 1801-5476.

⁴⁶ Výzkum obsahoval celkem tři šetření zaměřená na zjišťování celé řady otázek souvisejících se zaměstnáváním starších osob. Část dotazů byla věnována také problematice dalšího vzdělávání. První šetření bylo realizováno na vzorku celé populace (viz text výše), následně na vzorku starší populace ve věku 50-64 let (2005) a zaměstnavatelů (2006).

v roce 2005 a zpracováno bylo 1 676 odpovědí. Výsledky šetření ukazují na převažující nezáměr dále se vzdělávat po ukončení počátečního vzdělávání. Zájem projevilo 46 % oslovených respondentů oproti 54 %, kteří se vyslovili negativně ohledně úvah o jejich účasti v dalších vzdělávacích aktivitách. Nedostatečná vlastní iniciativa k dalšímu vzdělávání byla nejčastěji respondenty individuálně zdůvodňována nepotřebností dalšího vzdělávání (49 %), nedostatkem času (45 %), nechutí se učit, vyšším věkem a s ním spojenými obtížemi při osvojování si nových znalostí (10 %). Hlavní bariéry systému dalšího vzdělávání byly respondenty spatřovány zejména v ceně vzdělávacích kurzů, která byla považována za příliš vysokou (uvedlo 77 % respondentů). Více než polovině brání v další účasti na vzdělávání časová omezení (54 %). Nevyhovující vzdělávací nabídka neuspokojuje potřeby 45 % dospělých osob a shodnému podílu respondentů chybí informace o možnostech dalšího vzdělávání.

Dospělá česká populace se potýká s obdobnými překážkami vyššího zapojení do dalšího vzdělávání jako evropská populace (přesněji EU-15,⁴⁷ pro níž jsou potřebná data dostupná). Rozdíl však spočívá ve významnosti jednotlivých omezení. Zatímco evropská populace v souvislosti s dalším vzděláváním nejvíce bojuje s nedostatkem času, pro dospělé v ČR představuje nejzávažnější bariéru v přístupu k dalšímu vzdělávání finanční omezení, které je ve výsledcích evropského šetření uváděno až na dalším místě závažnosti (viz druhá kapitola). Stejně tak se liší pohled na opatření, jež by dospělí přivítali k usnadnění jejich účasti v dalším vzdělávání, i zde je opět pořadí významnosti podpůrných nástrojů převrácené. Zatímco výsledky evropského šetření staví na první místo přizpůsobení vzdělávací nabídky individuálním potřebám, česká populace vyžaduje pomoc s úhradou finančních nákladů dalšího studia, kterou by přivítalo 81 % respondentů. Opatření zacílená na řešení časových omezení se zařadila až na další místa žebříčku významnosti, kdy 76 % respondentů by přivítalo konání vzdělávacích kurzů přímo na pracovišti, individualizovanější metody výuky požaduje 73 % a studijní volno 69 % respondentů.

5.1 Legislativní rámec

V případě České republiky jde spíše o absenci legislativy v oblasti vzdělávání dospělých. Neexistuje samostatný speciální zákon komplexně upravující další vzdělávání, který by jednoznačně vymezil funkční systém vzdělávání dospělých. Oblasti vzdělávání dospělých se pak dotýkají různá ustanovení obsažená v rozmanitých právních předpisech, jejichž hlavním předmětem úpravy ale není vzdělávání dospělých. Naopak, tato problematika v nich vystupuje jen okrajově. Absence zákonné úpravy jasně definující jednotlivé složky systému vzdělávání dospělých, jejich funkci a vzájemné vazby představuje závažnou příčinu nedostatečně fungujícího či téměř neexistujícího funkčního systému vzdělávání dospělých. Jak již bylo ukázáno v předešlé kapitole, existence účinného legislativního rámce je hlavní podmínkou zajištění „provozního“ systému.

Poslední doba přinesla alespoň některé novinky, které by mohly znamenat pozvolné budování jasnějšího legislativního rámce. Pokud bychom se vrátili k teoretickému třídění možných legislativních úprav dalšího vzdělávání, obecně vymezeného v kapitole 4.1, bylo by možné tento vývoj popsat jako posun z bodu c) a přiblížení se k bodu b). V současné legislativě lze nalézt dílčí ustanovení upravující mimo jiné i další vzdělávání zejména ve školském zákoně (Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ve znění pozdějších

⁴⁷ Výsledky jsou dostupné z šetření EUROBAROMETRU 2003 realizovaného v členských zemích bývalé EU-15.

předpisů), zákoně o vysokých školách (Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů ve znění pozdějších předpisů), zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších novel), zákoně o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Nový zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání (Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů) představuje jednu z naznačených novinek. Další novinky se prosazují v rámci novely školského zákona a provedených změn zákoníku práce, jež lze ve vztahu k vzdělávání dospělých hodnotit pozitivně. V případě školského zákona je to umožnění přístupu na střední školu i neúspěšným absolventům základní školy, kteří sice splnili povinnou školní docházku (tzn. studovali na základní škole po dobu devíti let), ale nedosáhli základního vzdělání. Tato možnost pak dává dospělým druhou šanci navrátit se i v dospělosti do školy a doplnit si potřebné vzdělání. Nový zákoník práce přinesl jasnější a příznivější úpravu studijního volna zaměstnance (podrobněji viz subkapitola 5.5).

Formální vzdělávání ve školách a školských zařízeních od úrovně předškolního vzdělávání až po vyšší odborné vzdělávání (případně některé další vymezené vzdělávací aktivity) upravuje školský zákon. Zákon definuje podmínky realizace vzdělávání, práva a povinnosti fyzických a právnických osob jako subjektů vzdělávání, výkon státní správy a samosprávy ve školství. Podmínky studia v rámci školského systému se shodně vztahují na všechny účastníky, tedy i dospělé zájemce o vzdělávání, kteří studují za stejných podmínek jako žáci počátečního vzdělávání. Studium dospělé osoby, která se rozhodla využít možnosti formálního vzdělávání v rámci školského systému, tak podléhá stejným pravidlům platným pro počáteční vzdělávání vymezené tímto zákonem. Žádný zvláštní zákon samostatně vymezující specifická pravidla dalšího formálního vzdělávání dospělých neexistuje. Devátá část školského zákona, označená jako další vzdělávání ve školách, vymezuje pravidla pro skládání jednotlivých zkoušek (závěrečná, maturitní zkouška nebo absolutorium na střední nebo vyšší odborné škole) v situaci, kdy zájemce sice neabsolvoval vzdělávání na příslušném stupni vzdělávání, ale dosáhl alespoň základního vzdělání a splnil podmínky pro získání stupně vzdělání i bez nutnosti podstoupení vzdělávání na střední či vyšší odborné škole. Dále jsou zde obsažena ustanovení týkající se odborných kurzů, kurzů jednotlivých předmětů a pomaturitních specializačních kurzů nabízených školami za úplatu, jejichž absolvování ale nevede k získání oficiálně uznaného stupně vzdělání.

Zákon o vysokých školách určuje pravidla studia na vysokých školách. Vzdělávání je přístupné všem zájemcům, kteří dosáhli úplného středního nebo úplného odborného středního vzdělání. Přijetí na konkrétní školu podléhá podmínkám přijímacího řízení stanoveným jednotlivými školami. Jedinou výjimkou, kdy není nutné dodržet podmínku dosažení požadované úrovně vzdělání, představuje možnost studia v oblasti umění. V případě zájmu o přijetí do vyšších stupňů vysokoškolského studia (magisterského, popř. doktorského) je nezbytnou podmínkou dosažení nižší, předešlé úrovně vzdělání (bakalářský, popř. magisterský stupeň). Zákon uvádí jako možné formy studia prezenční, distanční či kombinovaný způsob. Podmínky jsou stanoveny jednotně pro všechny zájemce o studium, tedy bez ohledu na to, zda se jedná o studium v rámci počátečního či dalšího vzdělávání. Vedle řádného studia, jež vede k získání vysokoškolského titulu, lze na vysokých školách dále studovat i v rámci programů celoživotního vzdělávání nabízených jednotlivými vysokými školami v různém rozsahu a rozmanitých oborech. Absolventi těchto kurzů získávají osvědčení dokládající jejich úspěšné ukončení. V případě, že by se stali řádnými studenty vysoké školy, mohou jim být uznány kredity za předměty akreditovaných programů studovaných v rámci celoživotního vzdělávání (maximálně však do výše 60 % celkového rozsahu kreditů

stanoveného k ukončení studia). Kurzy celoživotního vzdělávání mohou být zpoplatněny a jejich účastníci nemají zákonný status vysokoškolského studenta.

Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání poskytuje od 1.8.2007 možnost uznávání výsledků neformálního vzdělávání (podrobněji viz podkapitola 5.6).

Ve shodě s nabytím účinnosti nového zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání se změny projeví i v zákoně o dani z příjmu (586/1992 Sb., zákon o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů), kde byly odpočty od základu daně doplněny o poplatky zaplacené jedinci za vykonání zkoušky vymezené v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Maximální výše odpočtu úhrady vynaložené jedincem za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání od základu daně představuje 10 000 Kč za zdaňovací období (v případě osoby se zdravotním postižením 13 000 Kč a osoby s těžším zdravotním postižením 15 000 Kč). Dále zákon obsahuje ustanovení upravující odpočty vzdělávacích nákladů na straně zaměstnavatele, přičemž nový Zákon č. 261/2007 o stabilizaci veřejných rozpočtů přinesl do této oblasti určitá zpřesnění, která nabyla účinnosti k 1.1.2008. Zákon o dani z příjmu, ve znění posledních změn provedených zmíněným zákonem, považuje za daňově uznatelné výdaje zaměstnavatele na odborný rozvoj zaměstnanců i náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení pro potřeby vzdělávání zaměstnanců podniku. Nadále zůstávají daňově uznatelnými náklady na odborný rozvoj zaměstnanců a jejich rekvalifikace zajišťované externími subjekty. Naopak, náklady spojené se zvýšením kvalifikace zaměstnanců nepatří mezi daňově uznatelné vzdělávací výdaje.

Vzdělávání v rámci rekvalifikací upravuje poměrně komplexně zákon o zaměstnanosti. Rekvalifikace je zde vymezena jako získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření, prohloubení, udržování nebo obnovování dosavadní kvalifikace a spadá mezi aktivity dalšího profesního vzdělávání. Zákon určuje, kdo může být poskytovatelem rekvalifikačního vzdělávání, obsahuje ustanovení ohledně úhrady jeho nákladů a finančního zajištění účastníků tohoto vzdělávání. Podrobnější specifikace forem rekvalifikací a nákladů hrazených úřadem práce pak upravuje vyhláška. V rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, dotýkajících se oblasti dalšího vzdělávání, zákon dále vymezuje investiční pobídky poskytované na podporu rekvalifikací nebo školení nových zaměstnanců.

Z výše předložené základní charakteristiky legislativních ustanovení dotýkajících se dalšího vzdělávání je zřejmá roztříštěnost a absence přehledného, jednoznačně vymezeného legislativního rámce platného pro danou oblast. Dílčí úpravy jsou předmětem různých právních norem, jejichž nepřehlednost vyžaduje od uživatelů dostatečné znalosti v oblasti práce s legislativou a obeznámenost se samotnou existencí příslušných zákonů. Současně zde zcela chybí legislativní zakotvení řady klíčových prvků fungujícího systému dalšího vzdělávání (jejich podrobnější popis viz níže). Nekomplexnost dílčího vymezení pouze některých částí systémů zásadně brání vytvoření potřebného funkčního systému dalšího vzdělávání. Vhodné řešení lze spatřovat ve vypracování jednotné právní úpravy celé oblasti dalšího vzdělávání. Východiskem její tvorby se může stát struktura diskutovaná v subkapitole 4.1.

5.2 Řízení oblasti dalšího vzdělávání dospělých

Obecná problematika dalšího vzdělávání na národní úrovni spadá do působnosti Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Převážná část dosud realizovaných aktivit ve vztahu k dalšímu vzdělávání však zatím většinou vedla pouze k formulaci strategických směrů a návrhů žádoucích řešení než k samotné realizaci potřebných

konkrétních kroků. Postupné vytváření národní soustavy kvalifikací a nabytí účinnosti nového zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání snad již přináší změnu v dosavadním vývoji, ve smyslu realizace skutečných aktivit směřujících k rozvoji vzdělávání dospělé české populace. Ostatní rezortní ministerstva vykonávají vlastní kompetence v rámci dalšího odborného vzdělávání dospělých příslušných profesí spadajících do působnosti jednotlivých resortů (např. ministerstvo zdravotnictví řídí další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví, ministerstvo práce a sociálních věcí rozhoduje v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků apod.; podrobněji viz část věnována akreditacím vzdělávacích programů v podkapitole 5.7). Ministerstvo práce a sociálních věcí je dále kompetenčním orgánem pro rekvalifikační vzdělávání a v rámci podpůrných programů poskytuje prostředky na rozvojové projekty v oblasti dalšího, především odborného vzdělávání dospělých, souvisejícího s výkonem zaměstnání a upevněním pozic občanů na trhu práce.

Oblast dalšího vzdělávání postrádá jasné stanovení kompetencí a odpovědností jak hlavního aktéra zastřešujícího celou oblast dalšího vzdělávání, tak i ostatních jednotlivých subjektů včetně vymezení pravidel vzájemné koordinace jejich činností. Nižší správní úrovně (regiony, samospráva) nemají dány zákonem konkrétní pravomoci a povinnosti v oblasti zabezpečování aktivit dalšího vzdělávání (kromě formálního dalšího vzdělávání realizovaného v rámci vzdělávacích aktivit školských institucí počátečního vzdělávání, jejichž zřizovateli jsou obce nebo kraje). Aktivity krajů tak zcela závisí na vymezení jejich rozpočtových priorit, kde vzdělávání dospělých v konkurenci s ostatními oblastmi často prohrává. Spolupráce veřejné správy se sociálními partnery a zaměstnavateli dosahuje v jednotlivých krajích různých podob a intenzity, pohybující se v rozmezí pravidelné regulární spolupráce až po nahodilé aktivity. Přičemž spolupráce se zástupci prezentujícími potřeby světa práce je pro funkčnost systému dalšího vzdělávání zcela zásadní. Postavení těchto subjektů v procesu řízení, rozvoje a zabezpečení systému dalšího vzdělávání však není dostatečně pevné a chybí jasné vymezení jejich kompetencí a úkolů. Posun směrem k zapojení širšího okruhu odborníků i ze sféry trhu práce lze spatřovat v postupném zřizování tzv. sektorových rad, jejichž zakládání je spojeno s projektem „Rozvoj národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání“ (podrobnější informace k projektu viz kapitola 5.6). Úkolem sektorových rad je prosazovat požadavky světa práce na potřebné dovednosti a kompetence pracovníků zastávajících konkrétní pracovní pozice a ovlivnit tak obsah vzdělávání ve shodě s těmito požadavky. Zapojení sektorových rad do procesu vymezení nezbytných dovedností, jimiž by měl pracovník určité profese disponovat, určí potřebné znalosti, jež by měla pracovní síla příslušné odborné oblasti prostřednictvím vzdělávání získat. Sektorové rady tak stanoví požadavky světa práce na kvalifikace, které by se měly stát východiskem při vytváření vzdělávacích programů dalšího vzdělávání (současně vedle programů počátečního vzdělávání). Sektorovou radu tvoří zástupci zaměstnavatelů, profesních organizací, zaměstnanců (odborů), učitelů a dalších odborníků na problematiku lidských zdrojů působících v příslušném odvětví. Sektorové rady tak prosazují požadavky a potřeby daného sektoru ve vztahu k rozvoji lidských zdrojů (grafické znázornění role sektorových rad přináší obrázek č. 1 v příloze).

Vzhledem k popsané roztříštěnosti pravomocí a nedostatečnému kompetenčnímu rámci je zapotřebí přesněji definovat pravomoci, náplně činností, odpovědnosti jednotlivých aktérů a vymežit vzájemné kompetenční vazby mezi subjekty. Zajištění takovéto návaznosti či provázanosti aktivit aktérů na různých správních úrovních v oblasti dalšího vzdělávání vytvoří podmínky pro jejich lepší spolupráci, probíhající na úrovni partnerství. Bezproblémová kooperace všech odpovědných subjektů je zásadním předpokladem fungování systému dalšího vzdělávání. Zastřešující kompetenční orgán

na národní úrovni, nesoucí hlavní odpovědnost za vytváření a rozvoj systému dalšího vzdělávání, jednoznačně představuje ministerstvo školství, do jehož pravomocí spadá především tvorba legislativy pro oblast dalšího vzdělávání, koncepční, koordinační činnost v dané oblasti, tvorba a podpora rozvoje systému dalšího vzdělávání. Ostatní resorty nesou odpovědnost za jim svěřené úkoly, jejichž vymezení je ve shodě s požadavky ministerstva školství. Úloha regionální úrovně spočívá zejména v zabezpečení potřebné vzdělávací nabídky v daném regionu v souladu s potřebami kraje, regionálních zaměstnavatelů a dospělé části obyvatel příslušného kraje, v zajištění informačně-poradenského systému a sledování kvality poskytovaných vzdělávacích služeb. Současné krajské rady rozvoje lidských zdrojů,⁴⁸ působící na jednotlivých krajských úřadech, se nabízejí jako vhodné subjekty zajišťující tyto aktivity na krajské úrovni.⁴⁹ Sociálním partnerům patří významné místo právě na úrovni regionální správy, ti by se - na základě pravidelné vzájemné spolupráce - měli podílet na utváření podoby dalšího vzdělávání v daném kraji.⁵⁰

5.3 Poskytovatelé vzdělávání

Vzdělávací nabídka dostupná dospělým zájemcům o studium v ČR zahrnuje:

- školské instituce - vedle formálního vzdělávání pro mladé, poskytují školy (kromě základních) možnost studia i dospělým zájemcům ve formách denního, večerního, dálkového studia. Dospělí tak získávají šanci doplnit si nebo zvýšit stupeň vzdělání. Školy mohou dále nabízet i speciální kurzy určené výhradně dospělým studentům. Jedná se o kurzy organizované v rámci doplňkové činnosti školy, jejichž poskytování lze zpoplatnit. Absolvování výuky však nevede k získání určitého stupně vzdělání, pouze je vydáváno osvědčení o úspěšném ukončení kurzů. V případě středních a vyšších škol jsou to např. odborné kurzy, kurzy jednotlivých předmětů či určitých ucelených částí učiva,⁵¹ pomaturitní specializační kurzy.⁵² Na vysokých školách se jedná např. o rozmanité vzdělávací kurzy nabízené v rámci tzv. Univerzit třetího věku nebo i další spíše krátkodobé odborné kurzy zaměřené tematicky či na určitou cílovou skupinu.

⁴⁸ Rady pro rozvoj lidských zdrojů působící na krajských úřadech jsou poradním orgánem Rady kraje, jejichž funkce spočívá v pomoci při vytváření a prosazování strategie řízení rozvoje lidských zdrojů v kraji. Členy rady pro rozvoj lidských zdrojů tvoří zástupci státní správy a samosprávy, zástupci zaměstnavatelských a odborových svazů, zástupci sociálních partnerů a dalších participujících subjektů.

⁴⁹ Zajímavý příklad iniciativy na krajské úrovni v oblasti dalšího vzdělávání představuje Projekt Centrum vzdělanosti Libereckého kraje. Projekt, jehož realizátorem je Liberecký kraj, je zaměřen na vytvoření systému celoživotního vzdělávání, který nabídne všem občanům Libereckého kraje příležitost ke vzdělávání. Za účelem zabezpečení dalšího vzdělávání dospělých předpokládá návrh systému využití kapacit středních škol, které se vzhledem k demografickému vývoji potýkají s klesajícím počtem studentů počátečního vzdělávání. Koordinace systému byla svěřena speciální nově zřízené organizaci. Střední školy zapojené do projektu, označované jako místní centra celoživotního vzdělávání, nabízí vzdělávací programy určené veřejnosti. Součástí projektu byla mj. i speciální školení, kde se pedagogičtí pracovníci těchto škol připravovali na práci s dospělými studenty.

⁵⁰ Příkladem iniciativy na regionální úrovni může být projekt Regionální rozvojové agentury Plzeňského kraje o.p.s. „Analýza nabídky a zhodnocení vzdělávacího potenciálu dalšího profesního vzdělávání v kraji“, jehož výstup by měly přispět ke zkvalitnění systému dalšího profesního vzdělávání na regionální úrovni, vytvoření nástroje k průběžné analýze nabídky dalšího profesního vzdělávání využitelného pro řízení rozvoje lidských zdrojů na krajské úrovni a rozvoji lidských zdrojů ve shodě s potřebami kraje.

⁵¹ Kurzy nabízí možnost doplnit si všeobecné a odborné znalosti pro potřeby výkonu daného zaměstnání.

⁵² Určeny zájemcům o rozšíření kvalifikace získané předešlým studiem.

- komerční neškolské vzdělávací instituce - poskytují vzdělávací kurzy neformálního vzdělávání. Úspěšné absolvování kurzů je stvrzeno osvědčením vydaným účastníkům kurzů. Nejedná se však o kurzy umožňující dosažení stupně vzdělání. Nabídka kurzů zahrnuje jak akreditované kurzy, tak i kurzy neakreditované.
- podnikové vzdělávání - vzdělávání realizované přímo v podniku, zabezpečované vlastními interními či nasmlouvanými externími vzdělávacími službami. Vzdělávací aktivity ve skupině podnikového vzdělávání dále zahrnují nové, méně běžné iniciativy, které však do budoucna mohou zaujmout významný podíl v zajišťování rozvoje pracovní síly. Takovýmto příkladem jsou např. tzv. klastry neboli regionální sdružení společností působících v daném odvětví, jež si současně na trhu produktů a služeb vzájemně konkurují, a ostatních organizací a institucí (mimo jiné i vzdělávacích institucí). Cílem takového účelového spojení je společně dosáhnout odstranění problémů, s nimiž se při realizaci vlastních činností všichni členové potýkají. V oblasti dalšího vzdělávání lze pozitiva tohoto uskupení spatřovat ve společné spolupráci členů klasteru na zajištění dalšího kvalifikačního rozvoje pracovní síly. Kromě spolupráce se vzdělávacími institucemi zaměřené na vzdělávání studentů počátečního vzdělávání lze nalézt u většiny klastrů působících v ČR⁵³ i projekty v oblasti dalšího odborného a profesního rozvoje zaměstnanců členských firem klasteru. Aktivity projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů, vypracovaných jednotlivými klastry, nejčastěji zahrnují spolupráci firem a přidružených institucí při zajištění vzdělávacích aktivit dalšího profesního vzdělávání, školení, seminářů apod. Zakládání klastrů je v České republice zatím na začátku a jedná se především o rozvojové projekty, významně podporované prostředky strukturálních fondů EU, k nimž mohou zájemci získat přístup prostřednictvím Operačního programu Podnikání a inovace (Ministerstvo průmyslu a obchodu) v rámci podpůrného programu Spolupráce.
- odbory - zabezpečují vzdělávací příležitosti pro své členy.⁵⁴
- poradenské a rozvojové agentury,⁵⁵ zájmové, profesní organizace, vzdělávací nabídky vytvořené rozmanitými organizacemi⁵⁶ v rámci podpůrných programů
- neziskové organizace, nadace - nejčastěji poskytují zájmové kurzy, v menší míře je možné v jejich nabídce nalézt i odborné kurzy.
- rekvalifikační kurzy - nabízí zájemcům možnost změnit kvalifikaci a osvojit si nové znalosti a dovednosti potřebné k opětovnému zapojení na trhu práce. Rekvalifikace

⁵³ Seznam klastrů nalezne zájemce na internetových stránkách CZECHINVESTu, Agentury pro podporu podnikání a investic (www.czechinvest.org).

⁵⁴ Např. Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost ČMKOS organizuje semináře, vzdělávací kurzy pro své členy. Nabídka zahrnuje i např. vzdělávací kurzy probíhající korespondenční nebo e-learningovou formou v oblastech pracovněprávních vztahů na pracovišti, zaměstnávání v EU, motivace zaměstnanců pro vzdělávání a vzdělávání zaměstnanců v BOZP. V rámci oddělení existuje Poradenské a informační centrum dalšího vzdělávání zaměstnanců, mezi jehož činnosti patří především poskytování informací o příležitostech dalšího vzdělávání a poradenství dospělým zájemcům. Zároveň jednotlivé odborové svazy předkládají svým členům vlastní nabídku řady vzdělávacích aktivit.

