

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ**

magisterské prezenční štúdium
2008-2010

Michala Horanská

**Trendy vzdelávania dospelých v Českej republike a vo
Švédsku**

Trends of adult education in the Czech Republic and in
Sweden

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Praha 2010

Vedúci diplomovej práce: doc. Dr. Milan Beneš

Pod'akovanie

Rada by som pod'akovala doc. Dr. Milanovi Benešovi za pripomienky, nápady, odborné rady a materiály poskytnuté k mojej diplomovej práci a rodine za psychickú podporu.

Prehlásenie

Prehlasujem, že diplomovú prácu „Trendy vzdelávania dospelých v Českej republike a Švédsku“ som vypracovala samostatne pod vedením doc. Dr. Milana Beneša a uvádzam v nej všetky použité literárne a iné odborné pramene.

.....

Obsah

| | |
|---|----|
| 0 Úvod..... | 6 |
| 1 Celoživotné vzdelávanie..... | 8 |
| 1.1 Od celoživotného vzdelávania k celoživotnému učeniu..... | 10 |
| 1.2 Memorandum o celoživotnom učení..... | 13 |
| 2 Kategórie celoživotného učenia..... | 15 |
| 3 Vzdelávanie dospelých..... | 18 |
| 3.1 Ďalšie vzdelávanie..... | 19 |
| 3.1.1 Profesionálne vzdelávanie..... | 19 |
| 3.1.2 Občianske vzdelávanie..... | 21 |
| 3.1.3 Záujmové vzdelávanie..... | 21 |
| 3.2 Faktory ovplyvňujúce vzdelávanie dospelých..... | 22 |
| 3.2.1 Motivácia..... | 23 |
| 4 Vzdelávanie dospelých v Českej republike..... | 29 |
| 4.1 Zákon o vzdelávaní dospelých v Českej republike..... | 33 |
| 4.2 Faktory ovplyvňujúce ďalšie vzdelávanie v Českej republike..... | 35 |
| 4.3 Vnímanie ďalšieho vzdelávania občanmi ČR..... | 38 |
| 5 Myšlienky vplyvu..... | 41 |
| 6 Švédsky systém vzdelávania dospelých..... | 43 |
| 6.1 Zákon o vzdelávaní dospelých vo švédskom systéme..... | 51 |
| 6.1.1 Zodpovedné authority..... | 52 |
| 6.2 Faktory ovplyvňujúce ďalšie vzdelávanie vo Švédsku..... | 54 |
| 6.3 Vnímanie ďalšieho vzdelávania vo Švédsku..... | 55 |
| 7 Pozorovanie..... | 58 |
| 8 Záver..... | 67 |
| 9 Súpis bibliografických citácií..... | 69 |
| 10 Prílohy..... | 74 |

Anotácia

Predmetom diplomovej práce je načrtnúť systém ďalšieho vzdelávania v dvoch rozlične vyspelých členských krajinách Európskej Únie. Našou snahou je vytvoriť porovnanie ďalšieho vzdelávania v štátnom systéme Českej republiky a Švédska, oboznámiť s predstavami obsahu ďalšieho vzdelávania u občanov jednotlivých krajín a vymenovať, porovnať faktory motivácie a faktory pôsobiace ako bariéry. Naším cieľom je vytvorenie obrazu odlišností a spoločných znakov spomínaných krajín v jednej z kategórií konceptu celoživotného učenia - v ďalšom vzdelávaní.

Annotation

The subject of this diploma thesis is to outline the system of further education in two countries of different development level (historical, economical and social) but both members of European Union. Our aim is to create a work based on a comparison of an understanding for further education in the state system of Czech republic and Sweden, introduce ideas of citizens, what do they include into the further education, compare factors of motivation and factors of barriers. Our aim is to create the picture of differences and also common features of these two countries in one of the categories of the concept of lifelong learning – further education.

0 Úvod

Bohatstvo človeka je možné rozdeliť do dvoch základných kategórií: na materiálne (nehnutelnosti, finančné kontá atď.) a nemateriálne (ľudské hodnoty, vedomosti a iné). Obidve spomenuté kategórie majú spoločnú tendenciu zastarávať alebo lepšie povedané ich hodnota sa mení v čase. Na jednej strane sa zvyšuje (starožitnosti, skúsenosti) alebo naopak na strane druhej klesá (zastaralá technika, neaktuálne vedomosti). Nový vývoj je závislý na aktívnom jedincovi a jeho (v ponímaní času) aktuálnych vedomostiach.