⁵⁵ Např. Regionální poradenská a informační centra (RPIC) mezi svými aktivitami nabízejí malým a středním podnikům a začínajícím podnikatelům i cenově zvýhodněné vzdělávací služby včetně poradenství. Vzdělávací aktivity nabízejí v rámci svých činností dále také např. Regionální rozvojové agentury zaměřené na podporu rozvoje jednotlivých krajů (jejich seznam a odkazy na internetové stránky nalezne zájemce na internetovém portálu Asociace rozvojových agentur www.cara.cz).

⁵⁶ Např. Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hospodářská komora a její regionální centra (krajské, okresní, regionální hospodářské komory), která organizují řadu vzdělávacích kurzů, velmi často s využitím prostředků rozvojových programů. Vzdělávací projekty jsou připravovány s ohledem na potřeby podnikatelské sféry.

Ize podrobněji členit na nespécifické, specifické a zaměstnanecké. Specifické rekvalifikace jsou přímo upraveny pro účastníky, kteří potřebují získat kvalifikaci pro výkon konkrétního, již zajištěného nebo i vykonávaného zaměstnání. Vzdělávání v určitém oboru, jež je předpokladem získání nového pracovního místa, spadá mezi nespécifické rekvalifikace. Prostřednictvím zaměstnaneckých rekvalifikací jsou pracovníci doškolení nebo přeškolení podle požadavků zaměstnavatele.

Vzdělávací nabídku v oblasti dalšího vzdělávání lze z hlediska rozsahu a její rozmanitosti hodnotit vcelku pozitivně. Zájemci o další vzdělávání mají k dispozici značné možnosti výběru mezi různými poskytovateli a formami vzdělávání. I když některé zůstávají, vzhledem k svým charakteristikám, ze strany dospělých méně preferovanými. Jedná se zejména o formální vzdělávání ve školách, a to zejména z důvodů:

- vyšší časové zátěže, jež je dána delší dobou trvání vzdělávacích programů realizovaných ve školách,
- vyšší finanční zátěže, neboť nutnost delší doby studia programů formálního vzdělávání prodlužuje období sníženého pracovního příjmu,
- obtížnějšího spojení výkonu povolání s pravidelným, dlouhodobějším vzděláváním ve škole.

I přes pozitivní uznání rozsahu nabídky vzdělávacích příležitostí v oblasti dalšího vzdělávání přetrvává v jejím hodnocení ze strany českých dospělých řada problémů. Jedná se zejména o zajištění a kontrolu její kvality, její vyšší přehlednosti apod. Ostatně i toto potvrzují výše zmíněné výsledky výzkumu, kde 45 % osloveným respondentům chybí informace o vzdělávací nabídce a stejnému podílu osob nabídka nevyhovuje z hlediska jejich potřeb. Těmto otázkám se podrobněji dále věnují samostatné podkapitoly 5.7. a 5.8. V rámci tohoto oddílu, jehož úkolem bylo vymezit podobu vzdělávací nabídky existující v ČR, ji lze tedy z kvantitativního hlediska zhodnotit vesměs pozitivně. K početnosti vzdělávací nabídky přispívají i podmínky zahájení provozování vzdělávací činnosti, která se řadí mezi živnosti ohlašovací, kdy stačí pouze doručení ohlášení živnostenskému úřadu o zahájení činnosti.

5.4 Cílové skupiny

Přístup k dalšímu vzdělávání není v případě ČR nijak specificky vymezen věkovou hranicí či striktně omezen pouze pro určitou část populace.⁵⁷ Jak již bylo výše zmíněno, novela školského zákona umožnila přístup na střední školu i bez povinnosti dosažení základního vzdělání. Ostatní vyšší stupně formálního vzdělávání jsou však dostupné pouze za předpokladu získání předešlé úrovně vzdělání. Naopak, přístup do kurzů neformálního vzdělávání není většinou podmiňován nároky na předchozí dosažené vzdělání. V případě odborněji zaměřených kurzů lze však předpokládat požadavek určitých znalostí budoucích účastníků, na něž bude v průběhu vzdělávání navazováno. Přesnější vymezení cílové skupiny vzdělávacích kurzů je stanoveno u rekvalifikací, které jsou určeny především uchazečům a zájemcům o zaměstnání, v případě zaměstnaneckých rekvalifikací pak pracovníkům určitého zaměstnavatele.

⁵⁷ V některých případech však mohou být vzdělávací příležitosti preferenčně zaměřeny na zástupce z rizikových skupin. Většinou se jedná o podpůrné speciálně vytvořené programy, jejichž hlavním cílem je podpora zaměstnatelnosti této skupiny osob a zmírnění sociálních dopadů jejich nepříznivé situace.

5.5 Finanční zabezpečení

V případě studia standardních studijních programů, shodných s denním studiem vedoucím k získání oficiální úrovně vzdělání, platí stejné principy financování dalšího vzdělávání jako v případě počátečního vzdělávání (tzn. veřejné školy jsou financovány orgány státní správy z prostředků obecných daňových příjmů; vyšší odborné školy a školy soukromé získávají, vedle zákonem vymezených plateb od orgánů státní správy, i prostředky od studentů). Další speciální kurzy poskytované školami jako doplňková činnost nad rámec vzdělávacích programů jsou hrazeny účastníky. Výši úhrady stanoví ředitel školy, v případě soukromých vzdělávacích institucí právnická osoba vykonávající činnost školy. Vzdělávací služby komerčních poskytovatelů jsou pro účastníky zpoplatněny. Vzdělávání související s výkonem zaměstnání, jehož se dospělí účastníci se souhlasem zaměstnavatele, je propláceno z prostředků zaměstnavatele. Vzdělávací aktivity spadající do zájmové oblasti, kurzy nesouvisející s výkonem povolání, návštěvované z vlastní iniciativy, financují účastníci ze svých zdrojů. Podnikové vzdělávání pokrývají finanční prostředky příslušné organizace, přičemž výdaje za vzdělávací služby lze zahrnout mezi daňově uznatelné náklady. Služby neziskových organizací jsou nabízeny na základě přímé úhrady od účastníků kurzů. Rekvalifikační vzdělávání je hrazeno z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce, v případě zaměstnaneckých rekvalifikací finančně přispívá i zaměstnavatel.

Okruh finančních podpůrných nástrojů zaměřených na stimulaci jednotlivých stran vzdělávacího trhu je zatím v České republice velmi omezený. Jedinci mají možnost si odečítat od základu daně poplatky vynaložené na zkoušky související s uznáváním výsledků dalšího vzdělávání. Zvýšení zájmu o podstoupení rekvalifikace je cílem výplaty zvýhodněné výše podpory v nezaměstnanosti. Studium zaměstnance v pracovní době vedoucí k získání potřebných znalostí vyžadovaných pro výkon stanovené práce a schválené zaměstnavatelem je zákoníkem práce pojmáno jako překážka v práci na straně zaměstnance z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia a zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu. Zákoník práce konkrétně rozeznává čtyři typy odborného rozvoje zaměstnanců:

- zaškolení a zaučení⁵⁸
- odbornou praxi absolventů škol⁵⁹
- prohlubování kvalifikace⁶⁰
- zvyšování kvalifikace⁶¹

Na první tři případy vzdělávání je nahlíženo jako na výkon práce a zaměstnanci tak po jeho dobu náleží mzda/plat. Zvyšování kvalifikace zakládá nárok na pracovní volno s náhradou mzdy/platu. Rozsah placeného studijního volna poskytnutého za

⁵⁸ Zaškolení a zaučení je poskytováno novému zaměstnanci nedisponujícímu potřebnou kvalifikací pro výkon svěřené práce.

⁵⁹ Odbornou praxí absolventů škol se rozumí ze strany zaměstnavatele umožnění absolventům středních, vyšších odborných, vysokých škol a konzervatoří získání praktických dovedností souvisejících s výkonem povolání, pro které získal předešlým studiem odpovídající kvalifikaci.

⁶⁰ Prohlubováním kvalifikace se označuje její udržování, průběžné doplňování a obnovování, ale neznamená změnu kvalifikace.

⁶¹ Zvyšování kvalifikace znamená studium vedoucí k jejímu získání, rozšíření nebo zvýšení úrovně vzdělání, v souladu s potřebami zaměstnavatele.

účelem zvyšování kvalifikace zaměstnance přesně stanoví § 232 zákoníku práce následovně:

- „(1) Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu
- a) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
 - b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
 - c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky, absolutoria nebo státní zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou,
 - d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu závěrečné písemné práce, absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, rigorózní práce nebo disertační práce,
 - e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky a státní doktorské zkoušky.
- (2) K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.
- (3) Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremonálu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.“⁶²

Stanovené nároky představují zákonem zajištěné minimum a lze je poskytovat i ve vyšším rozsahu, vymezeném v příslušné kolektivní či pracovní smlouvě nebo vnitřním předpisu organizace. Naopak, na vzdělávání realizované dospělými z vlastní iniciativy, bez souhlasu zaměstnavatele, se zmíněné úlevy a podpory nevztahují.

Podniky, jak již bylo výše uvedeno, mohou zahrnout výdaje na vzdělávání zaměstnanců mezi daňově uznatelné náklady a využít případných dotačních programů (existujících např. v rámci Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů). Mezi finanční podporu podnikového vzdělávání je možné zařadit investiční pobídky na školení zaměstnanců poskytované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, které přispívají investorovi na úhradu výdajů spojených se zajištěním požadovaných kvalifikací pracovní síly. V případě zvyšování kvalifikace pracovníka dává zaměstnavateli zákoník práce právo uzavřít s tímto zaměstnancem tzv. kvalifikační dohodu. Zaměstnavatel se v dohodě zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a naopak zaměstnanec v ní souhlasí s povinností setrvat u zaměstnavatele po vymezenou dobu, jejíž délka však nesmí překročit pět let a v případě, že by zaměstnanec odešel od zaměstnavatele před skončením stanovené doby, je povinen zaměstnavateli uhradit náklady vynaložené na zvýšení jeho kvalifikace. Obdobnou dohodu lze dále uzavřít i při prohlubování kvalifikace, pokud výše nákladů dosáhne minimálně 75 000 Kč.⁶³ Zaměstnavatel tak má možnost alespoň částečně zmírnit riziko ztráty investic učiněných do rozvoje své pracovní síly a bránit se zmíněnému poachingu.

Na nabídkové straně lze nalézt finanční podporu v podobě daňového osvobození od platby daně z přidané hodnoty v případě poskytování výchovy a vzdělávání. Kromě školských institucí se výjimka vztahuje i na vzdělávací činnosti neziskových organizací. Naopak, na komerční organizace podnikající v oblasti poskytování vzdělávacích služeb,

⁶² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶³ Současně však v tomto specifickém případě již nemá zaměstnavatel právo požadovat po zaměstnanci účast na vzdělávání vedoucí k prohloubení kvalifikace, jak mu umožňuje §230 odst. 2 zákoníku práce.

jež nespádají do vymezení § 57 zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, se vztahují standardní ustanovení platná pro ostatní podnikatelské činnosti. Určité příležitosti pro poskytovatele představují i grantové programy a podpůrné projekty, přičemž získání požadované podpory vyžaduje od zájemců vlastní iniciativu k získání informací a vypracování rozsáhlé dokumentace žádosti.

V případě dalšího vzdělávání nelze požadovat, aby veškeré vzdělávání bylo financováno z veřejných prostředků. Naopak je zde potřebné určit priority veřejného rozpočtu. Vzdělávání dospělých představuje oblast, kde je spolufinancování zcela obhajitelné a především žádoucí. Vzdělávání po opuštění školy je už vždy věcí jedince a iniciativa k jeho zahájení a realizaci musí vycházet přímo od něj, v případě dalšího profesního vzdělávání i od zaměstnavatele. Veřejné prostředky by zde měly působit jako pomocný nástroj podněcující zmíněné subjekty k vzdělávacím aktivitám. Současné podpory jsou však co do počtu velmi omezené. Krátké shrnutí současného finančního zabezpečení vzdělávání dospělých podaného v tomto oddíle odhaluje značný prostor pro zavedení vhodných finančních opatření, jež by mohla přispět ke zvýšení účasti dospělých ve vzdělávání, neboť právě finanční nákladnost je jimi uváděna jako nejzávažnější bariéra jejich dalšího vzdělávání.

5.5.1 Nástroje finanční podpory

Kapitola 4.5.1 přinesla širší přehled nabízejících se finančních stimulačních nástrojů v členění na nabídkově a poptávkově orientované a vymezení jejich hlavních výhod a nevýhod. Vypracovaný seznam nástrojů lze nyní využít k výběru opatření aplikovatelných v podmínkách České republiky.

Nabídková podpora

Vzhledem k rozsahu vzdělávací nabídky a již určitým existujícím možnostem přístupu k externím zdrojům, není potřeba další finanční stimulace nabídkové strany vzdělávacího trhu pocítována jako akutní. Řešení si spíše vyžaduje problém zajištění garance a kontroly kvality nabízených služeb, zabezpečení dostupnosti informací o vzdělávací nabídce a profesionálního poradenství poskytujícího pomoc v orientaci široké nabídky (těmto otázkám se věnují následující příslušné části práce).

Rozhodující pozornost je třeba zaměřit především na poptávkovou stranu vzdělávacího trhu, a to dospělé jedince a zaměstnavatele. Právě potenciální uživatelé vzdělávacích služeb čelí závažnějším překážkám, s nimiž se hůře vyrovnávají.

Poptávková podpora

JEDNOTLIVCŮ

Potenciální zájemci o další vzdělávání z řad české dospělé populace nejčastěji poukazují na finanční omezení, jako na důvod jejich nedostatečné vzdělávací aktivity v průběhu životní etapy, následující po ukončení školního vzdělávání. Z celé řady v předešlé kapitole zvažovaných a podrobně charakterizovaných podpůrných nástrojů se, s přihlédnutím k jejich vymezeným pozitivním a negativním stránkám, jako vhodné pro praxi České republiky jeví zejména následující:

1. Studijní poukázky
2. Stipendia, granty

3. Studijní půjčky
4. Daňové úlevy
5. Nabídka doprovodných služeb

1. STUDIJNÍ POUKÁZKY

Studijní poukázky, označované také jako vouchery, šeky apod., lze již i v současné době nalézt mezi zaměstnaneckými benefity některých firem. Jedná se však zatím pouze o málo rozšířený druh zaměstnaneckého benefitu, spíše poskytovaného ve větších firmách, a tudíž dostupného pouze omezenému okruhu dospělých, tedy jen zaměstnancům těchto organizací. Toto specifické platidlo funguje na obdobném principu jako nejvíce rozšířené stravenkové šeky, s jejichž využíváním nemají zaměstnanci žádné problémy a velmi snadno si na ně zvykli. Vzdělávací poukázky jsou poskytovány zaměstnancům na úhradu vzdělávacích aktivit vybíraných z dané skupiny poskytovatelů vzdělávání. Výběr konkrétního kurzu je ponechán čistě na zájmu zaměstnance a studium probíhá v jeho volném čase.

Snadnější dostupnost tohoto nástroje většině dospělé populace by bezesporu ovlivnila její chování žádoucím směrem. Dosavadní zkušenost lidí s používáním „stravenek“, jako běžného platidla na nákup vymezeného okruhu zboží, dává možnost předpokládat snadné přijetí studijních voucherů jako plnohodnotného platidla ze strany dospělých, kteří tak budou vedeni k vyhledávání jim vyhovujících vzdělávacích nabídek, které bude možné nakoupit za získané šeky. Navrhované poukázky by byly určeny k úhradě cen kurzů vybíraných na základě individuálního výběru a preferencí zájemců o studium ze stanoveného okruhu poskytovatelů. Nejedná se tedy o vzdělávání přímo nařazené zaměstnavatelem. Cílem tohoto nástroje je naopak podpořit vlastní iniciativu dospělých k samostatnému řízení svého dalšího znalostního rozvoje.

V kapitole 4.5.1, věnované rozboru jednotlivých podpůrných nástrojů, byl podán nástin několika možných podob poukázkových systémů, odlišujících se od sebe v několika prvcích (hodnota poukázky, rozsah úhrady, okruh příjemců, zdroje financí, podmínky nároku apod.). Potřeba zpřístupnit vzdělávací poukázky širšímu okruhu dospělé populace, tedy kromě zaměstnancům několika firem i ostatním dospělým včetně nalézajících se mimo pracovní trh, vyvolaná snahou podnitit jejich vzdělávací poptávku, si vyžádá zapojení veřejné podpory. V návaznosti na provedené třídění v předešlé kapitole se vhodným jeví poukázkový systém s částečným financováním ze strany státu, resp. veřejného sektoru. Představení návrhu podoby poukázkového systému pro ČR předkládá následující text.

Prostředky pokrývající hodnotu dané poukázky by pocházely ze tří zdrojů, tedy od samotných dospělých, veřejného sektoru (konkrétně zejména z rozpočtů krajů či obcí) a zaměstnavatelů. Dodržením principu vícezdrojového financování, tzn. při současném využití prostředků z více zdrojů, lze snadněji dosáhnout vyšší finanční podpory jednotlivců. I přesto, že by se nejednalo o vzdělávání přímo potřebné k výkonu svěřených pracovních úkolů, které většinou probíhá v pracovní době, formuje toto další vzdělávání znalostní rozvoj pracovníka, jež se pozitivně projeví v jeho pracovních schopnostech a produktivitě, a tedy i v pozitivním přínosu pro zaměstnavatele. Spolufinancování ze strany zaměstnavatele by tak mělo být přirozeným jevem. Studijní poukázky mohou zároveň představovat také významný zaměstnanecký benefit, posilující věrnost pracovníka ke svému zaměstnavateli. Podíl ze strany veřejného sektoru by byl pevně stanoven, rozdělení zbývajících částí hodnoty poukázky by bylo ponecháno na domluvě a rozhodnutí mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. V případě skupiny nezaměstnaných osob by veřejné zdroje přebral podíl zaměstnava-

telů, přičemž v této situaci by byla jeho výše pevně stanovena. Možností konkrétního rozdělení dílčích úhrad hodnoty poukázky mezi vymezené subjekty existuje celá řada, největší část úhrady však zůstává na straně dospělého jedince. Např. lze uvažovat o 50 % podílu ze strany jednotlivce, 25 % dotaci z veřejných rozpočtů a 25 % od zaměstnavatele, přičemž tuto část je možné na základě rozhodnutí zaměstnavatele zvýšit ve prospěch snížení zátěže zaměstnance.

Hodnota poukázky by se stanovila na základě průměrné výše ceny vzdělávací jednotky zjištěné zmapováním cen na trhu dalšího vzdělávání.⁶⁴ Vzdělávací jednotku je vhodné vymezit spíše jako ucelený blok výukových hodin než jako jednotlivé lekce. Zaplacení vzdělávacího bloku - resp. kurzu - dává totiž větší předpoklad jeho dokončení než postupný nákup dílčích výukových lekcí (hodin). Rozdíl ceny kurzu nad hodnotu poukázky by si dále hradil účastník kurzu, podobně jako je tomu i u jiných poukázkových systémů (stravenky, dárkové šeky apod.).

Současně je nutné stanovit podmínky četnosti čerpání poukázek s veřejnou podporou, které může jedinec za dané období získat - např. 1ks za půl roku. Právo přijímat poukázky a následně požadovat jejich proplácení by měli pouze akreditovaní poskytovatelé, jež splnili zákonem stanovené povinnosti a získali oprávnění k provozování vzdělávací činnosti dospělých. Kritériem k udělení akreditace by byla především kvalita nabízených vzdělávacích služeb a poskytovatele. Obsahová nabídka tímto způsobem hrazených kurzů by měla být dostatečná, aby uspokojila rozmanité potřeby dospělých zájemců o vzdělávání.

Administraci celého systému plateb a zpětného proplácení je možné svěřit buď speciálně státem vytvořené instituci nebo využít již existujících „sítí“ a zkušeností soukromých firem působících v oblasti realizace (fungování) poukázkových systémů. Ponechání fungování v již zavedeném systému komerčních subjektů by - vedle nižších „startovacích“ nákladů, rychlého zavedení a provozu systému - dále udrželo konkurenci mezi subjekty nabízejícími poukázky, a tím přineslo prospěch především subjektům poptávky (výhodnější nabídky, lepší služby apod.).

Návrh konkrétní podoby fungování poukázkového systému charakterizuje následující text, který je zároveň převeden do názornější podoby grafického schématu. Použito bylo výše zmíněné rozdělení plateb mezi jednotlivce, veřejné rozpočty a prostředky zaměstnavatele, tedy 50 : 25 : 25 (v případě nezaměstnané osoby v podobě 50 : 50). Popis principu fungování navrženého poukázkového systému: Zaměstnavatel nakoupí studijní vouchery určité hodnoty od společnosti vydávající poukázky, nazveme ji poukázkovou společností, za 75 % výše celkové ceny. Zaměstnancům, majícím zájem o využití poukázek na studium, bude strženo z částky čisté mzdy 50 % celkové ceny poukázky a předány poukázky. Následně si zaměstnanci zvolí poskytovatele vzdělávání podle svého předmětu zájmu, časových a vzdělávacích potřeb. Současně však musí mít poskytovatel oprávnění vybírat a následně požadovat proplácení poukázek, které získá od účastníků kurzů jako platbu za poskytnuté vzdělávací služby. Vybrané poukázky odesílá poskytovatel vzdělávání zpět poukázkové společnosti, která dané vouchery vydala. Společnost - po provedení kontroly oprávněnosti nároku - uhradí vzdělávacímu subjektu plnou hodnotu přijatých poukázek. Na základě zúčtování odevzdaných a proplacených poukázek zažádá poukázková společnost danou veřejnou instituci o proplácení 25 % zbývajících hodnoty poukázky z veřejných prostředků. V případě, že by administrující společností nebyla

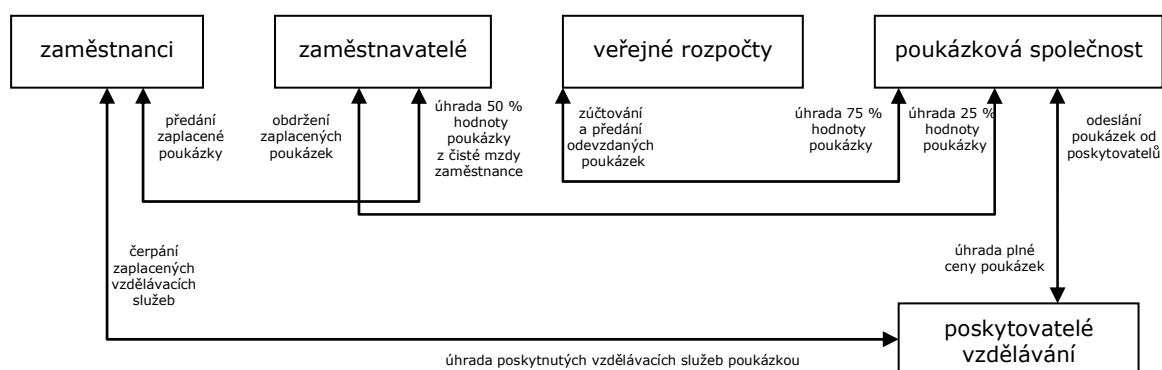
⁶⁴ Ceny kurzů se pohybují ve značeném rozpětí. Největší část vzdělávací nabídky lze nalézt v cenovém pásmu s horní hranicí 5-8 tis. Kč. Konkrétní výše závisí na odborném zaměření kurzu, jeho délce apod.

5. Návrh struktury systému dalšího vzdělávání pro ČR

soukromá, ale naopak veřejná instituce, poslední krok (zúčtování 25 %) by pak neprobíhal. Zbývajících 25 % hodnot poukázky by automaticky představovalo dotaci.

Nezaměstnané osoby by získávaly poukázky s identifikačními prvky, odlišující poukázky od předchozího typu, nákupem od poukázkové společnosti za 50 % její hodnoty. Poukázková společnost by tyto poukázky, získané od vzdělavatelů, následně vyúčtovala veřejné instituci s požadavkem doplatku ve výši 50 % ceny.

Obrázek č. 4 **Schéma poukázek na další vzdělávání**



Zdroj: vlastní zpracování

Vzdělávací poukázky se jeví jako vhodný nástroj finančního zabezpečení umožňující současně zapojení hlavních subjektů do financování aktivit dalšího vzdělávání. Poukázky lze využít k podpoře financování vzdělávání jedinců s přispěním více zdrojů, kterými nejběžněji bývají veřejné rozpočty, prostředky jedinců a zaměstnavatelů. Stejně tak je možné, aby se na úhradě části ceny poukázky podílely i ostatní subjekty, jako jsou sociální partneři (svazy, komory), dobrovolnické a zájmové organizace. Pokud do tohoto financování vstupují další strany, může být naopak účast státu minimální a přesto bude dodržen princip vícezdrojového financování se zapojením zdrojů zainteresovaných subjektů.

2. STIPENDIA, GRANTY

Dospělí studenti se již nacházejí v odlišné situaci, než studenti počátečního vzdělávání, kteří se mohou spoléhat na finanční podporu rodiny a nejsou zatíženi povinnostmi finančního zajištění rodiny. Stipendium se jeví jako vhodný nástroj k podpoře částečného pokrytí finanční nákladnosti studia dospělých v rámci formálního vzdělávacího systému, které má spíše dlouhodobější charakter a je často spojeno s omezením či přerušením výkonu zaměstnání. Prostředky by představovaly příspěvek na pokrytí části nákladů souvisejících se studiem a životních nákladů, jejichž úhrada může být z důvodu dočasného snížení pracovního příjmu ohrožena.

Návrh podoby nástroje: Přiznání nároku a stanovení výše stipendia by bylo podmíněno úrovní příjmu dospělého studenta, délkou a formou studia (tzn.např. prezenční, dálková aj.). Výše stipendia by měla reálně odrážet úroveň životních nákladů jedince, aby se v důsledku rozhodnutí podstoupit dlouhodobější studium neocitl zcela bez finančních prostředků, což by následně vyloučilo i možnost dalšího

vzdělávání. Výplata by probíhala z veřejných rozpočtů na regionální úrovni, zdroje na jejich financování by plynuly s rozpočtové kapitoly ministerstva školství.

3. STUDIJNÍ PŮJČKY

Snížení, či dokonce dočasné přerušení příjmu ze zaměstnání na jedné straně a naopak zvýšení životních nákladů na straně druhé, staví potenciálního zájemce o další vzdělávání před závažný existenční problém. Jedná se zejména o dlouhodobější intenzivnější studium, jež neposkytuje příliš prostoru nadále částečně vykonávat pracovní činnost a zajistit si tak alespoň nějaký příjem. Určitým řešením se zde jeví nabídka dostupných studijních půjček, které by pomohly dospělým studentům překlenout období nedostatečných finančních zdrojů, vyvolané jejich rozhodnutím o vstupu do aktivit dalšího vzdělávání.

V současné době již lze nalézt v nabídce některých bankovních ústavů působících v České republice i úvěrové produkty poskytované za účelem financování vzdělávání. Počet bank nabízejících „studijní půjčky“ však není příliš vysoký a jedná se spíše o několik málo případů. Podmínky získání úvěru se mezi jednotlivými institucemi výrazně liší. Zatímco u jedné banky je úvěr určen pouze studentům denního studia střední, vyšší nebo vysoké školy, jiná banka zahrnuje mezi oprávněné žadatele i studenty kombinovaného, dálkového studia či studia MBA. Jiná banka nespojuje nárok pouze se školním vzděláváním a umožňuje přístup k získání úvěru i klientům jazykových či rekvalifikačních kurzů, v případě školního vzdělávání se ale půjčka vztahuje pouze na studenty druhých a následujících ročníků vyšší odborné nebo vysoké školy, nikoliv však už školy střední. Podmínky splácení jsou mezi bankami také odlišné. Zatímco některá banka nabízí i možnost odkladu splácení jistiny až po dokončení studia, v jiných případech začíná splácení úvěru ihned po jeho poskytnutí, přičemž někdy lze využít alespoň možnosti snížení splátky v průběhu studia. Vymezení účelu vynaložení prostředků vykazuje mezi bankami menší rozdíly, kdy se jedná o úhradu nákladů spojených se studiem (školné, studijní pomůcky). Minimální rozdíly mezi bankami však existují ve výši úrokových sazeb těchto půjček, které se pohybují kolem poměrně vysoké hodnoty 9 % p. a. (květen 2008). Hlavní nevýhoda těchto existujících půjček spočívá tedy zejména ve finanční zátěži spojené s jejich následným splácením. Úrokové sazby studijních půjček jsou 1,5 x vyšší než u standardních hypotečních úvěrů.⁶⁵ U hypoték je nižší úroková míra dána způsobem zajištění, kdy nemovitost dává bance mnohem větší záruky budoucího uspokojení finančních pohledávek v případě platební neschopnosti klienta, než je tomu u nehmotné povahy vzdělávání. Rozdílnost nároků, vymezení okruhu oprávněných osob a podmínek splácení mezi jednotlivými bankami, vyžadující od potenciálních klientů dostatek vlastních „průzkumných“ a analytických schopností a potřebný čas na zhodnocení existujících nabídek i případný výběr, také nijak nepřispívá k usnadnění jejich přístupu k těmto produktům. Nepřehlednost nabídky a informační deficity potenciálních dospělých studentů spolu s vysokými úrokovými sazbami tak patří mezi hlavní překážky dostupnosti a rozšíření tohoto nástroje většímu okruhu dospělé populace.

Studijním půjčkám, jako finanční podpoře dalšího vzdělávání, patří místo v seznamu základních finančních stimulačních opatření. Dosavadní rozvoj studijních půjček založený na individuálních aktivitách jednotlivých bankovních institucí však zatím probíhá živelně a jejich rozšířenost mezi cílovou populací není příliš velká. Potřebné změny v této oblasti spočívají v následujících bodech. Zavedení studijních půjček jako oficiálního nástroje zvýšení finanční dostupnosti dalšího vzdělávání

⁶⁵ Ve stejném období se úrokové sazby u hypotečních úvěrů pohybují kolem hodnoty 6 %.

dospělých prvně vyžaduje jejich zákonné zakotvení, přesně vymezující účel půjčky, cílové skupiny, podmínky jejich nároku, využití a splácení. Půjčky by nabízely jednotlivé bankovní instituce na základě jednotných pravidel stanovených zákonem. Potenciální klienti by tak získali v jakékoliv bance za shodných podmínek definovaný úvěr, bez nutnosti zdouhavého hledání vhodného bankovního produktu v rozdílných nabídkách jednotlivých bank, uspokojujícího jejich konkrétní studijní potřeby (např. studium dálkové, na střední škole). Zpřístupnění půjček by dále jednoznačně přinesla nižší úroková sazba. Zde se nabízí dotace úrokové sazby z veřejných prostředků hrazené z rozpočtu ministerstva školství snižující úrokové zatížení splátek. Výše úrokové dotace by byla pravidelně upravována podle vývoje na kapitálovém trhu. Splátky úvěrů klientů by se tak snížily o dotovanou část, která by byla vyplácena bance. Banky by byly při poskytování úvěru povinné dodržovat zákonem vymezené náležitosti. Současně by však měly dostatečný prostor rozšířit nabídku nad zákonem vymezený rámec a poskytnout tak klientům doplňkové služby. Tento prostor by tak banky využily k odlišení se od konkurence a klientům by to přineslo jednoznačně výhody v podobě zajištění dalších a i kvalitnějších služeb, včetně možnosti výhodnějších nabídek poskytovaných na základě obchodního rozhodnutí banky. Vedle výhod, spojených s konkurenčním prostředím, je to i možnost využití existující bankovní sítě, proč uvažovat o svěřeni tohoto nástroje spíše soukromé sféře, než obhajovat založení zvláštní veřejné instituce pověřené administrací celého systému, zabezpečením výplat a zpětným výběrem studijních půjček.

Konkrétní návrh podoby studijní půjčky na další vzdělávání dospělých by mohl využít dosavadních zkušeností bank, které v různých obměnách úvěry na vzdělávání již poskytují. Maximální délka splácení by mohla dosahovat např. 10 let, s možností odkladu po dobu studia, výše úvěru v rozpětí 20 000 - 200 000 Kč. Důležité bude vymezit uznatelné náklady a druh vzdělávání, které bude možné financovat z poskytnutých prostředků. Kromě úhrady školného, cen kurzů by bylo vhodné zvážit rozšíření okruhu uznatelných nákladů i o nezbytné studijní výdaje (pořízení vzdělávacího materiálu a pomůcek) a náklady související se zabezpečením základních životních potřeb dospělého studenta a jeho rodiny v období studia (např. ubytování, doprava, zvýšené náklady na hlídání dětí v důsledku omezeného času rodiče věnovaného na vzdělávání). Finanční půjčky by měly být nabídnuty co nejširšímu okruhu studentů. Z tohoto pohledu se - v současnosti převažující - spojení nároku pouze se studiem v rámci formálního školního systému jeví jako nevyhovující. Navrhovaný účelový bankovní úvěr na financování dalšího studia dospělých by byl tedy přístupný nejen studentům formálního, ale i neformálního vzdělávání. Zaveden by byl dále nárok na půjčku pro studenty jiných než denních forem studia. Zažádat o půjčku by tak mohl jakýkoliv potenciální zájemce o další studium, ať by se rozhodl studovat ve standardních studijních programech škol nebo využil nabídky některého vzdělávacího kurzu v rámci systému neformálního vzdělávání. Na druhé straně je třeba zajistit, aby služby financované z úvěru byly kvalitní a zamezilo se tak plýtvání veřejné podpory úrokových sazeb. Z tohoto důvodu by žadatelům byly schváleny pouze úvěry na vzdělávací aktivity akreditovaných poskytovatelů, jejichž zakončení je ztvrzováno osvědčením o dosažených znalostech.

Riziko nesplácení půjček by bylo řešeno prostřednictvím bankami standardně využívanými zajišťujícími instrumenty kapitálového trhu. Právě vyšší úroková sazba u tohoto produktu je důsledkem obtížnějšího řešení nedobytných pohledávek banky za jejich klienty. Nabízí se zde dále možnost poskytnutí státní záruky na tento specifický produkt. Zároveň je ovšem velmi důležité vhodně nastavit podmínky uplatnění garance státu, aby zamezily negativnímu účelovému chování studentů spoléhajících na stát, který za ně vše nakonec uhradí. Vzhledem k lepším možnostem a zkušenostem bank

s vymáháním pohledávek se jako vhodnější řešení jeví upuštění od státní záruky (i za cenu vyšší úrokové míry) a naopak případné zvýšení úrokové dotace z veřejných prostředků. V konečném důsledku by i vyšší veřejná úroková podpora mohla být výhodnější při porovnání s dodatečnými náklady, které by si vymáhání nesplacených prostředků vyžádalo (náklady na personál, administraci, provozní náklady speciálního útvaru, nedobytné pohledávky).

4. DAŇOVÉ ÚLEVY

Daňové úlevy v podobě odpočtu nákladů vynaložených dospělými na jejich vzdělávání od základu daně představují vhodný a jednoduchý motivační prvek ke zvýšení ochoty financovat si další vzdělávání. Návrh odpočitatelných nákladů snižujících základ daně, a tedy konečnou daňovou povinnost daňového poplatníka (dospělého, který vynaložil v daném daňovém období výdaje na své vzdělávání) zahrnuje zejména poplatky za vzdělávací kurzy. Dále je možné zvážit i daňovou uznatelnost ostatních nákladů souvisejících se vzděláváním, kdy by se jednalo zejména o náklady na dopravu, ubytování, popř. nákup některých studijních pomůcek (počítač, zřízení Internetu apod.). Otázkou je také vymezení účelu vzdělávání pro daňovou uznatelnost, tedy zda poskytnout úlevy jen na odborně zaměřené kurzy nebo i zájmové vzdělávání. Vhodnějším řešením se jeví zahrnout mezi odpočitatelné náklady všechny druhy dalšího vzdělávání, bez rozlišování na odborné nebo zájmové, neboť i v rámci zájmového si lze rozšiřovat odborné znalosti a dovednosti (nejběžnější příklad představuje jazykové vzdělávání). Možnost odpočtu by se však vztahovala pouze na vzdělávací aktivity podstoupené z vlastního zájmu dospělého a v jeho volném čase. Odpočitatelná položka by odpovídala skutečným vynaloženým nákladům při současném zavedení maximálního ročního limitu zákonného odpočtu ve výši např. 8 000 - 10 000⁶⁶ Kč. Naopak mezi tyto náklady by nespádaly náklady na specifické odborné profesní kurzy, poskytující vzdělání související s výkonem konkrétního zaměstnání, které zároveň patří mezi cenově vyšší nabídky, v některých případech výrazně přesahující navrhovanou částku odpočtu a jejichž úhrada spočívá ve většině případů na zaměstnavateli. Po vyjmutí těchto kurzů z cenového průzkumu nabídky trhu dalšího vzdělávání se pak navrhovaná částka odpočtu jeví jako dostatečná.

5. NABÍDKA DOPROVODNÝCH SLUŽEB

Zejména dospělí studenti pečující o závislé rodinné příslušníky by přivítali zvláštní pomoc v průběhu studia, které pro ně znamená období zvýšené časové zátěže. Zapotřebí je zajistit dostupnou nabídku doprovodných služeb, reagujících na časové potřeby dospělých studujících. Tyto služby představují např. hlídání dětí, pomoc se zabezpečením péče o ostatní potřebné rodinné příslušníky. V případě dalšího odborného vzdělávání by do této oblasti mohli vstoupit zaměstnavatelé prostřednictvím zřízení mateřských center na pracovištích či poskytnutím finanční pomoci na úhradu nákladů vynaložených na nákup soukromých pečovatelských služeb. Účastníci zájmového vzdělávání by mohli nalézt podporu i u neziskových organizací či komunitních center, která by mohla nabízet potřebné služby. Vzhledem k neziskovému principu fungování organizací a přístupu k prostředkům z dotačních programů na své činnosti lze předpokládat přijatelnou výši cen takto poskytovaných služeb.

⁶⁶ Návrh výše odvozen na základě zjištění průměrné cenové úrovně kurzů na vzdělávacím trhu v říjnu 2007 a s přihlédnutím k dalším nákladům spojených se vzděláváním. Částka nezahrnuje výdaje za zkoušky uznávání kvalifikací, jež jsou samostatně vymezeny zákonem o dani z příjmu jako náklady odčitatelné od základu daně (podrobněji viz níže).

Poptávková podpora

ZAMĚSTNAVATELŮ

Zaměstnavatelé by si měli být vědomi potřebnosti rozvoje kvalifikace pracovní síly a užitků z něho plynoucích. I přesto zaměstnavatelé nedostatečně pečují o kvalitu dovedností zaměstnanců s odkazem na nedostatek finančních prostředků, přičemž závažnost tohoto omezení se s klesající velikostí firmy zvyšuje. Šetření Continuing Vocational Training Survey (CVTS2) zjišťující statistické údaje o realizaci dalšího odborného vzdělávání v podnicích v členských zemích EU zjistilo, že 69 % podniků v České republice poskytuje zaměstnancům další odborné vzdělávání (průměr za EU-25 dosahoval 64 %, ale EU-15 72 %). Častější vzdělávání zaměstnanců v rámci České republiky je běžnější ve větších podnicích ze zahraniční majetkovou účastí, což je dáno zřejmě jejich lepší finanční dostupností zdrojů a také přenosem zvyklostí v oblasti rozvoje pracovní síly ze země původu zahraničního investora.⁶⁷ Podle výsledků výzkumu publikovaných Národním vzdělávacím fondem v roce 2003⁶⁸ označilo 26,9 % podniků vysoké náklady za hlavní překážku realizace podnikového vzdělávání. Další místa v pořadí s výrazným odstupem obsadily ostatní příčiny, jako je spokojenost s úrovní současných dovedností zaměstnanců (17,5 %), nezájem samotných pracovníků o další vzdělávání (13,9 %).

Vzhledem k zjištěným skutečnostem lze tak možná finanční opatření ke stimulaci zaměstnavatelů v České republice spatřovat v těchto nástrojích:

1. Daňově uznatelné náklady na vzdělávání
2. Daňové zvýhodnění
3. Zvýhodněný přístup k externím finančním zdrojům
4. Podpora tvorby podnikových zdrojů na vzdělávání
5. Bezplatné poradenství v oblasti rozvoje pracovníků

1. DAŇOVĚ UZNATELNÉ NÁKLADY NA VZDĚLÁVÁNÍ

Jak již bylo výše zmíněno, v současné době existuje v daňové oblasti pro zaměstnavatele pouze možnost odpočtu daňově uznatelných výdajů na vzdělávání zaměstnanců (provoz vzdělávacích zařízení a výdaje na vzdělávání zaměstnanců), které je v souladu s potřebami zaměstnavatele (náklady vynaložené v přímé souvislosti s dosažením, zajištěním či udržením příjmu zaměstnavatele). Problém však představuje nejasné vymezení daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele na vzdělávání, které je příliš obecné. Zákon o daních z příjmů neposkytuje přesnější seznam výdajů, jež lze z titulu vzdělávání zaměstnanců odečíst od základu daně. Daňový zákon označuje uznatelné výdaje značně obecně, jako náklady zaměstnavatele spojené se vzděláváním zaměstnanců zajišťované ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo s využitím externích vzdělávacích služeb. Přesnější specifikace jednotlivých nákladových položek spadajících do tohoto okruhu daňově uznatelných nákladů už chybí. Absence jednoznačného vymezení daňově uznatelných výdajů může nakonec vést i k nedostatečnému či chybnému využívání této úlevy ze strany zaměstnavatelů, a to z důvodu

⁶⁷ Czesaná, V. - Matoušková, Z. - Havlíčková, V. *Další vzdělávání v ČR. Working Paper NOZV – NVF č. 6/2006.* Praha: NVF, 2006. 32 s.

⁶⁸ *Zpráva o situaci v rozvoji lidských zdrojů malých a středních podniků.* Praha: Národní vzdělávací fond, 2003, 199 s. Data byla získána prostřednictvím šetření v podnicích, na úřadech práce, hospodářských komorách a poradenských organizacích.

nezahrnutí ve skutečnosti oprávněných výdajů, zaměstnavatelem mylně považovaných za neuznatelné výdaje. Naopak, nejasné definiční hranice okruhu uznatelných nákladů současně otevírají prostor pro daňovou „kreativitu“. Zpřesnění vymezení zákonně odčitelných vzdělávacích výdajů by poskytlo jasnější pravidla pro využití tohoto nástroje. Obecná zákonná ustanovení musí být upřesněna, aby nabídla cílové skupině jasný návod pro jejich žádoucí využití.

Zákonnou úpravu daňově uznatelných nákladů odborného rozvoje zaměstnanců je nutné zpřesnit ve smyslu vymezení konkrétních druhů výdajů odčitelných od základu daně. Podrobnější seznam uznatelných nákladů souvisejících se vzděláváním zaměstnanců musí obsahovat konkrétní položky, jejichž chybějící závazná specifikace činí potíže při rozhodování o správném zařazení výdajů mezi oprávněné položky. Vedle snadno prokazatelných výdajů na nákup externích vzdělávacích služeb je třeba přesně určit možnosti daňového uznání výdajů na dopravu zaměstnanců na vzdělávací akce, ubytování po dobu vzdělávání, zajištění nezbytného studijního materiálu a vybavení, provozních nákladů vzdělávacího zařízení zaměstnavatele využívaného pro potřeby vzdělávání vlastní pracovní síly (mzdové náklady personálu, studijní materiál a pomůcky, vybavení nezbytně nutné k realizaci vzdělávání).

2. DAŇOVÁ ZVÝHODNĚNÍ

Daňová zvýhodnění, představená ve čtvrté kapitole, nejsou organizacím podnikajících podle českých legislativních předpisů dostupná. Z nejběžněji v zahraničí fungujících daňových zvýhodnění se nabízí možnost dodatečného odpočtu určité procentní částky od daňové povinnosti podniku. Konstrukce této slevy na dani za vzdělávání zaměstnanců navíc zahrnuje automatickou možnost poskytnutí daňového kreditu v případě, kdy hodnota odpočtu převyšuje daňovou povinnost. Tuto situaci lze předpokládat zejména v případě malých zaměstnavatelů, kteří se nejčastěji potýkají s nedostatkem finančních zdrojů na zajištění běžného provozu, natož pak na vzdělávání zaměstnanců.

V daňové oblasti je tak třeba ponechat zaměstnavatelům již existující možnost daňově uznatelných výdajů na vzdělávání zaměstnanců (při současné nutnosti jejich přesnější specifikace, jak bylo zmíněno výše) a doplnit tento nástroj o dodatečné daňové slevy v podobě odpočtů procentních podílů vzdělávacích výdajů od vypočtené daně. Celková výše podpory z těchto dvou nástrojů pak přesáhne 100 % (zahrnutí vzdělávacích výdajů mezi náklady snižující výnosy, a tedy i základ daně + odpočet poměrné části výdajů od konečné daně - daňová sleva, popř. daňový bonus).

3. ZVÝHODNĚNÝ PŘÍSTUP K EXTERNÍM FINANČNÍM ZDROJŮM

Vhodným opatřením v této skupině se jeví vytvoření dlouhodobě funkčního systému programových podpor, který by vylučoval prvky náhodnosti v přístupu a poskytování podpůrných prostředků. Zejména jsou důležité jasně vymezené principy poskytování podpor, dostupnost a srozumitelnost informací o nabízených nástrojích a administrativní jednoduchost celého postupu od podání žádostí o dotace, jejich čerpání až po konečné zúčtování. Právě složitost a nižší srozumitelnost celé řady požadavků určujících pravidla přístupu k podporám klade na potenciální zájemce zvýšené nároky na čas, finanční prostředky a specifické ekonomické znalosti, což však může působit značně destimulačně. Rozsáhlá agenda, spojená s žádostí a následným podrobným vedením přehledu o čerpání dotací zahrnující specifické důkazní požadavky jednotlivých výdajů, si může na straně zaměstnavatelů vyžádat vyčlenění či přijmutí další pracovní

síly či najmutí externích poradenských služeb a jsou tak nuceni potýkat se s dodatečnými náklady. Vytvoření informačního portálu podávajícího jednotný přehled o dostupných nabídkách a nárocích jejich získání přispěje k lepší orientaci zaměstnavatelů v této oblasti. Právě dostatečné a přesné informace hrají významnou úlohu v začátku prvních úvah zaměstnavatele o vstupu do systému podpor a výrazně tak ovlivní jeho celkové rozhodnutí. Je to zejména přílišná složitost, nepřehlednost a zároveň neúplnost informací, vyžadující si dohledání doplňujících zjištění v dalších zdrojích, což potenciálnímu zájemci vstup do dotačního systému ztěžuje.

Zdroje plynoucí do podpůrného systému je možné čerpat z veřejných prostředků, současně je nutné více se zaměřit na možnost získání prostředků z mezinárodních zdrojů, jejichž kapacita není zatím v případě České republiky dostatečně využita.

4. PODPORA TVORBY PODNIKOVÝCH ZDROJŮ NA VZDĚLÁVÁNÍ

V předchozí kapitole představené možnosti podpory ochoty zaměstnavatelů průběžně vytvářet účelově vymezené zdroje na vzdělávání zaměstnanců nabídly celou řadu námětů. Vhodné řešení lze spatřovat v zavedení povinných odvodů stanovených jako procentní podíl z objemu vyplácených mezd hrazených zaměstnavateli na speciální účet - tzv. vzdělávací fond. Uhrazené příspěvky by bylo možné zahrnout mezi daňově uznatelné náklady zaměstnavatele související se vzděláváním zaměstnanců, což by zmírnilo dodatečné finanční zatížení zaměstnavatelů vyvolané zavedením odvodů. Čerpání prostředků by bylo určeno na úhradu výdajů odborného rozvoje zaměstnanců spojeného s výkonem zaměstnání. Okruh financovaných nákladů by mohl zahrnovat nejen samotné poplatky za zaměstnavatelem vybrané vzdělávací kurzy splňující zákonem kladené požadavky na kvalitu, ale i dodatečné mzdové výdaje, které zaměstnavateli vzniknou v důsledku dočasného zaměstnání náhradní pracovní síly, zastupující, z důvodu vzdělávání dočasně nepřítomného, kmenového zaměstnance. Nabízí se zde dále možnost specificky omezit či zvýhodnit tuto platbu pro případ, kdy by dočasně zastupující osoba byla vybrána z řad uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k rozdílným požadavkům na další odborné vzdělávání pracovníků mezi jednotlivými obory a náročností jeho realizace se jeví vhodnější variantou vytvoření spíše více oborových fondů s působností na dané oborové úrovni než jednoho národního subjektu financujícího další vzdělávání ve veškerých hospodářských oblastech.

Přínos zavedení opatření do praxe České republiky lze dále spatřovat ve snížení obavy zaměstnavatele ze ztráty výnosu z podnikových investic učiněných do vzdělávání vlastních zaměstnanců. Vedle již existujících kvalifikačních dohod, zavazujících vyškoleného pracovníka k setrvání po určitou dobu u zaměstnavatele či k náhradě nákladů v případě jeho odchodu ze společnosti, jsou to dále povinné odvody účelových prostředků na vzdělávání, jež zapojí všechny zaměstnavatele do financování vzdělávacích nákladů pracovní síly. Strategie tzv. poachingu, neboli přetahování vyškolených zaměstnanců od konkurenčních podniků, kdy „agresor (lovec)” neinvestující do vzdělávání vlastních pracovníků profituje ze vzdělávacích investic učiněných ostatními podniky, tak ztrácí na své atraktivnosti (výhodnosti) a již se nebude tolik vyplácet.

5. BEZPLATNÉ PORADENSTVÍ V OBLASTI ROZVOJE PRACOVNÍKŮ

Nabídka bezplatných poradenských služeb ohledně rozvoje zaměstnanců nepřináší zaměstnavateli přímou finanční podporu, nicméně je stejně důležitá jako ostatní finanční nástroje. Samotnému vynaložení finančních prostředků na vzdělávání pracovníků musí předcházet kvalifikované posouzení a vyhodnocení úrovně odborných

znalostí zaměstnanců, potřeby jejich rozvoje a sestavení optimálního návrhu zajištění a realizace konkrétních vzdělávacích akcí. Náročnost a složitost tohoto procesu klade na zaměstnavatele dodatečné náklady, neboť k jeho provedení je třeba zajistit odborníka patřičně vybaveného odpovídajícími znalostmi. Zhodnocení vzdělávací potřeby pracovníků, včetně sestavení vzdělávacího plánu, aniž by musel daný zaměstnavatel hradit náklady, mu ušetří prostředky, které může následně použít na vzdělávací účely. Potřebnost poradenských služeb prozatím vedla některé rozvojové agentury a profesní sdružení (např. Národní asociace pro rozvoj podnikání, Hospodářská komora, Svaz průmyslu a dopravy ČR) k vytvoření nabídky základních poradenských služeb, nejčastěji v rámci realizace rozvojových projektů poskytovaných podnikům za zvýhodněných podmínek.

Řešením se zde nabízí svěřeni zmíněné poradenské činnosti již existujícím společnostem působícím v daném oboru poradenství. Specifická poradenská činnost poskytnutá za zákonem vymezených podmínek by byla uhrazena z veřejných prostředků vyčleněných na tyto účely. Zákon by především definoval okruh příjemců podpory (např. malé a střední podniky), hrazené položky, výši podpory (v závislosti na velikosti podniku, stanovení maximální výše) a četnost jejího přidělení.

5.6 Alternativní možnosti získání vzdělání

Výsledky šetření, zmíněné na začátku této kapitoly, současně potvrzují neochotu k dalšímu vzdělávání z řad dospělých z důvodu časových omezení a negativních předešlých zkušeností se školní výukou. Hledání nových a zavedení dosud chybějících, k dospělému studentovi přívětivějších způsobů získávání a rozšiřování znalostí a dovedností představuje další důležitý „konstrukční prvek“ vystavovaného funkčního systému vzdělávání dospělých v podmínkách naší země. V kapitole 4. 6 byla představena řada alternativních možností vzdělávání, vymykajících se tradičním výukovým postupům a lépe zohledňujících specifické potřeby dospělých zájemců o další vzdělávání. Přestože některé představené alternativy již zde také v určité podobě existují, nebo se právě zavádějí, stále zůstává prostor pro jejich dokonalejší využití.

Formální vzdělávání, kromě základního vzdělávání, je dospělým zájemcům dostupné, vedle denního studia, i prostřednictvím dalších studijních forem. Střední a vyšší odborné vzdělávání může podle ustanovení školského zákona probíhat také jako večerní, dálkové, distanční nebo kombinované, přičemž jeho délka může přesáhnout standardní délku prezenční formy studia maximálně o jeden rok. Absolvování jakékoliv formy studia vede k získání shodného stupně vzdělání. Jednotlivými formami studia se podle § 25 odst. 2 pís. b - e školského zákona rozumí:

- „...b) večerní formou vzdělávání výuka organizovaná pravidelně několikrát v týdnu v rozsahu 10 až 18 hodin týdně v průběhu školního roku zpravidla v odpoledních a večerních hodinách,
- c) dálkovou formou vzdělávání samostatné studium spojené s konzultacemi v rozsahu 200 až 220 konzultačních hodin ve školním roce,
- d) distanční formou vzdělávání samostatné studium uskutečňované převážně nebo zcela prostřednictvím informačních technologií, popřípadě spojené s individuálními konzultacemi,
- e) kombinovanou formou vzdělávání střídání denní a jiné formy vzdělávání stanovené tímto zákonem.“⁶⁹

⁶⁹ § 25 odst. 2 pís. b - e zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ve znění pozdějších předpisů.

Vysoké školy mohou podle zákona o vysokých školách poskytovat studium i v distanční nebo kombinované formě (kombinace prezenční a distanční formy studia). Distanční forma vysokoškolského studia nabízí potenciálním zájemcům o další vzdělávání dostatečnou flexibilitu, časovou i geografickou a využití této formy studia by se mělo stát rozšířenější. Vedle formálních studijních programů organizují vysoké školy studium v rámci programů celoživotního vzdělávání, nejčastěji spadajících do aktivit tzv. univerzit třetího věku. Toto vzdělávání může být zaměřeno profesně nebo čistě zájmově a jeho zpoplatnění záleží na rozhodnutí jednotlivých škol. Absolvent programu celoživotního vzdělávání získává osvědčení o úspěšném ukončení studia, které není dokladem o dosažení vysokoškolského vzdělání. Pokud by však následně zahájil studium v jednom ze standardních programů příslušné vysoké školy, mohl by požádat o uznání kreditů získaných studiem akreditovaných studijních programů v rámci celoživotního vzdělávání (maximálně v rozsahu 60 % celkové hodnoty kreditů potřebných k ukončení studia).

Finanční otázky studia v ostatních formách se řídí shodnými pravidly jako v případě prezenčního studia. Veřejné školy, tedy školy zřizované obcemi, krajem, státem, poskytují vzdělávání bezplatně. Studium na soukromých školách podléhá úhradě školného. Prostředky z veřejných zdrojů jsou školám přidělovány podle normativů, jejichž výše je odvozena v poměrné výši z normativů denní (prezenční) formy studia příslušného studijního oboru nebo vzdělávacího programu.⁷⁰

Za účelem podpory rozvoje distančního studia na úrovni vysokoškolského vzdělávání vzniklo - jako součást Centra pro studium vysokého školství - v říjnu 1995 Národní centrum distančního vzdělávání. Centrum poskytuje řadu potřebných informací zaměřených na jednotlivé aktéry distančního vzdělávání. Především se jedná o otázky vymezení samotného distančního vzdělávání a jeho souvislostí, vzdělávání školitelů, jejichž dosavadní zkušenosti s přípravou a průběhem výuky jsou převážně spojeny s prezenční formou studia. Současně i zájemci o toto vzdělávání zde naleznou řadu cenných informací. Od roku 2000 zde existují čtyři střediska distančního vzdělávání (v Praze, Liberci, Brně, Olomouci), která společně s Národním centrem distančního vzdělávání vytváří tzv. Národní síť distančního vzdělávání. Distanční formy studia nabízí 15 veřejných vysokých škol a 10 soukromých institucí (stav leden 2008).

Vzhledem k celkovému počtu existujících vysokých škol tak zde ještě zbývá dostatečný prostor pro zapojení i škol ostatních. Současně je nutné změnit přístup vyučujících k dospělým studentům, kteří mají zatím zkušenosti především s výukou studentů v počátečním vzdělávání. Jak již bylo zmíněno na jiných místech této práce, obě skupiny studujících se v řadě znaků ve vztahu k učení odlišují a tyto rysy je třeba v přístupu k nim respektovat. Zejména se tedy jedná o přizpůsobení a vhodný výběr výukových metod, stimulujících a rozvíjejících dosavadní znalosti a dovednosti dospělých. Jedná se o tzv. metody facilitace zaměřené na stimulaci vzdělávacích aktivit dospělých studentů (např. workshopy, coaching, E-Learning atd.).⁷¹ Žádoucí kroky v oblasti alternativních možností získání vzdělání v případě ČR spočívají především v rozšíření využívání E-Learningu, nové možnosti uznávání znalostí a dovedností a rozvoji center dalšího vzdělávání.

⁷⁰ Základní částka na studenta v distanční formě je stanovena ve výši 0,05násobku normativu neinvestičních výdajů pro denní studium příslušného oboru vzdělání či vzdělávacího programu.

⁷¹ Opakem jsou metody transferu, tedy přenosu poznatků od vyučujícího na studující (např. přednáška, seminář atd.).

E-LEARNING

Výukových programů v elektronické podobě existuje na vzdělávacím trhu již celá řada, stejně jako se rozrůstá i okruh vzdělávacích kurzů probíhajících na základě elektronické komunikace mezi vyučujícím a studujícím. I přes značné výhody, zmíněné v kapitole 4. 6, zatím nepatří elektronickému vzdělávání v dalším vzdělávání dospělých příliš silná pozice, které by mohlo - při maximálním využití jeho možností - ve skutečnosti dosáhnout. Prvním předpokladem učení prostřednictvím této formy studia je alespoň základní vybavenost dospělých znalostmi pro práci s počítačem a Internetem a jejich dostatečná schopnost zpracovat a využít získané informace. Narůstající věk však vystupuje ve vztahu k těmto dovednostem negativně a vyšší věkové skupiny vykazují spíše nedostatek těchto dovedností, což v souvislosti s dalším vzděláváním působí velmi nepříznivě. Realizace elektronického studia také dále závisí na dostupnosti potřebné techniky, kdy nedostatečná vybavenost domácností počítačem a Internetem současně brání dospělým intenzivněji využívat E-Learningu. Výsledky průzkumu Eurostatu zaměřeného na využívání informačních technologií (Community Survey on ICT in Enterprises, in Households and by Individuals) z roku 2005 ukazují na výrazně podprůměrnou úroveň vybavenosti českých domácností počítačem (30 %) a Internetem (19 %) ve srovnání s průměrem EU-25 (58 %, resp. 48 %).⁷² Podle výsledků výzkumu Informační gramotnosti Ministerstva informatiky z roku 2005 patřily vysoké náklady na pořízení počítače a na zajištění Internetu k nejvýznamnějším příčinám jejich absence v domácnosti.

Určité kroky ke zvýšení tzv. počítačové gramotnosti⁷³ české populace již byly v minulosti realizovány v rámci programu - dnes již zrušeného - ministerstva informatiky: Národní počítačová gramotnost (zahájený v roce 2003), kdy byly veřejnosti nabízeny dvouhodinové kurzy základních počítačových dovedností, jejichž cílem bylo seznámit a nabídnout možnost zájemcům naučit se základnímu ovládnutí a používání počítačů (v roce 2007 byl program bez náhrady zrušen). Jednalo se o dotované kurzy pro účastníky v hodnotě 100 Kč, které zajišťovaly v jednotlivých městech regionální centra (školy, knihovny).

Vedle podpory vzdělávacích kurzů, za účelem zlepšení informační gramotnosti populace, je současně nutné hledat řešení i ve zlepšení vybavenosti dospělých informačními technologiemi. Jednu z možností usnadnění dostupnosti k výpočetní technice představují daňové odpočty části nákladů vydaných dospělými na pořízení osobního počítače či zřízení Internetu, ale i možnost daňových zvýhodnění pro zaměstnavatele, který např. v rámci obnovy vlastní informační techniky umožní nákup dosavadních zařízení svým zaměstnancům za zvýhodněných podmínek. Poskytnutí daňových úlev by se řídilo přesnými zákonem vymezenými podmínkami, zejména stanovujícími technické požadavky kladené na stav pořizovaného zařízení (určení minimálních a maximálních hodnot jednotlivých technických parametrů). Uznatelnost výdajů by byla podmíněna nákupem standardního zařízení s patřičnými technickými parametry a omezena maximální výší odpočtu a stanovenou periodicitou opakovaného uplatnění nároku. Zároveň by bylo získání podpory svázáno např. s podmínkou prokázání pravidelné účasti v aktivitách dalšího vzdělávání zahrnujících veškeré způsoby studia (např. stanovený počet absolvovaných kurzů či hodin za dané časové období), neboť se jedná o účelovou podporu, jejímž cílem je usnadnit přístup k výpočetní technice a podpořit tak dospělé v jejich samostudiu. Stanovená podmínka by zároveň vymezila okruh potenciálních příjemců podpory. Nejednalo by se tedy o plošnou stimulaci, ale

⁷² Zdroj dat: Czesaná, V. - Matoušková, Z. - Havlíčková, V. *Další vzdělávání v ČR.. Working Paper NOZV - NVF č. 6/2006*. Praha: NVF, 2006. 36 s.

⁷³ Dovednost práce s počítačem a využití Internetu k vyhledávání, zpracování informací a ke komunikaci.

zaměření podpory na zvýšení zájmu a účasti dospělých v aktivitách dalšího vzdělávání. Určité návrhy v této oblasti již byly několikrát v různé podobě zástupci vlád předloženy, ale dosud žádný z nich nebyl realizován.⁷⁴

UZNÁVÁNÍ ZNALOSTÍ A DOVEDNOSTÍ

Zvýšení zájmu a odpovědnosti za vlastní znalostní rozvoj ze strany dospělých je očekáván v souvislosti s přijetím nového zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání (Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů), který nabyl účinnosti 1. 8. 2007. „Revoluce“ spočívá v příležitosti získat oficiálně uznanou úroveň vzdělání bez nutnosti studia odpovídajících vzdělávacích programů. Jednodušší přístup k oficiálnímu uznání kvalifikační vybavenosti tak otevírá prostor širšímu okruhu dospělých osob stát se kvalifikovanou pracovní sílou. Vzhledem k nedávnému nabytí platnosti zákona, je zhodnocení jeho dosavadního přínosu zatím předčasné. Teprve až na základě dlouhodobějšího působení lze analyzovat skutečné dopady opatření zavedených tímto zákonem. Zatím je tedy možné podat stručnou charakteristiku hlavní novinek, které zákon do této oblasti přináší.

Ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání probíhá na základě prokázání odborné způsobilosti vymezené kvalifikačním standardem příslušné dílčí kvalifikace prostřednictvím zkoušky před autorizovanou osobou, popř. zkušební komisí autorizované osoby či osob. Jedná se o veřejně přístupnou zkoušku, jejíž vykonání je zatíženo poplatky, které jsou příjmem autorizované osoby. Úspěšné složení zkoušky je potvrzeno vydáním osvědčení o získání příslušné dílčí kvalifikace. Zkouška probíhá podle pravidel vymezených hodnotícím standardem, který stanoví způsob ověřování odborných znalostí zájemce, kritéria hodnocení, organizační a metodické náležitosti zkoušky (průběh, délku, zda se zkouška koná před komisí), technické a materiální zabezpečení pro ověřování odborných schopností k provedení vymezeného pracovního úkonu v rámci příslušného povolání. Znalosti uchazeče jsou hodnoceny v souladu s kvalifikačním standardem dílčí kvalifikace, jenž specifikuje odborné znalosti a dovednosti potřebné k výkonu dílčí kvalifikace (určité pracovní činnosti). Dílčí kvalifikací se rozumí osvojení určitých znalostí a dovedností pro výkon konkrétního druhu práce (určité pracovní činnosti či několika činností) v rámci příslušného povolání, např. u povolání cukrář je to výroba zákusů a dortů, výroba jemného pečiva aj. Dosažení všech vymezených dílčích kvalifikací, jež lze doložit získaným osvědčením, umožní následně zájemci přistoupit ke zkoušce a její úspěšné vykonání vede k získání úplné kvalifikace. Úplná kvalifikace stvrzuje způsobilost vykonávat dané povolání, tzn. veškeré pracovní činnosti, které tvoří náplň daného povolání.⁷⁵ Zkouška, na jejímž základě se rozhoduje o získání úplné kvalifikace, probíhá na základě pravidel stanovených školským zákonem, avšak zájemce, jenž získal příslušné dílčí kvalifikace, již nemusí absolvovat celé středoškolské vzdělávání jako v případě studentů počátečního vzdělávání přistupujících ke stejné zkoušce. Dílčí kvalifikace, jež lze doložit osvědčeními získanými výše popsaným způsobem (tzn. ve shodě s ustanovením zákona o uznávání

⁷⁴ Např. lze uvést návrh ministerstva informatiky - nesoucí označení Home PC (US-DEU, 2004) - daňového zvýhodnění připojení k Internetu, pořízení osobních počítačů pro domácnosti a nákupu nových počítačů pracovníkem za zvýhodněných podmínek zprostředkovaně přes zaměstnavatele; návrh na bezplatný přístup k Internetu (US-DEU) obhajovaný jako základní občanské právo, který by nabídl zdarma připojení do rychlosti 128KB/s; další návrh příspěvku na pořízení domácího počítače ČSSD byl pak už zaměřený na podporu počítačového vybavení domácností žáků šestých tříd základních škol (7 000 Kč);

⁷⁵ V případě povolání cukráře se úplná kvalifikace skládá z následujících dílčích kvalifikací - výroba zákusů a dortů, výroba jemného pečiva, výroba restauračních moučníků, řemeslná výroba perníků, výroba a zpracování modelovacích a marcipánových hmoty.

výsledků dalšího vzdělávání), jsou tedy pro potřeby dosažení vzdělání v požadovaném oboru počátečního vzdělávání (tzn. za podmínek stanovených školským zákonem) následně uznány ředitelem příslušné střední školy a zájemce už pak skládá jenom konečnou zkoušku (závěrečnou, maturitní, absolutorium na konzervatoři), stvrzující absolvování studia daného oboru počátečního vzdělávání. Nadále tak lze získat úplnou kvalifikaci neboli dosáhnout stupně vzdělání pouze prostřednictvím složení závěrečné zkoušky na škole, zároveň však už i bez nutnosti absolvování předchozího vzdělávání v příslušném programu, čímž se zajistí srovnatelnost znalostí a dovedností osvojených odlišnými způsoby. Výkon zkoušky není podmíněn statutem žáka školy a probíhá podle stejných pravidel jako zkoušky ostatních „kmenových“ studentů. Vykonání zkoušky je zpoplatněno jen v případě jejího složení na soukromé škole, o výši a výběru poplatku rozhoduje ředitel školy. Ostatní školy zřizované státem, krajem či obcemi poplatky za vykonání závěrečné zkoušky vedoucí k získání úrovně vzdělání udělované v systému počátečního vzdělávání nevybírají.⁷⁶

Systém úplných a jejich dílčích kvalifikací je zpracováván do podoby tzv. Národní soustavy kvalifikací. V první fázi probíhaly aktivity na tvorbě soustavy v rámci projektu „Rozvoj Národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání“ (zkráceně NSK) řízeného MŠMT a realizovaného v partnerství s Národním ústavem odborného vzdělávání. Činnost Národního ústavu odborného vzdělávání na tvorbě soustavy nadále pokračuje i po oficiálním ukončení projektu (31. 3. 2008). Elektronická podoba soustavy zabezpečuje její širokou dostupnost prostřednictvím Internetu (<http://www.narodni-kvalifikace.cz/>). Schvalování, změny a případné rušení kvalifikací spadá do pravomocí ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Z výše popsaného vyplývá, že zkoušku lze konat jen v těch případech, kdy existuje vymezení dílčí kvalifikace, její hodnotící a kvalifikační standard a autorizovaná osoba oprávněná k prozkoušení z dané dílčí kvalifikace. Autorizujícím orgánem vydávajícím povolení stát se autorizovanou osobou je příslušný ústřední správní úřad, do jehož oborové působnosti spadá výkon daného povolání (jedná se o jednotlivá resortní ministerstva a Českou národní banku; např. pro povolání v oblasti cestovního ruchu je autorizujícím orgánem ministerstvo pro místní rozvoj, pod ministerstvo zemědělství spadají např. povolání z oblasti potravinářského průmyslu - cukrář, pekař apod., České národní bance přísluší oblast bankovníctví). Úplný seznam autorizujících orgánů pro jednotlivé oblasti tvoří přílohu zákona. Autorizaci je nutné získat na každou dílčí kvalifikaci. Národní soustava teprve postupně vzniká, vedle již schválených dílčích kvalifikací jsou vypracovány další, čekající na schválení a průběžně se pracuje na přípravě ostatních. Prvním oprávněným osobám jsou udělovány autorizace. Systém tedy zatím postupně vzniká a je na samém počátku. Možnost uznání kvalifikace je tak prozatím dostupná v případě několika schválených povolání, jejich okruh se však bude postupně rozšiřovat.

VZDĚLÁVACÍ CENTRA

V zahraničí běžně fungující centra dalšího vzdělávání, existující jako samostatné instituce nebo jako součást jednotlivých vzdělávacích zařízení či knihoven, v České republice naopak rozšířená příliš nejsou. Ve shodě se zahraniční praxí by hlavní iniciativa v této oblasti měla patřit nižším úrovním státní správy, tedy krajům a obcím. Vhodným řešením se jeví podpora vzniku center při existujících institucích, zejména tedy školách a veřejných knihovnách, kde by byly dospělým zájemcům o individuální rozvoj k dispozici studijní materiály pokrývající rozmanité tematické oblasti, přístup

⁷⁶ Výše zmíněným postupem však nelze získat odborné vzdělání potřebné k výkonu zdravotnického povolání.

k počítačům a Internetu včetně pomoci se základními úkony jeho obsluhy od přítomného personálu centra. Samozřejmostí by byly zájemcům dostupné kompletní informace o nabídce a možnostech dalšího vzdělávání. Výhoda přidružení center k již zavedeným vzdělávacím institucím a knihovnám spočívá v příležitosti dalšího využití jejich prostor, studijního a technického vybavení, popř. i zvýšení jeho rozsahu a kvality v důsledku dovybavení center pro potřeby zajištění nových aktivit dalšího vzdělávání. Přestože především ve větších městech lze již nalézt tzv. centra volného času s převažující nabídkou zájmových činností a veřejné knihovny již nenabízející pouze výpůjčku knih, ale i řadu dalších služeb včetně přístupu k Internetu, nejedná se zatím o vzdělávací centra ve smyslu zahraničních zkušeností a problémem dále zůstává omezený přístup k podobným službám obyvatelům zejména menších měst a obcí.

Vedle centry organizovaných a zabezpečených vzdělávacích akcí lze tedy náplň jejich hlavní činnosti dále spatřovat v zajištění komplexních informací o nabídce ostatních poskytovatelů vzdělávání v daném kraji, shromažďovaných tak na jednom místě, zprostředkování vzdělávacích kurzů i mimo kraj v případě zájemců se specifickými potřebami, které vzdělávací nabídka v kraji nedokáže uspokojit, poskytování studijní podpory dospělým (studijní materiály, vybavení, pracovní místa k samostudiu). Centra by tak měla představovat koordinátora dalšího vzdělávání v daném regionu, která současně vzájemně spojí ostatní subjekty dalšího vzdělávání. První zkušenosti s budováním a provozováním center dalšího vzdělávání v podmínkách České republiky lze sledovat v rámci pilotních projektů realizovaných ve vybraných krajích využívajících částečnou podporu finančních prostředků fondů Evropské unie.⁷⁷ Centra vznikající v rámci podpůrných projektů by již měla naplňovat rysy opravdových center dalšího vzdělávání, nabízejících potřebné služby dospělým zájemcům o studium.

5.7 Systém hodnocení a zajištění kvality

Systematický přístup k zajištění kvality v dalším vzdělávání v České republice neexistuje. V případě formálního vzdělávání je kontrola zabezpečována prostřednictvím školské inspekce, která se vztahuje na školy zapsané do školského rejstříku. Vzdělávací programy vyšších odborných škol a vysokých škol podléhají akreditačním řízením. Vzdělávací příležitosti nabízené v rámci školského systému jsou však ze strany dospělých zájemců o další vzdělávání méně využívanou možností. Více zastoupeno je neformální vzdělávání s poměrně širokou vzdělávací nabídkou, ale současně i značně proměnlivou úrovní kvality. Šetření zaměřená na sledování nabídky vzdělávacích programů dalšího vzdělávání poukazují na značnou převahu neakreditovaných kurzů na trhu dalšího vzdělávání.⁷⁸ V případě rekvalifikačních programů, programů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a vzdělávacích programů v oblasti sportu a tělovýchovy přiděluje akreditace ministerstvo školství. Akreditace programů dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách spadají do působnosti ministerstva práce a sociálních věcí. Ministerstvu vnitra svěřuje Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, akreditaci vzdělávacích programů v oblasti veřejné správy. Udělování

⁷⁷ Např. Z projektu EU Phare 2003 byl podpořen vznik Center dalšího vzdělávání dospělých v Jihlavě a Havířově, otevřených v roce 2007. Centra disponují vedle učeben pro běžnou výuku a počítačových učeben i několika odbornými učebnami pro praktickou výuku (např. elektrodílny, dílny vybavené CNC stroji, učebna elektromechaniky, hydrauliky).

⁷⁸ Viz např. *Vzdělávací programy dalšího vzdělávání akreditované MŠMT. Vzdělávací programy dalšího vzdělávání bez akreditace MŠMT. Výstupy z projektu Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání*. Praha: ÚIV, 2002-2003.

akreditací (podle Zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních) vzdělávacím programům zaměřeným na zdravotnické pracovníky spadá pod ministerstvo zdravotnictví. Příslušným ministerstvům také náleží právo kontroly činnosti zařízení poskytujících akreditované kurzy. Povinná akreditace v ostatních případech není zavedena. Chybí zde jednotný systém pravidel, který by vymezil hlavní požadavky na kvalitu vzdělávacích nabídek, jejichž splnění by bylo deklarováno přidělením akreditace jednotlivým kurzům. Akreditované kurzy naplňující vymezená kritéria kvality by byly zárukou poskytování kvalitních vzdělávacích služeb.

Vytvoření systému, který by poskytl nástroje pro sblížení kvality jednotlivých forem dalšího vzdělávání a rozmanitých vzdělávacích nabídek, usnadnil potenciálním zájemcům o vzdělávání orientaci a výběr v nabídce dalšího vzdělávání a současně vytvořil lepší podmínky pro certifikaci aktivit realizovaných jedincem v rámci aktivit dalšího vzdělávání, je zcela nezbytné. Možnost předložení osvědčení o kvalitě nabízených služeb potenciálním zákazníkům zároveň představuje jednu z konkurenčních výhod poskytovatelů vzdělávání. V současné době se mohou vzdělavatelé dobrovolně rozhodnout pro získání certifikátů v rámci ostatních systémů managementu kvality jako např. EN ISO 9001:2000.⁷⁹ Vhodným řešením se však přesto jeví samostatný systém řízení kvality určený přímo pro oblast dalšího vzdělávání. Ve shodě s výše navrhovanou možností zavedení finančních podpor dospělým studentům na účely vzdělávání se jeví tento požadavek dále ještě více žádoucím. Podpory - a v jakékoliv výše navrhované podobě (daňové úlevy, poukázky, stipendia, granty apod.) - by byly propláceny pouze na vzdělávací aktivity akreditovaných kurzů splňujících oficiálně vymezené standardy.

Návrhem systému řízení kvality v dalším vzdělávání se zabýval projekt „Kvalita v dalším profesním vzdělávání“, řešený ve spolupráci Národního vzdělávacího fondu, poradenské firmy KPMG a Bankovního institutu vysoké školy v rámci Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů - opatření 3.3 v období 1.1.2007 - 31.7.2008. Cílem projektu bylo předložit návrh systému zajištění a hodnocení kvality dalšího vzdělávání zakládající se na certifikaci vzdělávacích institucí a lektorů působících v dalším vzdělávání a akreditaci vzdělávacích programů utvářejících nabídku dalšího vzdělávání. Návrh systému certifikace vzdělávacích institucí představuje dva modely. Model založený na sebehodnocení vzdělávacích institucí je označován jako KVIS. Druhým navrženým modelem je certifikační standard EduIQ 9001:2008. Kvalitu vzdělávacího personálu má zaručit udělování certifikátů lektorům a manažerům vzdělávání dospělých. Výstupy projektu přináší řadu velmi zajímavých návrhů, jejichž implementace v podmínkách České republiky by mohla vést k vytvoření chybějícího systému managementu kvality v dalším vzdělávání. Podrobné informace o navrhované podobě systému lze nalézt na webových stránkách projektu: <http://www.kvalitavzdelavani.cz>, které by měly poskytovat všem zájemcům o další vzdělávání informace nezbytné pro posouzení kvality vzdělávací nabídky. Vzhledem k realizovanému projektu, jež se detailně věnoval problematice zajištění kvality služeb v dalším vzdělávání, se zde nejvíce jako vhodné vytvářet paralelně s projektem obdobný návrh.

⁷⁹ Norma vymezuje kritéria managementu kvality, jejichž naplněním organizace deklaruje zákazníkům kvalitu svých služeb, výrobků apod.

5.8 Informační a poradenský systém

Podle výsledků šetření zmíněného na začátku kapitoly, současně českým dospělým chybí informace o možnostech dalšího vzdělávání. V současné době, charakterizované spíše přebytkem informací, však zřejmě nebude příčina slabší účasti dospělých v aktivitách dalšího vzdělávání spočívat až tak v samotném nedostatku informací jako spíše v nižší schopnosti dospělých zpracovávat a vyhodnocovat informace. I v situaci převisu informací, jež může způsobit až informační zahlcení jedinců, lze současně pociťovat informační nedostatečnost. Příčinou tohoto stavu však nejsou chybějící informace, ale spíše jejich rozdílná kvalita a ztížená dostupnost v důsledku roztržitého informačních zdrojů. Problém tak nespočívá pouze v kvantitě informací, ale současně i v jejich kvalitě a snadnosti přístupu k nim. Nezanedbatelný vliv lze dále přičíst schopnostem samotných jedinců informace vyhledávat, zpracovávat a správně vyhodnocovat. Právě tyto posledně zmíněné charakteristiky lze považovat za základní dovednosti potřebné k přežití jedince v současné znalostní společnosti, vyžadující od svých členů dostatečné schopnosti získané informace přetvářet v potřebné znalosti, až prostřednictvím kterých dochází k využití nabytých informací.

Zájemci o další vzdělávání mohou dnes nejrychleji získat informace o příležitostech dalšího vzdělávání zejména na Internetu. Existuje již řada internetových portálů poskytujících přehled o rozmanitých vzdělávacích kurzech neformálního vzdělávání v třídění podle tematického či profesního zaměření, regionu apod. (např. informační portál vzdělávací nabídky www.educity.cz, Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání www.eu-dat.cz). Přehled o příležitostech formálního vzdělávání dostupného i dospělým zájemcům lze nalézt na řadě internetových adres, které přináší přehled o nabídkách celého formálního vzdělávání, tedy jak počátečního, tak také dalšího - organizovaného školskými institucemi. Příkladem může být nedávno vytvořený Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce, dostupný na adrese www.infoabsolvent.cz, spuštěný Národním ústavem odborného vzdělávání. Vzdělávací nabídky lze vybírat podle oboru vzdělání, vybraného povolání, konkrétní školy s možností třídění podle studijních forem (možnost tohoto třídění není přístupná pro vysoké školy, v jejichž případě lze zobrazit pouze denní formu studia). Stránky však poskytují i řadu dalších užitečných informací, které jsou již ale primárně zaměřeny na zájemce o počáteční vzdělávání (např. průvodce volbou povolání, souvislosti trhu práce a uplatnění absolventů na něm, rady k řešení základních studijních problémů). Podobné možnosti nabízí tzv. Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí (<http://portal.mpsv.cz/sz>), kde lze navíc zadat i třídění podle forem studia (prezenční, kombinované) u vysokých škol. Přehled škol lze nalézt i na internetovém Atlasu školství (www.atlasskolstvi.cz). Opět se jedná o informační portál zaměřený především na zájemce o počáteční vzdělávání, ale v případě středních škol je i zde dostupné třídění podle jednotlivých studijních forem. Jednotlivé školy zde uvádějí velmi podrobné informace, včetně údajů o případné výši školného. Současně Atlas školství každoročně vychází jako publikace přinášející přehled středních škol v jednotlivých krajích, jejíž pořízení přijde případného zájemce přibližně na 100-130 Kč. Zájemcům o vysokoškolské studium je k dispozici např. internetová stránka www.vysokeskoly.cz, nabízející vyhledávání vhodné školy na základě zadání několika kritérií včetně formy studia (popř. adresa <http://www.vysokoskolak.cz/SearchForm.aspx>). Další zdroje informací představují internetové stránky jednotlivých škol. Internet tak nabízí dostatek možností k vyhledávání informací o vzdělávacích nabídkách. Není však cílem na tomto místě podat úplný popis nabídky všech existujících internetových portálů, který by ani nebyl vzhledem k jejich počtu možný, ale pouze představit několika zajímavých webových stránek.

Problém využití těchto informací ze strany potenciálních zájemců o další vzdělávání spočívá jednak v úrovni jejich základních schopností práce s počítačem a Internetem, ale také v povědomí jedinců o existenci internetových adres konkrétního portálu. Vyhledávání informací má tak spíše náhodný charakter, kdy uživatel musí nejprve vyhledat adresy konkrétních stránek, zorientovat se v různorodě uspořádaných nabídkách a seznámit se s obsahem jednotlivých stránek. Právě nedostupnost komplexních, speciálně zaměřených informací pro oblast dalšího vzdělávání z jednoho místa, včetně chybějící veřejné informační kampaně na podporu vyšší informovanosti jedinců hledajících databáze vzdělávacích nabídek, vyvolává u zájemců o další vzdělávání pocit nedostatečné informovanosti. Získání potřebných informací záleží převážně na vlastní aktivitě a schopnostech každého jedince. Samotná existence řady informačních zdrojů automaticky nezajistí dostatečnou informovanost jedinců, pokud nebudou vědět, jak a kde potřebné informace hledat a nedokážou je správně zpracovat (správně jim neporozumí). Právě současný stav „rozmělnění“ (roztržštěnosti) informací na řadě míst, absence jejich systematického uspořádání tak tento stav dále spíš prohlubuje.

Účinné řešení se nabízí ve vytvoření informačně-poradenského systému v podobě internetového portálu, který v sobě současně spojuje poskytování informací a zároveň potřebných poradenských služeb dospělým zájemcům o další vzdělávání. Součástí zveřejňovaných informací musí být, vedle údajů o nabízených kurzech dalšího vzdělávání v patřičném členění (formální, neformální, podle oborů, regionů apod.), i přehled o dostupných finančních podporách a existujících studijních úlevách, na něž má dospělý jakožto studující zaměstnanec nárok. Přestože elektronická verze nabízí podstatně širší možnosti třídění údajů podle řady kritérií při současném zachování jejich přehlednosti, je zapotřebí také zajistit přístup k základním informacím i ostatním zájemcům z řad dospělých, který by jim v důsledku omezeného využívání Internetu, ať už z důvodu překážek technického nebo znalostního charakteru, neměl být odepřen. Vypracování publikace, shrnující podstatné informace včetně hlavního přehledu doplněného o internetové odkazy pro zájemce o další podrobné informace, je tedy také nutné zvážit. Veřejná dostupnost publikace by byla zajištěna prostřednictvím např. veřejných knihoven, školských institucí, úřadů práce, popř. vznikajících vzdělávacích center, kde by byla zájemcům k nahlédnutí, popř. zapůjčení. Vzhledem k nákladům spojeným s vydáním publikace a prováděním nezbytných aktualizací, by bylo vhodnější upřednostnit její volný prodej před možností rozdávaní soukromým zájemcům zdarma. Bezplatný přístup k publikaci ve zmíněných veřejných institucích se zdá postačující pro zajištění základní informovanosti dospělých z řad zájemců o další vzdělávání.

Návrhu možné podoby informačního systému dalšího vzdělávání v podmínkách České republiky se věnoval projekt „Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání“ realizovaný v období 2002-2003 Ústavem pro informace ve vzdělávání. Systém je pojat jako jakýsi „rozcestník“ předkládající jeho uživatelům, tj. zájemcům o další vzdělávání, jeho poskytovatelům a odborné veřejnosti setříděný seznam odkazů na webové stránky, kde lze získat hledané informace. Zájemci o další vzdělávání zde naleznou odkazy na existující internetové stránky obsahující vzdělávací nabídku. Odborně zaměřená sekce systému zahrnuje seznam odkazů na webové stránky, na kterých je možné získat přístup k výzkumným studiím, statistickým údajům apod. podrobněji analyzujícím danou oblast. Sestavení systému probíhalo na základě setřídění dostupných informačních zdrojů nabízejících i informace z oblasti dalšího vzdělávání s uvedením jejich internetových adres, rozčleněných podle cílových skupin. Výstupem krátce charakterizovaného projektu Ústavu pro informace ve vzdělávání je návrh informačního systému zpracovaný do grafické podoby představený v závěrečné

zpráve projektu.⁸⁰ Vypracovaný systém ale nesplňuje výše specifikované rysy informačně-poradenského systému. Zatím se tedy jedná pouze o návrh možné podoby systému. Vytvoření skutečně funkčního informačně-poradenského systému by ale mělo jít jiným směrem. Výstup projektu je možné využít jako důkaz informační „rozředěnosti“ zmíněné výše, neboť ukazuje, že zde existuje značné množství rozličných informačních serverů, potenciálním zájemcům o další vzdělávání přístupných z řady internetových adres. Výstup dalšího projektu, věnovaného tvorbě informačně-poradenského systému, lze nalézt na internetové adrese www.vaseprofese.cz. Cílem představeného internetového portálu je vzájemně propojit již existující informační zdroje dotýkající se oblasti dalšího vzdělávání. Nejedná se tedy o centralizaci údajů ve smyslu vytvoření jedné databáze. Obsahem návrhu systému je i předpoklad zapojení odborných certifikovaných poradců, kterým jsou v rámci projektu sestavené a ověřované vzdělávací kurzy určeny.

Podobu požadovaného systému lze vymezit následovně: Internetové stránky v současnosti zcela chybějícího informačně-poradenského systému by již přímo obsahovaly databázi vzdělávacích nabídek pro dospělé včetně možnosti jejich podrobnějšího třídění na základě zvolených kritérií (např. forma studia, délka, obor, cena, certifikace atd.). Samozřejmostí by byl vstup do on-line kurzů přímo z webových stránek systému. Další část systému by obsahovala nabídku poradenství umístěnou na hlavní stránce systému, jehož služby by byly zájemcům dostupné prostřednictvím e-mailu, telefonu (např. bezplatné linky) či sjednáním osobní schůzky. Současně by zde nesměla chybět ani sekce poskytující dospělým zájemcům o další vzdělávání veškeré s ním související informace jako např. stručný popis oblasti dalšího vzdělávání v ČR, jednotlivých studijních možností dostupných dospělým, informace o stipendiích, grantech, pracovních úlevách, zaměstnaneckých nárocích v souvislosti s dalším vzděláváním apod. Webová stránka umístěná na velmi snadno zapamatovatelné adrese by tak nabízela veškeré potřebné zdroje informací na jednom místě. Zájemci o další vzdělávání by zde rychleji našli potřebné informace bez nutnosti vyhledání dalších stránek v síti Internetu a zdoluhavého „probírání“ jednotlivých stránek a „proklikávání“ dalších a dalších odkazů. Centralizace informací nabídne dospělým podstatné informace přehledně, výrazně uspoří jejich čas strávený prohledáváním Internetu a předejde jejich „ztrátě“ v záplavě nepřehledného množství informací, které internetová síť dokáže nabídnout. Při tvorbě navrhovaného systému se lze inspirovat v zahraničí např. v kapitole 3.2.8 představené Velké Británii (Learndirect dostupný na www.learndirect.co.uk). Současně - vedle internetové verze systému - je nutné zajistit také jeho „fyzicky“ dostupnou verzi určenou lidem, kteří neumí pracovat s počítačem a Internetem. Tato úloha by patřila již výše zmíněným centřům dalšího vzdělávání, jež by vedle samotného zajišťování vzdělávacích akcí nabízely zájemcům i potřebné informace a poradenství.⁸¹ Nezbytnou podmínkou šíření informací mezi cílové skupiny je zajištění všeobecné znalosti veřejnosti o existenci takového systému. Tento požadavek by měla plnit informační kampaň vedená na národní i regionální úrovni vydvihující a zdůvodňující potřebu nepřetržitého vzdělávání a současně upozorňující

⁸⁰ *Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání*. [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2003. 20 s. [cit. 2007-12-12]. Dostupné z <http://www.uiv.cz/clanek/215/38>

⁸¹ Zajímavý projekt v této oblasti představuje Regionálně informační centrum dalšího vzdělávání Ústí nad Labem, jež vzniklo v rámci projektu Phare 2000 - RLZ pro region Severozápad, realizovaný ve spolupráci společnosti SEMIS, spol. s r. o., Severočeské vědecké knihovny a Úřadu práce v Ústí nad Labem. Úkolem centra je poskytnout zájemcům o další vzdělávání informační podporu při jejich rozhodování. Některé zkušenosti z projektu by mohly posloužit jako zdroj inspirace pro vytvoření celorepublikové sítě obdobných středisek. Více informací na <http://www.vzdelavanionline.cz/info.php>.

na hlavní informační zdroje nabízející zájemcům o další vzdělávání veškeré informace potřebné k jejich individuálnímu rozhodnutí.⁸²

Závěr kapitoly

Cílem kapitoly bylo sestavit konkrétní návrh „stavebních kamenů“ systému dalšího vzdělávání, jenž by přispěl k diskusi o podobě českého systému vzdělávání dospělých. V literatuře lze sice nalézt řadu doporučení potřebných změn, nejčastěji vymezených kondicionály („bylo by potřeba, mělo by se“), již méně se však lze setkat s konkrétním návrhem jednotlivých prvků systému zasazených do reality České republiky. Vzhledem k hlavnímu zaměření práce (sestavení a charakteristika konstrukčních prvků funkčního systému dalšího vzdělávání dospělých na základě komparativní analýzy vybraných zemí EU) a jejímu rozsahu, zde zůstal prostor prozatím pro „verbální“ vymezení konkrétních prvků, ve svém celku utvářejících strukturu systému, vybraných s ohledem na potřeby ČR. Ambicemi kapitoly tak není a ani být nemůže vyspecifikování systému do „hotové“ podoby, umožňující jeho okamžitou implementaci do praxe, které musí předcházet především ekonomická analýza zvažovaných opatření včetně návrhu možných úprav, na jejichž nutnost výsledky analýzy poukáží. Proces tvorby systému dalšího vzdělávání je dále samozřejmě zapotřebí zastřešit vybudováním komplexní legislativy jasně zakotvující a detailně vymezující jeho jednotlivé prvky, jejich vypracování musí být svěřeno právním expertům. Je zcela zřejmé, že rozsah naznačeného postupu již nebylo možné včlenit do předkládané práce, jejímž cílem bylo především položit základy pro následné „rozběhnutí“ nastíněného a tolik žádaného procesu. Naznačené požadavky na potřebné pokračující aktivity představují výzvu k dalším výzkumným úkolům ve zvolené oblasti.

Tvorba a konečně praktické fungování systému spotřebuje ještě spoustu energie a času odpovědných subjektů. Prvním krokem je alespoň rozpoutání diskuze nad jasnými návrhy jednotlivých prvků systému respektujících podmínky české společnosti. Naopak, přednášení nekonkrétních řešení, návrhů téměř z říše snů, odtržených od reality, proces tvorby zřejmě příliš žádoucím směrem neposune. Dále je zcela nezbytné zapojení všech zúčastněných subjektů jednoznačně přijímajících jasně vymezenou odpovědnost vyplývající z jejich pozic v systému dalšího vzdělávání.

Ať už se však nacházíme v jakémkoli okamžiku procesu tvorby systému, je nutné mít stále na paměti nejdůležitější prvek celé oblasti dalšího vzdělávání, jímž je dospělý jedinec. Ani zcela ideální, nejlépe fungující systém nic nezmuže, pokud jednotlivce, jako cílový uživatel daného systému, nebude pocítovat vlastní potřebu k samostatnému vstupu do systému dalšího vzdělávání. I sebelepší systém prostý všech chyb selhává, pokud dospělý jedinec sám odmítá pokračovat v dalším studiu. Proto je třeba neustále myslet na podporu a rozvíjení permanentního (trvalého) zájmu jedince k celoživotnímu učení. Zejména je tak nutné zabránit vzniku odporu, který ve směru k učení mnoho dospělých cítí, především v důsledku školního vzdělávání. Hlavní problém začíná u nedostatečně motivovaného dospělého, „otráveného“ předšlými zkušenostmi s učením. Klíčový bod odrazu nastartování dalších smysluplných kroků vedoucích k očekávaným výsledkům tak představuje **MOTIVOVANÝ DOSPĚLÝ**, neboť u

⁸² Příklad informační kampaně vedené na regionální úrovni představuje iniciativa Pardubického kraje, který zřídil za účelem podpory sebezvzdělávání obyvatel internetový portál, o jehož existenci byly domácnosti v kraji informovány prostřednictvím letáček doručovaných do jejich poštovních schránek. Internetová stránka www.sebevzdelani.cz byla vytvořena za účelem zvýšení zájmu dospělých o vlastní znalostní rozvoj prostřednictvím vysvětlovací kampaně a zájemci zde naleznou i seznam vzdělávacích institucí nabízejících vzdělávací příležitosti pro dospělé v daném kraji.

něho vše začíná a končí. Dospělý se učit může, ale už nemusí. Jedinec se zájmem dále se vzdělávat snadněji překoná i určité nedostatky systému dalšího vzdělávání. Naopak, u dospělého s odmítavým vztahem k učení tyto „slabiny“ systému posílí jeho argumenty proti pokračování v dalším vzdělávání. Klíčové faktory dalšího studia dospělých tak především představují dostatečná vlastní motivace k učení, studentská kázeň k samostudiu a zodpovědný přístup ke studiu. Systém dalšího vzdělávání de facto přebírá „meziprodukt“ z předešlé etapy celoživotního učení (tzn. počátečního vzdělávání), s nímž musí dále pracovat a jehož kvalita v okamžiku „převzetí“ hraje klíčovou roli pro další jeho vývoj.

Shrnutí

- Zapojení dospělé české populace do aktivit dalšího vzdělávání je nedostatečné a České republice patří v evropském srovnání míry účasti dospělých v dalším vzdělávání zadní místa.
- Účast dospělých na dalším vzdělávání se zvyšuje s úrovní dosaženého vzdělání a ekonomickou aktivitou dospělých, naopak klesá s narůstajícím věkem.
- Dospělá česká populace neprojevuje dostatečný zájem dále se vzdělávat, zejména z důvodu pocitu nepotřebnosti dalšího vzdělávání, nedostatku času, nechuti se učit, vyššího věku. Finanční omezení je považováno českými dospělými za nejzásadnější překážku jejich vyšší účasti v dalším vzdělávání, a proto by přivítali především pomoc s úhradou vzdělávacích výdajů. Mezi následující překážky se dále řadí nedostatek času, vzdělávací nabídka nerespektující potřeby dospělých a chybějící informace.
- Roztříštěnost a absence přehledného, jednoznačně vymezeného legislativního rámce definujícího jednotlivé složky systému vzdělávání dospělých, jejich funkci a vzájemné vazby představuje závažnou příčinu neexistence funkčního systému vzdělávání dospělých v České republice. Dílčí ustanovení, dotýkající se mimo jiné i oblasti dalšího vzdělávání, obsahují některé zákony primárně vytvořené za účelem úpravy jiných oblastí. Výjimku zde představuje nový zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání vtahující se již přímo k problematice kvalifikačního rozvoje dospělých (platnost od 1.8.2007).
- Pozice jednotlivých subjektů v procesu řízení, rozvoje a zabezpečení systému dalšího vzdělávání nejsou dostatečně vymezeny. Chybí přesné vymezení pravomocí, náplní činností, odpovědností jednotlivých aktérů, stejně jako pravidel vzájemné koordinace jejich aktivit v oblasti dalšího vzdělávání.
- Zájemci o další vzdělávání mají k dispozici poměrně rozmanité příležitosti zabezpečované různými poskytovateli a formami vzdělávání. Aktivity k vzdělávání dospělých v ČR nabízí školské instituce, komerční neškolské vzdělávací instituce, podnikové vzdělávání, rozvojové agentury, neziskové organizace, rekvalifikační kurzy. Hlavní problémy v hodnocení vzdělávací nabídky spočívají v nedostatečné garanci a kontrole její kvality a nižší přehlednosti dostupných informací.
- Studium dospělých v rámci systému počátečního vzdělávání je shodně financováno jako počáteční vzdělávání. Úhradě dospělých studujících podléhají speciální doplňkové kurzy organizované nad rámec vzdělávacích programů škol, vzdělávací služby komerčních poskytovatelů, zájmové vzdělávací aktivity. Podnikové prostředky financují vzdělávání zaměstnanců související s výkonem zaměstnání a část nákladů

zaměstnaneckých rekvalifikací. Rekvalifikační vzdělávání je hrazeno z prostředků ministerstva práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce.

- Finanční stimulace jednotlivých stran vzdělávacího trhu je v České republice omezená. Dospělí mohou využít daňových odpočtů poplatků za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání, získat vyšší podporu v nezaměstnanosti po dobu rekvalifikace, v uznaných případech existuje po dobu studia nárok na náhradu mzdy/platu. Podnikové vzdělávací výdaje spadají mezi daňově uznatelné náklady. Finanční podpora podnikového vzdělávání dále zahrnuje dotační programy a investiční pobídky na školení zaměstnanců. Finanční podpora nabídkové strany v podobě daňového osvobození od platby daně z přidané hodnoty v případě poskytování výchovy a vzdělávání se vztahuje na školské instituce a vzdělávací činnosti neziskových organizací. Příležitosti k zajištění externích zdrojů představují pro všechny poskytovatele grantové programy a podpůrné projekty.
- Formální vzdělávání na středních a vyšších odborných školách je dospělým zájemcům dostupné v denní, večerní, dálkové, distanční nebo kombinované formě studia. Studium vysoké školy je dostupné v denní, distanční nebo kombinované formě. Zcela nový zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání poskytl možnost dosáhnout oficiální úrovně vzdělání bez nutnosti absolvování příslušného studia. Omezený rozsah alternativních možností získávání a prohlubování znalostí a dovedností současně představuje pro dospělé značnou překážku v jejich zapojení do aktivit dalšího vzdělávání.
- Jednotný systém pravidel, vymezující hlavní požadavky na kvalitu vzdělávacích nabídek v České republice chybí.
- Česká dospělá populace poukazuje na chybějící informace o možnostech dalšího vzdělávání. Příčina nedostatečné informovanosti spíše spočívá v rozdílné kvalitě a ztížené dostupnosti informací způsobné roztržitostí informačních zdrojů, tedy nikoliv pouze v kvantitě informací, ale i v jejich kvalitě a snadnosti přístupu k nim.
- Návrh „stavebních kamenů“ systému dalšího vzdělávání zasazených do reality České republiky, který předkládá možný směr výstavby systému dalšího vzdělávání v ČR:
 - ⇒ Jednotná právní úprava celé oblasti dalšího vzdělávání ve struktuře navržené v subkapitole 4.1.
 - ⇒ Kompetence na národní úrovni s hlavní odpovědností za vytváření a rozvoj systému dalšího vzdělávání dány ministerstvu školství. Resortní ministerstva přebírají odpovědnost za jim svěřené úkoly ve shodě s požadavky ministerstva školství. Regionální úroveň, prostřednictvím již existujících krajských rad rozvoje lidských zdrojů, zabezpečí vzdělávací nabídku v daném regionu s ohledem na potřeby jednotlivých subjektů v regionu (kraj, zaměstnavatelé, dospělí) včetně kontroly její kvality a informačně-poradenského systému. Sociální partneři se prostřednictvím pravidelné vzájemné spolupráce podílejí na formování podoby dalšího vzdělávání v kraji.
 - ⇒ Úprava nabídkové strany vzdělávacího trhu zajištěním garance a kontroly kvality nabízených služeb, zabezpečením dostupnosti informací o vzdělávací nabídce a profesionálního poradenství.
 - ⇒ Vícezdrojové financování dalšího vzdělávání.
 - ⇒ Návrh finančních nástrojů individuální poptávkové stimulace, při současném respektování jejich hlavních pozitivních a negativních efektů, pro zavedení do

praxe České republiky, obsahuje studijní poukázky, stipendia, granty, studijní půjčky, daňové úlevy, nabídku doprovodných služeb.

1. **Studijní poukázky** - poskytovány dospělým na úhradu vzdělávacích aktivit vybíraných z dané skupiny akreditovaných poskytovatelů vzdělávání podle individuálního zájmu. Určeny na financování studia realizovaného z vlastní iniciativy a ve volném čase dospělého jedince. Úhrada hodnoty poukázky rozdělena mezi účastníky vzdělávání (nejvyšší podíl), zaměstnavatele a veřejný sektor (v případě nezaměstnaných osob přebírá finanční účast zaměstnavatele veřejný sektor). Vzdělávací jednotka hrazená poukázkou stanovena v blokové podobě, tj. určitého počtu výukových hodin. Administrace poukázek svěřena existujícím soukromým subjektům provozujícím ostatní poukázkové systémy.
 2. **Stipendia, granty** - podpora pokrytí části nákladů studia dospělých v rámci formálního vzdělávacího systému dlouhodobějšího charakteru. Nárok a výše stipendia závislá na úrovni příjmu dospělého studenta, délce a formě studia.
 3. **Studijní půjčky** - nabízeny komerčními bankovními institucemi podle jednotně vymezených zákonných pravidel. Veřejná podpora v podobě nižší úrokové sazby pravidelně upravována v souladu s vývojem na kapitálovém trhu. Možnost bank poskytovat výhodnější nabídky nad rámec vymezený zákonem. Uznatelné náklady hrazené z úvěru zahrnují školné (kurzovné), studijní výdaje (pořízení vzdělávacích materiálů a pomůcek), úhradu nezbytných životních nákladů po dobu studia (např. ubytování, doprava, zvýšené náklady na hlídání dětí v důsledku omezeného času rodiče věnovaného na vzdělávání). Dostupné všem studentům formálního i neformálního vzdělávání ve všech formách studia. Čerpání úvěrů pouze na vzdělávací aktivity akreditovaných poskytovatelů zakončené získáním osvědčení o dosažených znalostech.
 4. **Daňové úlevy** - odpočitatelné náklady snižující základ daně dospělých účastníků vzdělávacích aktivit realizovaných z vlastního zájmu a ve volném čase zahrnují poplatky za vzdělávací kurzy a další náklady související se vzděláváním (náklady na dopravu, ubytování, nákup studijních pomůcek jako počítač, zřízení Internetu apod.). Uznávány náklady všech druhů dalšího vzdělávání, bez rozlišování na odborné nebo zájmové. Odpočty ve výši skutečných nákladů omezeny maximálním ročním limitem.
 5. **Nabídka doprovodných služeb** - role zaměstnavatele ve zřizování mateřských center na pracovištích, poskytování finanční pomoci zaměstnancům na nákup soukromých pečovatelských služeb. Nabídka potřebných služeb neziskovými organizacemi či komunitními centry.
- ⇒ Návrh finančních opatření zaměřených na stimulaci zaměstnavatelů v České republice zahrnuje daňově uznatelné náklady na vzdělávání, daňové zvýhodnění, zvýhodněný přístup k externím finančním zdrojům, podporu tvorby podnikových zdrojů na vzdělávání, bezplatné poradenství v oblasti rozvoje pracovníků.
1. **Daňově uznatelné náklady na vzdělávání** - přesnější určení jednotlivých nákladových položek spadajících do okruhu daňově uznatelných nákladů. Vymezení konkrétních druhů výdajů souvisejících se vzděláváním zaměstnanců odčitatelných od základu daně, specifikuje výdaje na externí vzdělávací služby, dopravu, ubytování zaměstnanců po dobu vzdělávání,

studijní materiál, vybavení a provozní náklady vzdělávacího zařízení zaměstnavatele využívaného pro potřeby vzdělávání vlastní pracovní síly.

2. **Daňové zvýhodnění** - dodatečné daňové slevy v podobě odpočtů procentních podílů vzdělávacích výdajů z daňové povinnosti zaměstnavatele, zahrnující možnost získání daňového kreditu.
 3. **Zvýhodněný přístup k externím finančním zdrojům** - stabilní funkční administrativně jednoduchý systém programových podpor vylučující prvky náhodnosti v přístupu a poskytování podpůrných prostředků, doplněn informačním portálem o dostupných nabídkách a podmínkách jejich získání.
 4. **Podpora tvorby podnikových zdrojů na vzdělávání** - povinné odvody procentního podílu z objemu vyplacených mezd zaměstnavateli do vzdělávacích fondů existujících na oborových úrovních. Odvody považovány za daňově uznatelné náklady zaměstnavatele. Čerpání prostředků na odborný rozvoj zaměstnanců související s výkonem zaměstnání. Okruh financovaných nákladů zahrnuje poplatky za vzdělávací kurzy splňující zákonné podmínky kvality, dodatečné mzdové výdaje na náhradní pracovní sílu a jejich zvýhodnění v případě dočasného zaměstnání uchazeče o zaměstnání na pozici náhradníka.
 5. **Bezplatné poradenství v oblasti rozvoje pracovníků** - nabídka existujících poradenských společností, dostupná bezplatně na zákonem vymezené účely. Vyspecifikován okruh příjemců podpory (např. malé a střední podniky), hrazené položky, výše podpory (v závislosti na velikosti podniku a stanovené maximální výši) a četnost přidělení.
- ⇒ Alternativní, k dospělému studentovi přívětivější, způsoby studia poskytují značný prostor k zavedení řady účinných nástrojů. V případě České republiky se jedná zejména o rozšíření využití E-Learningu, zřízení center dalšího vzdělávání.
1. **E-Learning** - realizace podmíněna základní vybaveností dospělých znalostmi pro práci s počítačem a Internetem, schopnostmi zpracovávat a využívat získané informace, dostupností techniky. Rozšíření využití E-Learningu prostřednictvím podpory vzdělávacích kurzů, vyučujících informační gramotnosti a vybavenosti dospělých informačními technologiemi. Usnadnění dostupnosti k výpočetní technice využitím daňových odpočtů části pořizovacích nákladů a daňových zvýhodnění zaměstnavatele, v případě poskytnutí počítačového vybavení zaměstnancům za zvýhodněných podmínek. Poskytnutí účelové podpory dospělým zájemcům o další vzdělávání vymezeno technickými požadavky pořizovaného zařízení, maximální výší odpočtu, četností uplatnění nároku, doložením pravidelné účasti v aktivitách dalšího vzdělávání.
 2. Vznik a rozvoj **vzdělávacích center** při již existujících institucích (školy, veřejné knihovny) - hlavní iniciativa nižších úrovní státní správy.
- ⇒ Návrh systému zajištění a hodnocení kvality dalšího vzdělávání založeného na certifikaci vzdělávacích institucí a lektorů působících v dalším vzdělávání a akreditaci vzdělávacích programů pro oblast dalšího vzdělávání byl předmětem zájmu společného projektu Národního vzdělávacího fondu, poradenské firmy KPMG a Bankovního institutu vysoké školy „Kvalita v dalším profesním vzdělávání“ řešeného v období 1.1.2007 - 31.7.2008.

- ⇒ Informačně-poradenský systém spojující poskytování informací a poradenských služeb dospělým zájemcům o další vzdělávání. Zveřejňované informace obsahují údaje o nabízených kurzech dalšího vzdělávání v detailním členění, přehled finančních podpor, studijních úlev, zaměstnaneckých výhod dostupných dospělým studentům. Elektronická verze, v podobě internetových stránek, současně doplněna jednodušší podobou knižní publikace zdarma dostupné ve veřejných institucích dalšího vzdělávání a za úhradu ve volném prodeji.
- ⇒ **MOTIVOVANÝ DOSPĚLÝ** - klíčový bod odrazu všech tvůrčích kroků, nejdůležitější prvek dalšího vzdělávání. I nejlépe fungující systém selhává v případě dospělých jedinců s negativními postoji k samostatnému vstupu do systému dalšího vzdělávání. Rozvoj permanentního zájmu jedince o vzdělávání od samotného počátku jeho učení.

Závěry a doporučení

Vyspělé země potýkající se s problémy vyčerpatelnosti zdrojů si již uvědomují, že vzdělání patří k jednomu z mála zdrojů, jehož objem lze a současně je i žádoucí permanentně obnovovat a nadále zvyšovat. Příležitosti dalšího vzdělanostního rozvoje občanů i v průběhu jejich dospělého života nabízí systém dalšího vzdělávání. Konkrétní podoba systémů vzdělávání dospělých je vždy uzpůsobena specifikům a potřebám příslušné země. Současně však lze, v rámci jednotlivých národních systémů dalšího vzdělávání fungujících v zemích úspěšně pečujících o rozvoj vzdělanosti dospělé populace, rozlišit řadu podobných, či téměř identických znaků.

Provedená mezinárodní komparační analýza systémů dalšího vzdělávání skupiny zemí EU, vybraných na základě - mezi členskými zeměmi EU provedeného - srovnání situace v oblasti znalostního rozvoje dospělých občanů, upozornila na hlavní konstrukční prvky funkčních systémů dalšího vzdělávání. Výsledky komparace poskytly základ pro následné detailní vymezení jednotlivých „stavebních prvků“ systému vzdělávání dospělých. Zpracovaný podrobný rozbor jednotlivých stavebních článků, ve svém celku utvářejících funkční systém dalšího vzdělávání, poslouží jako podkladový materiál při sestavování návrhů stavebních prvků systémů vzdělávání dospělých, uzpůsobených konkrétním potřebám příslušné země. V případě předkládané studie byla aplikace vypracované poznatkové základny provedena na příkladu České republiky.

Mezi úspěšné členské země EU, z hlediska úrovně znalostního rozvoje dospělých občanů, se zařadily Švédsko, Dánsko, Finsko, Velká Británie, Rakousko, Nizozemsko a Slovinsko. Většina zemí z této skupiny upravuje oblast vzdělávání dospělých speciálními zákony vymezujícími zejména organizaci vzdělávání, kompetentní orgány, finanční zajištění a v případě odborného vzdělávání také jeho obsah. Ministerstva na národní úrovni především určují organizační rámce a pravidla fungování oblasti vzdělávání. Decentralizace řízení postupně přenesla hlavní výkonné činnosti na nižší správní stupně. Vzdělávací příležitosti určené dospělým zájemcům o studium v představených zemích nabízí rozsáhlá síť poskytovatelů a přístup dospělých ke vzdělávacím příležitostem není příliš omezován. Finanční zajištění vzdělávání dospělých je založeno ve všech představených zemích na vícezdrojovém financování. Prostředky vynakládané na tuto oblast plynou jednak z veřejných zdrojů, a to z centrálních rozpočtů vlády, regionů a obcí, a současně také ze zdrojů soukromých, kdy se na úhradě nákladů podílí především samotní účastníci kurzů a zaměstnavatelé. Vedle toho současně ve všech zemích existují nepřímé finanční podpory jak pro dospělé studenty určené na pomoc s úhradou nákladů vzdělávání, popř. i životních nákladů v průběhu vzdělávání, tak také k stimulaci podnikových výdajů na vzdělávání. Dospělí zájemci o další vzdělávání ve vybraných zemích mohou využít alternativní způsoby vzdělávání, lépe vyhovující jejich konkrétním potřebám. Součástí systému jednotlivých zemí jsou také kontrolní mechanismy sledování kvality poskytovaných služeb dalšího vzdělávání a zajištění dostupných informací o vzdělávací nabídce a poradenských službách dospělým zájemcům o další vzdělávání.

Komparační analýza tak poukázala na hlavní znaky systémů srovnávaných zemí, které byly následně podrobněji rozebrány, za účelem přesnější specifikace hlavních systémotvorných prvků. Je třeba zdůraznit, že absence jakéhokoliv níže vymezeného stavebního prvku narušuje „konstrukci“ celého systému dalšího vzdělávání a způsobuje jeho nefunkčnost a nestabilitu. Vytvoření fungujícího systému dalšího vzdělávání bez použití všech jeho prvků je tak zcela nereálné.

Nezbytný předpoklad funkčního systému vzdělávání dospělých představuje **legislativní rámec** jednoznačně vymezující klíčové prvky vytvářející strukturu systému a současně zajišťující jejich pevné spojení. Právní úpravu lze zajistit v podobě speciálních zákonů vztahujících se výhradně na veškeré formy vzdělávání dospělých, nebo pouze na jeho neformální část - při současném ponechání problematiky formálního vzdělávání dospělých v příslušných „školských“ zákonech. Nejméně vhodnou variantu představuje roztržštěná zákonná úprava v podobě dílčích ustanovení obsažených v řadě ostatních právních norem.

Bezproblémový chod systému dále závisí na jasném **stanovení kompetencí** jednotlivých řídicích subjektů působících v oblasti dalšího vzdělávání. Národní kompetence zahrnují garanci přístupu ke vzdělávání dospělým z rizikových skupin, legislativní proces, koordinaci činností státu a nižších správních celků, systém státní finanční podpory, tvorbu rozvojových projektů. Nižší správní úrovně, v rámci jim svěřené výkonné pravomoci, zabezpečují vzdělávací příležitosti, informační systém, poradenství, kontrolu kvality vzdělávací nabídky, finanční podporu, monitoring vzdělávací poptávky.

Nabídkovou stranu trhu dalšího vzdělávání, tedy další strukturální prvek systému, utváří **široké spektrum poskytovatelů vzdělávání**. Veřejné instituce zahrnují školské instituce počátečního vzdělávání, kde dospělí studují v programech počátečního vzdělávání nebo přímo ve speciálních kurzech vytvořených pro vzdělávání dospělých. Dále do této skupiny spadají speciální instituce vzdělávání dospělých, zřizované orgány nižší veřejné správy. Okruh soukromých poskytovatelů reprezentují komerční vzdělávací instituce, vzdělávací aktivity realizované zaměstnavateli, odborovými, neziskovými, dobrovolnickými a zájmovými organizacemi.

Cílovou skupinu, které jsou aktivity dalšího vzdělávání určeny, tvoří dospělí občané, kteří ukončili počáteční vzdělávání a jejich další činnosti už souvisí s trhem práce.

Významný konstrukční prvek funkčního systému dalšího vzdělávání představuje **finanční rámec**. Financování aktivit dalšího vzdělávání vychází z vícezdrojového principu, zapojujícího do úhrady vzdělávacích nákladů veškeré zúčastněné subjekty. Na financování dalšího vzdělávání se tak podílí prostředky veřejných zdrojů (státní rozpočty, rozpočty místní správy, regionů, úřadů práce apod.) a soukromých zdrojů (jedinci, zaměstnavatelé, sociální partneři, neziskové, dobrovolnické organizace apod.). Zcela veřejně financované další vzdělávání není vhodným modelem a spolufinancování je zde zcela obhajitelné a žádoucí. Vzdělávání dospělých je už vždy věcí samotného jedince a iniciativa k jeho zahájení a realizaci musí vycházet přímo od něj, v případě dalšího profesního vzdělávání i od zaměstnavatele. Veřejným rozpočtům na základě stanovených priorit patří v oblasti dalšího vzdělávání role pomocného nástroje, podněcujícího zmíněné subjekty ke vzdělávacím aktivitám.

Prostředky veřejných rozpočtů pro účely financování dalšího vzdělávání lze zajistit příjmy z obecných či specifických, na další vzdělávání účelově vymezených daní a mezinárodních finančních podpůrných fondů. Výhodu **daňových příjmů** představuje poměrně jednoduchý mechanismus pravidelného získávání značného objemu finančních prostředků. Zároveň však zde hrozí riziko nestability vynakládání prostředků původně určených na vzdělávání, které mezi prvními podléhají restrikcím, z důvodu zajištění jiných finančních, legislativně lépe ošetřených priorit. **Specifická daň** - výhradně určená na financování dalšího vzdělávání - poskytuje vyšší stabilitu zajištění pravidelného objemu prostředků. Zavedení další daňové povinnosti a nárůstu daňové zátěže subjektů lze zmírnit převedením části zákonných podílů jiných daní ve prospěch „vzdělávací“ daně. Oddělená správa výnosů specifické daně od ostatních položek

veřejných rozpočtů zajistí nemožnost převádění prostředků ve prospěch financování jiných oblastí a průhlednější hospodaření s danými prostředky. Druhá varianta - v podobě svěřením hospodaření s prostředky zvláštní instituci, tzv. vzdělávacímu fondu - si vyžádá dodatečné zřizovací a provozní náklady. Přístup k **mezinárodním** podpůrným **prostředkům** ztěžují nároky administrativní a finanční povahy.

Finanční zdroje jedinců tvoří **peněžní příjmy** z jejich ekonomické aktivity a **kapitálové příjmy**. Potřebná delší doba ukládání prostředků činí **účelové spoření na vzdělávání** méně vhodným k zajištění vlastních prostředků na financování okamžitých vzdělávacích potřeb. Dobrovolnost zřízení spořicího účtu současně přenechává zajištění prostředků na financování dalšího vzdělávání zcela na motivaci a volných prostředcích jedince. Vyšší zájem o spořicí účty tak lze očekávat ze strany občanů s lepší úrovní vzdělání a finanční situací. Další zdroj získání prostředků představuje pro jednotlivce **veřejná a soukromá finanční podpora** na úhradu části vzdělávacích nákladů.

Zaměstnavatelé využívají pro účely financování dalšího vzdělávání svých zaměstnanců především **vlastní příjmy** a **účelově tvořené prostředky** na financování dalšího vzdělávání zaměstnanců. Zajištění financování vzdělávání z vlastních zdrojů zaměstnavatele podléhá riziku úsporných opatření, a tedy omezení objemu prostředků ve prospěch aktivit zaměstnavatelem považovaných za důležitější. Tvorba účelových prostředků může vycházet z dobrovolného rozhodnutí zaměstnavatele nebo je dána jako zákonná povinnost. Povinnost odvodů zajistí vynakládání finančních prostředků pouze na stanovený účel a aktivní přístup zaměstnavatele k vzdělávání zaměstnanců. Možnost získat dodatečné zdroje nabízí zaměstnavatelům **finanční podpora z veřejných, soukromých či mezinárodních zdrojů**.

Finanční důvody se objevují na předních místech žebříčku „nejzávažnějších“ omezení, s nimiž se dospělí i zaměstnavatelé v oblasti dalšího vzdělávání potýkají. Finanční rámec funkčního systému dalšího vzdělávání proto zahrnuje účinné nástroje zmírňující rozpočtová omezení jednotlivých subjektů. Podpůrné finanční nástroje lze, v závislosti na cílové straně vzdělávacího trhu, rozčlenit na nabídkové, směřující k poskytovatelům, či poptávkové, zaměřené na subjekty nakupující vzdělávací služby. Pozornost se stále častěji přesouvá k poptávkové straně vzdělávacího trhu, což souvisí zejména s požadavkem zvýšení individuální odpovědnosti za znalostní rozvoj. Podpůrné finanční nástroje nabídkové strany vzdělávacího trhu zahrnují dotace poskytovatelům na vzdělávací služby, na další služby související se vzděláváním, bezplatné poskytnutí výukových prostor. Možnosti finanční stimulace jednotlivců představují dotace na úhradu cen kurzů, podporu ostatních nákladů spojených se vzděláváním, kompenzaci ušlého příjmu v důsledku dalšího studia, podporu životních nákladů po dobu studia, vzdělávací poukázky, stipendia, granty, studijní půjčky, daňové úlevy, spořicí individuální vzdělávací účty, placenou studijní dovolenou, nabídku bezplatných kurzů, zajištění nabídky doplňkových služeb. Finanční podporu vzdělávací poptávky zaměstnavatelů nabízí daňově uznatelné náklady na vzdělávání, daňová zvýhodnění, zvýhodněný přístup k externím finančním zdrojům, podpora tvorby podnikových zdrojů na vzdělávání, dotace vzdělávacích nákladů, bezplatné poradenství v oblasti rozvoje pracovníků. V případě podpory ostatních zájmových skupin se jedná o dotace a daňové úlevy. Každý nástroj v sobě skrývá určitá pozitiva a negativa, která je nutné při výběru konkrétního opatření vždy zvážit.

Řešení nízké účasti dospělých ve vzdělávacích aktivitách nespočívá pouze v odstranění nedostatku financí potenciálních dospělých studentů. Finanční podpůrné nástroje nabízí dospělým pomoc, ale samy o sobě nikoho ke vzdělávání nepřinutí a nelze tedy na ně spoléhat jako na samospasitelná opatření. Centrální problém

představuje individuální motivace a zájem dospělých, na jejíž tvorbě se vedle finanční stránky studia podílí i celá řada dalších významných faktorů (časová omezení, metody výuky, dostupnost informací, kvalitní nabídka vzdělávacích aktivit přizpůsobená potřebám dospělých studentů apod.). Funkční systém vzdělávání dospělých se tak současně neobejde bez účinných výukových metod respektujících specifika studujících dospělých. Požadavky kladené na podobu dalšího vzdělávání zahrnují zejména vyšší časovou a prostorovou flexibilitu, osobní přizpůsobení kurzů potřebám jednotlivců a odpovídající studijní podporu. **Alternativní možnosti vzdělávání dospělých** - další z nepostradatelných prvků struktury funkčního systému dalšího vzdělávání, umožňující sladit studium s ostatními časovými nároky dospělých studentů, využívají dálkové, distanční vzdělávání, E-Learning, kombinované studium, otevřené univerzity, M-Learning, v jejichž prospěch svědčí celá řada výhod. Alternativní cestu získání oficiální kvalifikace nabízí systém uznávání znalostí a dovedností. Rychlejší a snadnější dosažení oficiální úrovně vzdělání na základě prokázání znalostí, bez ohledu na způsob jejich osvojení a nutnosti absolvování vzdělávacího programu, omezí absence studujícího zaměstnance a k vzdělávání nemotivující náklady ušlých příjmů.

Nezbytnou součástí jakéhokoliv fungujícího systému bezesporu představují **kontrolní prvky**, jejichž úkolem je zajistit určitou garanci kvality v systému nabízených vzdělávacích služeb. K zajištění a kontrole kvality poskytovaných vzdělávacích služeb lze využít akreditací vzdělávacích programů, certifikací vzdělávacích institucí, systémů jakosti, externího, interního hodnocení vzdělávacích institucí, monitoringu, stanovení požadavků na odborný profil lektorů, zveřejňování výročních zpráv, externího srovnání studijních výsledků.

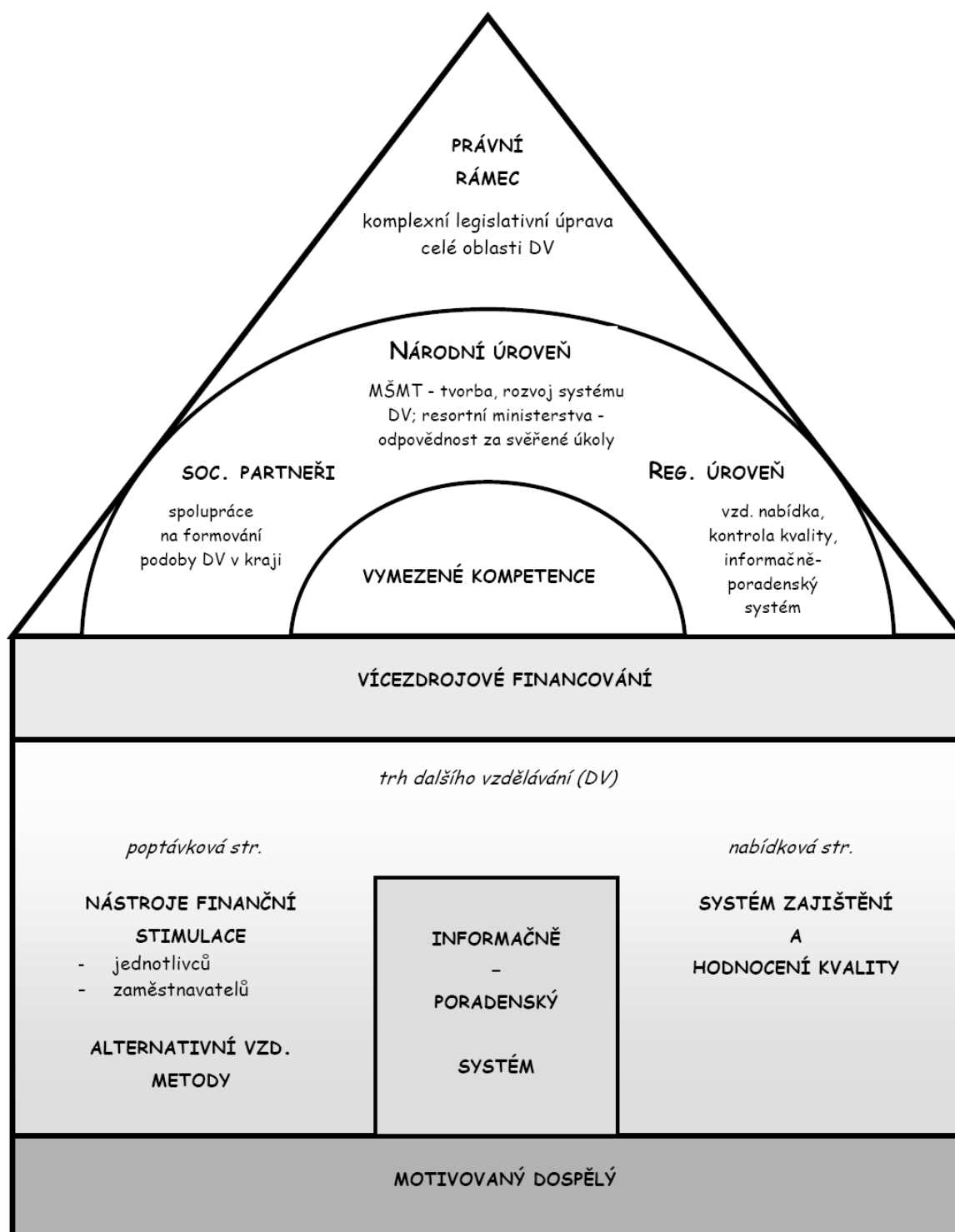
Podmínku efektivního využití všech možností - nabízených dospělým systémem dalšího vzdělávání - současně představuje dostupnost kvalitních informací potřebných k učinění správných rozhodnutí. Propojený **informačně-poradenský systém** nabízí potenciálním zájemcům o další vzdělávání komplexní služby od okamžiku samotného zvažování a identifikování konkrétní potřeby dalšího vzdělávání, přes vyhledávání vhodných vzdělávacích nabídek, informací o studijních podporách, poradenství zajišťované prostřednictvím elektronické pošty, telefonu, on-line diskuzí, až ke konečnému výběru konkrétního vzdělávacího kurzu. Požadavky snadného přístupu a zabezpečení aktuální, přehledné a současně velmi podrobné informační báze pro nejširší veřejnost nejlépe splňuje síť internetových informačně-poradenských portálů. Nezastupitelné místo patří i tradičním možnostem získávání a předávání informací, zajišťujícím přístup k informacím i jedincům s nedostatečnými dovednostmi práce s počítačem a omezenými schopnostmi zhodnotit získané informace.

Vypracovaná podrobná charakteristika vymezených stavebních prvků kvalitního systému dalšího vzdělávání byla poté využita k navržení podoby jednotlivých prvků pro Českou republiku, která na vznik fungujícího systému vzdělávání dospělých stále čeká. Legislativní rámeček, jako hlavní prvek funkčního systému dalšího vzdělávání, jednoznačně vymezující jednotlivé složky systému, jejich funkci a vzájemné vazby, v ČR neexistuje. Podobně i stanovení pravomocí, náplní činností, odpovědností jednotlivých aktérů i pravidel vzájemné koordinace jejich aktivit v oblasti dalšího vzdělávání není příliš jasné. Problémy na nabídkové straně českého trhu dalšího vzdělávání spočívají zejména v nedostatečné garanci a kontrole její kvality a nižší přehlednosti dostupných informací. Finanční stimulace jednotlivých stran vzdělávacího trhu je v České republice omezená. Dospělí mohou využít daňových odpočtů poplatků za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání, získat vyšší podporu v nezaměstnanosti po dobu rekvalifikace, v uznaných případech mají po dobu studia nárok na náhradu mzdy/platu. Podnikové vzdělávací výdaje spadající mezi daňově uznatelné náklady postrádají jasnější zákonné vymezení. Součástí finanční podpory podnikového

vzdělávání dále představují dotační programy a investiční pobídky na školení zaměstnanců. Finanční podpora nabídkové strany - v podobě daňového osvobození od platby daně z přidané hodnoty v případě poskytování výchovy a vzdělávání - se vztahuje na školské instituce a vzdělávací činnosti neziskových organizací. Příležitosti k zajištění externích zdrojů představují pro všechny poskytovatele grantové programy a podpůrné projekty. Vedle absolvování vzdělávacích programů organizovaných nejen v denní formě studia, ale i ostatních formách (večerní, dálkové, distanční nebo kombinované), mohou dospělí využít k získání oficiálně uznaného vzdělání nové možnosti zavedené zákonem o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Současně však českým dospělým stále chybí širší okruh alternativních vzdělávacích možností. Značné mezery také zůstávají v zajištění kontroly kvality vzdělávacích nabídek. Nedostatečná informovanost české dospělé populace spočívá v rozdílné kvalitě a roztržitosti informačních zdrojů.

Návrh směru výstavby systému dalšího vzdělávání vycházející z vybraných konstrukčních prvků uzpůsobených potřebám ČR lze znázornit v následující grafické podobě.

Obrázek č. 5 **Návrh výstavby systému dalšího vzdělávání pro ČR**



Zdroj: vlastní zpracování

Klíčový startovní bod zahajující celý proces výstavby představuje **MOTIVOVANÝ DOSPĚLÝ**, u kterého, jako nejdůležitějšího prvku celé oblasti dalšího vzdělávání, vše

začíná a končí. Ani zcela ideální, nejlépe fungující systém nic nezmůže, pokud jednotlivec, jako cílový uživatel daného systému, nebude pociťovat vlastní potřebu k samostatnému vstupu do systému dalšího vzdělávání. Nutností se tak stává podpora jedince k permanentnímu zájmu o vzdělávání a zabránění pocitu odporu, který ve směru k učení mnoho dospělých cítí především v důsledku školního vzdělávání.

NÁSTROJE INDIVIDUÁLNÍ POPTÁVKOVÉ FINANČNÍ STIMULACE - při zohlednění jejich hlavních pozitivních a negativních efektů - lze pro Českou republiku představit v podobě studijních poukázek, stipendií, grantů, studijních půjček, daňových úlev, nabídky doprovodných služeb. Konkrétní podobu jednotlivých nástrojů stručně vymezují následovně. **Studijní poukázky** jsou poskytovány dospělým na úhradu vzdělávacích aktivit, které si zájemci vybírají na základě individuálního zájmu ze skupiny akreditovaných poskytovatelů vzdělávání. Poukázky hradí studium realizované dospělými z vlastní iniciativy a v jejich volném čase (nikoliv tedy podnikové vzdělávání). Hodnota poukázky je hrazena z prostředků účastníků vzdělávání (nejvyšší podíl), zaměstnavatelů a veřejného sektoru (v případě nezaměstnaných osob přebírá finanční účast zaměstnavatele veřejný sektor). Výše poukázky pokrývá výukovou jednotku, která je vymezena v tzv. blokové podobě, tj. určitým počtem výukových hodin. Administraci poukázek zajišťují existující soukromé společnosti provozující ostatní poukázkové systémy. **Stipendia, granty** poskytují podporu k úhradě části nákladů dospělých studujících dlouhodobější vzdělávací programy v rámci formálního (školního) systému. Nárok přiznání podpory a její výše záleží na úrovni příjmu dospělého studenta, délce a formě studia. **Studijní půjčky**, nabízené komerčními bankovními institucemi podle jednotně vymezených zákonných pravidel, zahrnují veřejnou podporu v podobě nižší úrokové sazby, jejíž výše je pravidelně upravována v souladu s vývojem na kapitálovém trhu. Současně je bankám dána možnost poskytovat výhodnější nabídky nad zákonem vymezený rámec. Prostředky z úvěru lze využít na úhradu školného (kurzovního), studijních výdajů (pořízení vzdělávacích materiálů a pomůcek), nezbytných životních nákladů po dobu studia (např. ubytování, doprava, zvýšené náklady na hlídání dětí). Okruh příjemců zahrnuje dospělé ve všech formách studia a typech vzdělávání, přičemž čerpání úvěrů je podmíněno účastí ve vzdělávacích aktivitách akreditovaných poskytovatelů, vydávajících absolventům osvědčení o dosažených znalostech. **Daňové úlevy** snižují základ daně dospělých účastníků vzdělávacích aktivit, realizovaných z vlastního zájmu a ve volném čase, o poplatky za vzdělávací kurzy a další náklady související se vzděláváním (náklady na dopravu, ubytování, nákup studijních pomůcek, jako je počítač, zřízení Internetu apod.). Výše odpočtů je stanovena ve výši skutečných nákladů a současně omezena maximálním ročním limitem. V zajištění **nabídky doprovodných služeb** patří významná role zaměstnavatelům, kteří zřizují na pracovištích mateřská centra a poskytují finanční pomoc zaměstnancům na nákup soukromých pečovatelských služeb. Nezastupitelné místo v nabídce potřebných služeb dále zaujímají neziskové organizace či komunitní centra.

Z **FINANČNÍCH OPATŘENÍ** zaměřených **NA PODPORU ZAMĚSTNAVATELŮ** pro ČR se jako vhodné jeví daňově uznatelné náklady na vzdělávání, daňové zvýhodnění, snadnější přístup k externím finančním zdrojům, podpora tvorby podnikových zdrojů na vzdělávání, bezplatné poradenství v oblasti rozvoje pracovníků. Zvolené nástroje lze pro podmínky ČR upravit následujícím způsobem. U **daňově uznatelných nákladů na vzdělávání** jsou přesně vymezeny nákladové položky odčitatelné od základu daně z důvodů jejich vydání na zajištění externích vzdělávacích služeb, dopravy, ubytování zaměstnanců po dobu vzdělávání, nákup studijního materiálu, vybavení a provozní náklady vzdělávacího zařízení zaměstnavatele, které je využíváno pro potřeby vzdělávání vlastní pracovní síly. **Daňové zvýhodnění** poskytuje dodatečné daňové

slevy, kdy lze navíc odečíst procentní podíl vzdělávacích výdajů z daňové povinnosti zaměstnavatele a v případě nedostatečných příjmů pro uplatnění slevy naopak využít daňový kredit. **Zvýhodněný přístup k externím finančním zdrojům** nabízí administrativně jednoduchý a funkčně stabilní systém programových podpor, vylučující prvky náhodnosti v přístupu a poskytování podpůrných prostředků. **Tvorbu podnikových zdrojů na vzdělávání** podpoří povinné odvody procentního podílu z objemu mezd hrazených zaměstnavateli do vzdělávacích fondů existujících na oborových úrovních. Odvody jsou současně uznány jako daňové náklady zaměstnavatele. Použití prostředků z fondů je určeno výhradně na odborný rozvoj zaměstnanců související s výkonem zaměstnání. Zdroje fondů hradí poplatky za vzdělávací kurzy splňující zákonné podmínky kvality, dodatečné mzdové výdaje na náhradní pracovní sílu a finanční zvýhodnění v případě dočasného zaměstnání uchazeče o zaměstnání na pozici náhradníka. Nabídka **bezplatného poradenství v oblasti rozvoje pracovníků** existujícími poradenskými společnostmi je určena za zákonem vymezených podmínek danému okruhu příjemců (např. malé a střední podniky). V rámci veřejné podpory jsou hrazeny stanovené služby v určité hodnotě, jejíž výše závisí na velikosti podniku (při současném omezení maximální hranice).

ALTERNATIVNÍ - k dospělému studentovi přívětivější - **ZPŮSOBY STUDIA** nabízí prostor pro rozšíření využití E-Learningu a podpory zřizování center dalšího vzdělávání. Zvýšení zájmu o **E-Learning** je podmíněno zlepšením základní vybavenosti dospělých znalostmi pro práci s počítačem a Internetem a dostupností techniky. Řešení v této oblasti spočívá v podobě zlepšení počítačových dovedností občanů a jejich technického vybavení, čehož lze dosáhnout následujícím způsobem. Podpůrné vzdělávací kurzy nabídnou cílové skupině možnost zlepšit si jejich informační gramotnost. Pořízení výpočetní techniky dospělým usnadní daňové odpočty části výdajů na nákup technického vybavení a daňová zvýhodnění zaměstnavatele, v případě kdy poskytne počítačové vybavení zaměstnancům za výhodnějších podmínek. Podmínky získání účelové podpory dospělým zájemcům o další vzdělávání jsou vymezeny technickými požadavky zařízení, maximální výší odpočtu, četností uplatnění nároku a povinností doložit pravidelnou účast v aktivitách dalšího vzdělávání. Podpora vzniku a rozvoje **vzdělávacích center** při již existujících institucích (školy, veřejné knihovny), která budou poskytovat studijní podporu i samotné vzdělávací aktivity dospělým zájemcům, spadá mezi úkoly nižší správní úrovně.

Úprava nabídkové strany vzdělávacího trhu spočívá v zajištění garance a kontroly kvality nabízených služeb. Dané problematice se - pro potřeby České republiky - věnoval samostatný projekt Národního vzdělávacího fondu, poradenské firmy KPMG a Bankovního institutu vysoké školy „Kvalita v dalším profesním vzdělávání“ řešený v období 1.1.2007 - 31.7.2008. Výstupy projektu přináší návrhy a doporučení k zajištění systematického řízení kvality nabídky dalšího vzdělávání. Navrhovaný **SYSTÉM ZAJIŠTĚNÍ A HODNOCENÍ KVALITY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ** je založen na certifikaci vzdělávacích institucí a lektorů dalšího vzdělávání a akreditaci vzdělávacích programů dalšího vzdělávání.

Nezbytný prvek představuje **INFORMAČNĚ-PORADENSKÝ SYSTÉM** současně poskytující komplexní informace a poradenské služby dospělým zájemcům o další vzdělávání. Takový systém přináší veškeré potřebné údaje o nabízených kurzech, finančních podporách, studijních úlevách a zaměstnaneckých výhodách dostupných dospělým studentům v odpovídajícím členění a při zachování jejich přehlednosti. Vedle elektronického systému v podobě internetových stránek zároveň existuje jeho jednodušší verze ve formě knižní publikace, zdarma dostupná ve veřejných institucích dalšího vzdělávání a za úhradu ve volném prodeji.

Důraz je kladen na **VÍCEZDROJOVÉ FINANCOVÁNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**, které zapojuje do úhrady nákladů dalšího vzdělávání současně všechny zúčastněné subjekty, tedy především dospělé jedince, jejich zaměstnavatele a sociální partnery, dále prostředky veřejného sektoru a ostatních dobrovolných, zájmových organizací. Vzhledem k tomu, že finanční náročnost vzdělávání se neustále zvyšuje, a ani v budoucnu nelze předpokládat žádnou změnu v tomto trendu, je zcela nezbytné, vzhledem k omezenosti veřejných zdrojů, výrazněji zapojit do financování této oblasti co nejširší okruh subjektů.

KOMPETENCE na **národní úrovni** jednoznačně patří ministerstvu školství jako odpovědnému subjektu za tvorbu a rozvoj systému dalšího vzdělávání. Role resortních ministerstev spočívá v převzetí odpovědnosti za jim svěřené úkoly v souladu s požadavky ministerstva školství. Odpovědnost na **regionální úrovni** za zabezpečení vzdělávací nabídky v dané oblasti, s ohledem na potřeby jednotlivých subjektů v regionu, kontrolu její kvality a informačně-poradenský systém je vhodné svěřit již existujícím krajským radám rozvoje lidských zdrojů. Roli **sociálních partnerů** lze spatřovat v jejich aktivní účasti na formování podoby dalšího vzdělávání v kraji, realizované prostřednictvím pravidelné vzájemné spolupráce se zástupci regionální správy.

PRÁVNÍ RÁMEC dalšího vzdělávání, přesně vymezující jednotlivé klíčové prvky funkčního systému, je vhodné vytvořit v podobě jednoho stěžejního zákona upravujícího celou oblast dalšího vzdělávání. Komplexní zákon upravuje několik nosných okruhů vymezujících: rozsah působnosti zákona (tzn. celá oblast vzdělávání dospělých), podobu systému dalšího vzdělávání (tzn. cíle; formy vzdělávání, např. denní, večerní výuka, dálkové, distanční vzdělávání, E-Learning; klasifikaci vzdělávacích aktivit - akreditované, neakreditované kurzy, formální, neformální, informální apod.; podmínky provozování vzdělávacích aktivit a získání licence na poskytování vzdělávacích služeb; cílové skupiny a podmínky přístupu; poradenské služby), práva účastníků (především právo na bezplatné informace, studijní dovolenou pro dospělé, právo na získání oficiálně uznávaného dokladu o absolvování schváleného vzdělávacího kurzu), povinnosti účastníků (dodržování zákonných podmínek platných pro dané vzdělávání a využívání studijních podpor), odpovědnost poskytovatelů (principy zajištění kvality poskytovaných vzdělávacích kurzů, poskytování informací o vzdělávací nabídce), pravomoci a povinnosti jednotlivých řídicích článků státní správy, podporu účasti dospělých v dalším vzdělávání (stanovení podpor a podmínek nároků jejich získání), podporu poskytovatelů (podmínky získání podpory od státu), principy financování vzdělávání dospělých (určení finančních zdrojů, odpovědných institucí, způsobů, výše úhrady, rozdělování prostředků).

Vzhledem k hlavnímu zaměření studie, spočívajícímu v sestavení a podrobné charakteristice konstrukčních prvků funkčního systému dalšího vzdělávání dospělých, vymezených na základě komparativní analýzy vybraných zemí EU a i jejímu rozsahu, byl proveden prozatím „verbální“ výběr konkrétních prvků a jejich přizpůsobení potřebám ČR. Nejedná se o vyspecifikování systému do stavu okamžité implementace, ale o předložení základu pro „rozběhnutí“ procesu tvorby systému dalšího vzdělávání. Vymezení „stavebních kamenů“ systému dalšího vzdělávání současně umožní namířit další kroky potřebným směrem. Samotné tvorbě systému tak musí ještě předcházet ekonomická analýza zvažovaných opatření a sestavení komplexního legislativního rámce, což již překračuje hranice této práce, ale současně naznačuje směry pro následnou výzkumnou činnost. Tvorba a praktické fungování systému spotřebuje ještě spoustu energie a času odpovědných subjektů. Prvním předpokladem je alespoň rozpoutání diskuze nad konkrétními praktickými návrhy jednotlivých prvků systému,

vytvořenými pro potřeby české společnosti, a naopak zamezení nekonečnému shromažďování nekonkrétních návrhů.

Právě podpořit „startovací základnu“ pro zahájení procesů výstavby fungujících systémů dalšího vzdělávání bylo záměrem této práce, která specifikuje hlavní konstrukční prvky systému dalšího vzdělávání, jež lze následně přizpůsobit reálným podmínkám jakékoliv země, tedy i České republiky, za účelem tvorby funkčního systému dalšího vzdělávání.

Literatura

- 1) *Andragogický slovník*. Inovační centrum dalšího profesního vzdělávání. [on-line]. Dostupné z <http://www.andromedia.cz/andra.php>.
- 2) Bachman, K. *Corporate E-learning: Exploring a New Frontier*. [on-line]. WR Hambrecht + Co, 2000. 90 s. Dostupné z <http://www.astd.org/NR/rdonlyres/E2CF5659-B67B-4D96-9D85-BFAC308D0E28/0/hambrecht.pdf>.
- 3) Ballot, G. - Fakhfakh, F. - Taymaz, E. *Who benefits from training and R&D: The firm or the workers? A study on panels of French and Swedish firms*. 2002. 30p. Working Papers in Economics 02/01. Economic Research Center, Middle East Technical University, Ankara.
- 4) Bartolic-Zlomislic, S. - Bates, A. W. *Investing in Online Learning: Potential Benefits and Limitations*. [on-line]. The University of British Columbia, 1999. [cit. 2007-08-23.]. Dostupné z <http://bates.cstudies.ubc.ca/investing.html>.
- 5) Becker, G. *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 390 s. ISBN 0-226-04120-4
- 6) Beneš, M. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8
- 7) *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*. Paris: OECD, 2003. ISBN 92-64-19943-8
- 8) Block, H. - Dobell, B. *The e-Bang Theory. Banc of America Securities*. [on-line]. 1999. 297 s. Dostupné z http://www.conferenceboard.ca/elearning/downloads/industry_analysis/banc_of_america/e-bangreport.pdf.
- 9) Brdek, M. - Vychová, H. *Evropská vzdělávací politika / programy, principy a cíle*. Praha: ASPI Publishing s. r. o., 2004. 167 s. ISBN 80-86395-96-0
- 10) *Celoživotní učení: Příspěvek školských systémů v členských zemích Evropské unie. Výsledky průzkumu EURYDICE*. Brusel: EURYDICE, 2000. Ústav pro informace ve vzdělávání, 2000. ISBN 80-211-0389-2
- 11) *Co-Financing Lifelong Learning. Towards a systematic approach*. OECD 2004. 146 s. ISBN-92-64-01810-7
- 12) Cohn, E. *The Economics of Education*. Cambridge: Ballinger, 1975. 392 s. ISBN 0-88410-157-6
- 13) Coufalík, J. - Goulliová, K. *Alternativní přístupy k financování celoživotního vzdělávání. Národní zpráva pro OECD. Česká republika*. Praha: NVF, 1999. 102 s. ISBN 80-02-01296-8
- 14) Coufalík, J. a kol. *Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení*. NVF, 2001. 114 s.
- 15) Czesaná, V. - Matoušková, Z. - Havlíčková, V. *Další vzdělávání v ČR. Working Paper NOZV - NVF č. 6/2006*. Praha: NVF, 2006. 32 s.

- 16) Czesaná, V.- Matoušková, Z. - Havlíčková, V. - Šímová, Z. *Vzdělávání starších osob jako rozhodující předpoklad jejich zaměstnatelnosti*. Praha: NVF, 2006. 78 s. Podkladová studie v rámci projektu „Podpora zaměstnávání starších osob“.
- 17) Czesaná, V.- Matoušková, Z. – Vymazal, J. *Nerovnosti v účasti dospělých na dalším vzdělávání. Working Paper NOZV – NVF č. 1/2005*. Praha: NVF, 2005. 49 s. ISSN 1801-5476
- 18) Dánsko - rozsáhlá reforma vzdělávání dospělých. *Zpravodaj výzkumného ústavu odborného školství*, 2000, č.10, str.9.
- 19) de la Fuente, A. - Ciccone, A. *Human Capital in a Global and Knowledge-based Economy. Final report*. Universita Pompeu Fabra, Instituto de Análisis Económico, 2002.
- 20) Dearden, L. - Reed, H. - Van Reenen, J. *Who Gains when Workers Train? Training and Corporate Productivity in a Panel of British Industries*. Working Papers 00/04. London: The Institute for Fiscal Studies, 2000. 69 p.
- 21) *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky*. Praha: MŠMT, 2007, 61 s.
- 22) Dvořáček, J. *Vzdělávání v integrující se Evropě*. Praha: VŠE, 2001. 144 s. ISBN 80-245-0223-2
- 23) *Economics and Finance of Lifelong Learning*. Paris: OECD 2001. 172 s. ISBN-92-64-19667-6
- 24) *Education at a Glance 2006. OECD Indicators 2006*. Paris, OECD, 2006. 465 p. ISBN 9264025316
- 25) *E-Learning: A White Paper from IsoDynamic*. [on-line]. 2001. 12. s. Dostupné z http://www.isodynamic.com/web/pdf/IsoDynamic_earning_white_paper.pdf.
- 26) *Facts, Figures and Forces Behind E-learning. Elearnframe*. [on-line]. 2000. 80. s. Dostupné z <http://www.learnframe.com/aboutelearning/elearningfacts.pdf>.
- 27) Federální ministerstvo školství, vědy a kultury Rakousko. www.bmbwk.gv.at
- 28) Financování dalšího vzdělávání v Nizozemsku. *Zpravodaj odborného vzdělávání v zahraničí*, 2004, č. 6, str. 9.
- 29) *Framework of Actions for the Lifelong Development of Competencies and Qualifications. Evaluation report*. [on-line]. European Trade Union Confederation. Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe - UNICE/UEAPME. European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest, 2006, 128. [cit. 2007-06-02]. Dostupné z http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/eval_framework_III_en.pdf
- 30) Friedman, M. The Role of Government in Education in *Economics and the Public Interest*, ed. Robert A. Solo, 1955.
- 31) Gočev, P. Význam teoretických diskusí o lidském kapitálu pro návrhy na změnu systému financování vysokých škol. In *Lidský kapitál a investice do vzdělání 2005. Sborník z mezinárodní vědecké konference*. Praha: VŠFS, 2005. s. 86 - 89.
- 32) Halberštát, L. - Dragounová, K. *Více zdroje financování dalšího vzdělávání*. Praha: Vysoká škola Jana Ámose Komenského, 2006, 79 s.

- 33) Heidemann, W. *Individual Learning Accounts: A Tool for Financing Lifelong Learning*. [on-line]. International Labour Organization, 2001. [cit. 2007-06-12]. Dostupné z <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/publ/015.htm>
- 34) Hnátek, J. et al. *Návrh systému certifikace vzdělávacích institucí. Aktivita 2. 1 – Popis systému řízení kvality vzdělávacích institucí. Výstup projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání*. Praha: sdružení NVF, BIVŠ, KPMG, 2007. [on-line]. Dostupné z <http://www.kvalitavzdelavani.cz>.
- 35) Holman, R. a kol. *Dějiny ekonomického myšlení*. Praha: C. H. Beck, 1999. 544s. ISBN80-7179-138-1
- 36) *Human Capital Investment An International Comparison*. Paris: OECD – Centre for educational research and innovation, 1998. 116 p. ISBN 97-89-26416289-1
- 37) Individuální účty na vzdělávání ve Švédsku. *Zpravodaj odborného vzdělávání v zahraničí*, 2001, č. 12, str. 12.
- 38) *Informační systém dalšího vzdělávání jak součást celoživotního vzdělávání*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2003. 20 s.
- 39) *Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání*. [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2003. 20 s. [cit. 2007-12-12]. Dostupné z <http://www.uiv.cz/clanek/215/38>
- 40) Internetové stránky Asociace rozvojových agentur www.cara.cz
- 41) Internetové stránky Atlas školství www.atlasskolstvi.cz.
- 42) Internetové stránky CZECHINVESTu, Agentury pro podporu podnikání a investic. www.czechinvest.org.
- 43) Internetové stránky České konfederace odborových svazů www.cmkos.cz
- 44) Internetové stránky Českého statistického úřadu www.czso.
- 45) Internetové stránky Encyklopedie Wikipedia www.wikipedia.org.
- 46) Internetové stránky Evropského statistického úřadu Eurostat. Dostupné z http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL.
- 47) Internetové stránky Federálního ministerstva školství, umění a kultury Rakouska. Dostupné z <http://www.bmukk.gv.at/>.
- 48) Internetové stránky Hospodářské komory ČR www.komora.cz
- 49) Internetové stránky Mezinárodní organizace práce www.ilo.org.
- 50) Internetové stránky Ministerstva školství a sportu Slovinska. Dostupné z <http://www.mss.gov.si/>.
- 51) Internetové stránky Ministerstva školství a výzkumu Švédska. Dostupné z <http://www.regeringen.se/sb/d/1454>.
- 52) Internetové stránky Ministerstva školství Dánska. Dostupné z <http://www.uvm.dk/>.
- 53) Internetové stránky Ministerstva školství Finska. Dostupné z <http://www.minedu.fi/OPM/>.

- 54) Internetové stránky Ministerstva školství, kultury a vědy Nizozemí. Dostupné z <http://www.minocw.nl/>.
- 55) Internetové stránky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky www.msmt.cz.
- 56) Internetové stránky Národní asociace pro rozvoj podnikání www.rpic.cz
- 57) Internetové stránky Národního centra distančního vzdělávání. Dostupné z <http://www.csvs.cz/struktura/ncdiv/>
- 58) Internetové stránky projektu M-learning www.m-learning.org.
- 59) Internetové stránky Svazu průmyslu a dopravy ČR www.spcr.cz
- 60) Internetové stránky The information network on education in Europe (EURYDICE). Dostupné z <http://www.eurydice.org/>.
- 61) Internetový informační portál veřejné správy Velké Británie, oddíl celoživotního vzdělávání Ministerstva vzdělávání a dovedností Velké Británie. Dostupné z <http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/index.htm>
- 62) Internetový portál European Training Village. CEDEFOP. Dostupné z <http://www.trainingvillage.gr/etv/default.asp>.
- 63) *Investment in Human Capital through Post-Compulsory Education and Training: Selected Efficiency and Equity Aspects*. Paris: OECD, 2002. 60 s.
- 64) Janoš, J. Národní soustava povolání. Sektorové rady. In *Národní soustava kvalifikací terciárního vzdělávání.* "Národní seminář věnovaný problematice Národní soustavy kvalifikací pro terciární sféru pořádaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Praha: MŠMT, 8. 1. 2007. [on-line] [cit. 26. 2. 2008]. Dostupné z: <http://www.bologna.msmt.cz/files/K080108Janos.pdf>
- 65) Jansen, S. – Huisman, T. *Thematic review on adult learning. The Netherlands. Background Report. Final version June 2005*. Paris: OECD, 2005. 98 s.
- 66) Konopásková, A. a kol. *Zkratky a akronyma z oblasti odborného vzdělávání, přípravy a trhu práce*. 5. vyd. Praha: NUOV, 2001. 169 s. ISBN 80-85118-68-8
- 67) Kopecký, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, 131 s. ISBN 80-86432-96-3
- 68) Krebs, V. et al. *Sociální politika*. 4. přepr. a aktual. vyd. Praha: ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1
- 69) *Lidské zdroje v České republice 2003*. Praha: National Training Fund, 2003. 239 s. ISBN 80-86728-06-4
- 70) *Lifelong learning: citizens' views*. CEDEFOP, 2003. 24 p. ISBN 92-896-0151-5
- 71) Mertl, J., Vychová, H. *Úloha vzdělání a zdraví v ekonomickém rozvoji. Teoretická analýza a její aplikace v podmínkách ČR*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2007. 171 s. ISBN 80-86729-32-X.
- 72) Mužík, J. *Androdidaktika*. 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, 148 s. ISBN 80-7357-04509
- 73) Mužík, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9
- 74) Mužík, J. *Management ve vzdělávání dospělých*. Praha: Eurolex Bohemia, 2000. 107 s. ISBN 80-86432-00-9

-
- 75) Mužík, J.: *Andragogická didaktika*. Praha: CODEX Bohemia, 1998. 272 s. ISBN 80-85963-52-3
- 76) Nakonečný, M. *Základy psychologie*. Praha: Academia 1998. 590 s. ISBN 80-200-0689-3
- 77) *Národní Lisabonský program 2005 – 2008. Národní program reforem České republiky*. 2005. 37 s. [on-line] [cit. 25. 10. 2007]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/cs/eu/oeu/lisabon1/ls_a_cr/npr_cr/narodni_program_reforem_cz.pdf
- 78) *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České Republiky, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8
- 79) *Non-Vocation Adult Education in Europe. Executive Summary of National Information on Eurybase*. January 2007. 88 s. Working Document. Eurydice.
- 80) *Nový zákon*. Česká Biblická práce v Kutné Hoře, 1939. Kapitola XXV, verš 29, str. 63.
- 81) Odborné vzdělávání ve spojeném království. *Zpravodaj odborného vzdělávání v zahraničí, příloha I/2006 a II/2006*.
- 82) Pavlík, O. - Chaloupka, L. - Kohout, K. *K politice dalšího vzdělávání*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1999, 64 s. ISBN 80-7067-949-2
- 83) Pikálková, S. *Sekundární analýza materiálů zabývajících se celoživotním vzděláváním. Závěrečná zpráva. Pracovní texty projektu „Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání“*. Praha: ÚIV, 2002, 59 s.
- 84) *Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná zpráva. Příloha IV. Závěrečná zpráva z výzkumu. Zaměstnávání starších osob. Organizace*. Praha: VÚPSV, Markent. 2007, 74 s.
- 85) *Promoting Adult Learning*. Paris: OECD, 2005. 147 p. ISBN: 92-64-01092-0
- 86) Průcha J. - Walterová, E. - Mareš, J. *Pedagogický slovník*. 2. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 1998. 336 s. ISBN 80-7178-252-1
- 87) Průcha, J. - Míka, J. *Distanční stadium v otázkách. Průvodce studujících a zájemců o stadium*. Praha: Centrum pro stadium vysokého školství. Národní centrum distančního vzdělávání, 1999. 28 s. Dostupné z <<http://www.csvs.cz/struktura/ncdiv/pruvodce.pdf>>
- 88) Průcha, J. - Míka, J. *Glosář distančního vzdělávání*. 2. dopl. vyd. Praha: Národní centrum distančního vzdělávání, 2004, 32 s.
- 89) Průcha, J. *Vzdělávání a školství ve světě*. Praha: Portál, 1999. 319 s. ISBN 80-7178-290-4
- 90) *Průvodce klastrem*. Praha: CZECH INVEST, Agentura pro podporu podnikání a investic, 107 s. [on-line] [cit. 25. 2. 2008]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/data/files/pruvodce-klastrem-63.pdf>
- 91) Psacharopoulos, G. *Economics of Education. Research and Studies*. Oxford, New York, Beijing: Pergamon, 1987. 482 s. ISBN 0-08-03379-6

- 92) Pukkinen, T. - Romijn, C. - Elson-Rogers, S. *Funding continuing training in small and medium-sized enterprises. Discussion and case studies from across the EU.* CEDEFOP, 2001. 154 p. ISBN 92-896-0112-4
- 93) Rakouská on-line databáze škol. Dostupné z www.schulen-online.at.
- 94) Spojené království - změny ve vzdělávání. *Zpravodaj odborného vzdělávání v zahraničí*, 2008, č. 1, str. 9 - 10.
- 95) *Strategie celoživotního učení.* Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, 2007. 81 s. [on-line] [cit. 15. 2. 2008] http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_CZU_schvaleno_vladou.pdf
- 96) *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku.* 2003. 52 s. [on-line] [cit. 25. 10. 2007]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/files/clanky/1291/Strategie_RLZ.pdf
- 97) Šťastnová, P. *Mapování firemního vzdělávání analýza nabídky a poptávky. Závěrečná zpráva. Pracovní texty projektu Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání.* Praha: ÚIV, 2002, 48 s.
- 98) Šťastnová, P. *Pojetí celoživotního vzdělávání. Teoretická studie. Pracovní texty projektu Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání.* Praha: ÚIV 2002. 40 s.
- 99) Tamašiová, Z. *Vzdělávání dospělých ve Finsku. Zpravodaj odborného vzdělávání v zahraničí*, 2003, č. 6, str. 12 -13.
- 100) *The Information Database on Education Systems in Europe. The Education System in the Netherlands (2005/06).* [on-line]. The Information Network on Education in Europe. Eurydice. [cit. 2007-05-25]. Dostupné z www.eurydice.org.
- 101) *Thematic analysis. Austria. Continuing education and training for Adult.* [on-line]. CEDEFOP. [cit. 2007-05-25]. Dostupné z <http://www.trainingvillage.gr>.
- 102) *Thematic Review on Adult Learning. Austria.* Paris: OECD 2004. 54 p.
- 103) *Thematic Review on Adult Learning. Netherlands.* Paris, OECD 2005. 98 p.
- 104) *Úmluva č. 140 o placeném studijním volnu.* Mezinárodní organizace práce. 5. června 1974.
- 105) *Vyhláška 492/2005 Sb., o krajských normativech.*
- 106) Vychová, H. M-learning. *Učitelské listy [online]*, 2004, č. 13.2. 2 s. Dostupné z <http://ucitelske-listy.ceskaskola.cz/Ucitelskelisty/Ar.asp?ARI=101478&CAI=2151>
- 107) *Výzkum informační gramotnosti.* [on-line]. Ministerstvo informatiky ČR, srpen 2005. [cit. 2007-08-08]. Dostupné z http://www.mvcr.cz/micr/images/dokumenty/prezentace_vyzkumig.ppt#30
- 108) *Vzdělávací programy dalšího vzdělávání akreditované MŠMT. Výstupy z projektu Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání.* Praha: ÚIV, 2002 - 2003.
- 109) *Vzdělávací programy dalšího vzdělávání bez akreditace MŠMT. Výstupy z projektu Informační systém dalšího vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání.* Praha: ÚIV, 2002 - 2003.
- 110) *Vzdělávací systém Slovinska. Překlad publikace Structure of the Education and Initial Training Systems in Europe - Slovenia.* Eurydice 1999. Překlad: Čechová, H., Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. ISBN 80-211-0326-4.

-
- 111) Vzdělávání dospělých ve Švédsku. *Zpravodaj odborného vzdělávání v zahraničí*, 2003, č. 4, str. 6 – 7.
 - 112) West, A. - Sparkes, J. *Demand-side financing – a focus on vouchers in post-compulsory education and training: discussion paper and case studies*. CEDEFOP, 2000, 72. ISBN 92-828-9500-9
 - 113) Zajišťování kvality v odborném vzdělávání. *Zpravodaj odborného vzdělávání v zahraničí*, příloha V/2005.
 - 114) Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
 - 115) Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů ve znění pozdějších předpisů.
 - 116) Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů.
 - 117) Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů.
 - 118) Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.
 - 119) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
 - 120) Zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.
 - 121) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
 - 122) Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
 - 123) Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ve znění pozdějších předpisů.
 - 124) Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.
 - 125) Zákon č. č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.
 - 126) Zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.
 - 127) *Zpráva o situaci v rozvoji lidských zdrojů malých a středních podniků*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003, 199 s.
 - 128) *Zpravodaj odborného vzdělávání v zahraničí*, příloha V/2005. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2005.
 - 129) *Zpravodaj odborného vzdělávání*. Praha: NUOV, 1990-. Vychází měsíčně.

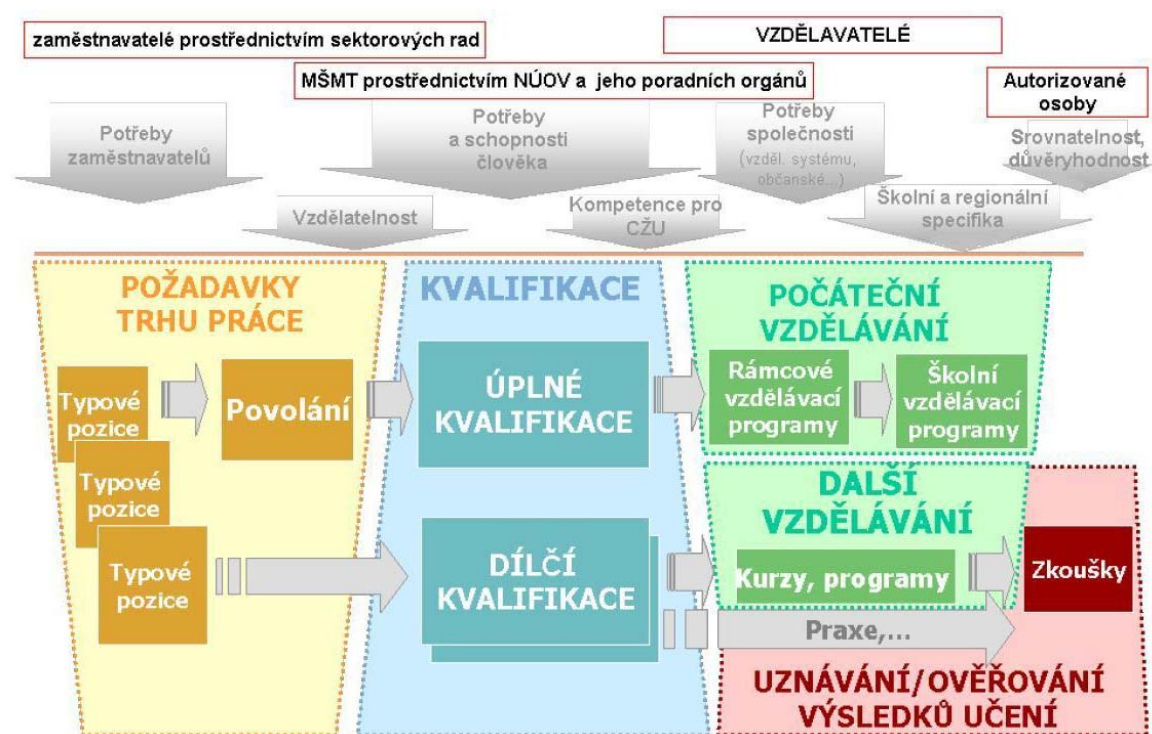
Příloha

Tabulka č. 1 **Účast dospělé populace v dalším vzdělávání**

<i>(e) odhadovaná hodnota (b) přerušeni časové řady z důvodu metodických změn (p) předběžná hodnota</i>	procento dospělé populace ve věku 25 -64 let účastníci se vzdělávání (v době 4 týdnu před průzkumem) 2007
EU-27	9,5
EU-15	10,9
EU-25	10,0
Švédsko	32,4 ^(e)
Dánsko	29,2
Finsko	23,4
Velká Británie	20,0 ^(b)
Nizozemsko	16,6
Slovinsko	14,8
Rakousko	12,8
Španělsko	10,4
Kypr	8,4
Německo	7,8
Irsko	7,6
Francie	7,4
Belgie	7,2
Lotyšsko	7,1
Lucembursko	7,0
Estonsko	7,0
Itálie	6,2
Malta	6,0
Česká republika	5,7
Litva	5,3
Polsko	5,1
Portugalsko	4,4 ^(p)
Slovensko	3,9
Maďarsko	3,6
Řecko	2,1
Rumunsko	1,3
Bulharsko	1,3

Zdroj dat: EU Labour Force Survey (LFS). Structural indicators.Eurostat. [online]. Poslední revize 13. 11. 2008 [cit.2008-11- 20]. Dostupné z http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&_screen=detailref&language=en&product=REF_SI_EM&root=REF_SI_EM/siem/tsiem080.

Pozice sektorových rad



Zdroj: Janoš, J. Národní soustava povolání. Sektorové rady. In Národní soustava kvalifikací terciárního vzdělávání." Národní seminář věnovaný problematice Národní soustavy kvalifikací pro terciární sféru pořádaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Praha: MŠMT, 8.1.2007. [on-line] [cit. 26.2. 2008]. Dostupné z: <http://www.bologna.msmt.cz/files/K080108Janos.pdf>