V našej práci sa zameriavame na spracovanie témy celoživotného vzdelávania, ktorú bližšie rozoberáme v prvej kapitole, kde zároveň spomíname prechod od konceptu celoživotného vzdelávania ku konceptu celoživotného učenia. Vedomosti a informácie nás permanentne obklopujú, každý ich prijíma iným spôsobom. Jednotlivé kategórie procesu celoživotného učenia rozoberáme v kapitole druhej. Hlavným objektom tejto práce je dospelý človek v procese vzdelávania a učenia, v tretej kapitole sme sa zamerali na prelínanie obsahu vzdelávania dospelých a ďalšieho vzdelávania.

Na dospelého jedinca, ktorý má záujem rozširovať svoje vedomosti vplýva viacero faktorov, ktoré sú obsahom tejto kapitoly.

Už z názvu vyplýva, že naším zámerom je vytvoriť porovnanie medzi dvoma krajinami: Českou republikou, ktorej sa venujeme v kapitole štvrtej, kde sme sa zamerali na chápanie ďalšieho vzdelávania občanmi ČR, právnu úpravu vzdelávania dospelých, faktory, ktoré sú vnímané na území ČR a v neposlednom rade čerpáme zo súčasných štatistických zdrojov ako aktuálnu informáciu k tejto téme. Druhou krajinou pre porovnanie je Švédsko, kde tradícia konceptu celoživotného učenia má dlhšiu tradíciu. V kapitole nazvanej „Myšlienky vplyvu“ rozoberáme možné faktory, ktoré sa takisto mohli podieľať na odlišnom vývoji konceptu celoživotného učenia. Piata kapitola je venovaná Švédsku a systému ďalšieho vzdelávania v tejto krajine, právna úprava, faktorom ovplyvňujúcim participáciu na vzdelávacích aktivitách. Na záver tak ako u ČR sa snažíme poskytnúť náhľad do posledných štatistických šetrení v tejto krajine.

Kapitola šiesta je tvorená pozorovaním a využitím existujúcich zdrojov pre viditeľne štatistické porovnanie medzi krajinami, ktoré sú hlavnou témou našej diplomovej práce.

Cieľom je poskytnúť obraz fungovania systému vzdelávania dospelých, zistiť tak možné vplyvy a doplňujúce informácie, ktoré sa môžu pričiniť nielen na zmene chápania významu ďalšieho vzdelávania, ale potenciálne prispieť k zdokonaleniu jednotlivých systémov a pozitívne nasledovať ciele Lisabonskej stratégie.

1 Celoživotné vzdelávanie

„The private, existential definition of lifelong learning is about the process of transforming experience into knowledge and skills, etc. and resulting in a changed person, one who has grown and developed as a result of the learning. In this sense, learning is essential – indeed, like food and water are essential to the growth and development of the body, learning is an essential ingredient to the growth and development of the human person; it is one of the driving forces of human becoming and enriches human living.” (Jarvis, 2007, s. 123)

Súčasnú dobu je spojené s neustálymi zmenami, s následkami globalizácie, problémami v spojitosti s demografickým vývojom, s potrebou jedincov nielen dopĺňať, ale aj obmieňať informácie a znalosti dôležité pre ďalší rozvoj kultúrny, profesionálny a sociálny. Vzdelávanie a potreba učiť sa, sa stávajú črtou každodenného života. Flexibilita v adaptácii na zmeny sa stáva nutnosťou nielen na pracovnom trhu, ale aj v spoločenskom živote. „Ovšem socializace a učení se dospělého jsou celoživotní procesy.“ (Beneš, 2008, s.16)

Rýchlo sa rozvíjajúca ekonomika a vyššie očakávania zamestnávateľov nútia ľudí kontinuálne sa vzdelávať a zvyšovať kvalifikáciu k schopnosti udržať si svoju profesionálnu mobilitu a vyhovieť požiadavkám pracovného trhu.

Proces celoživotného vzdelávania ako moderný globálny trend znalostnej spoločnosti zahŕňa vzdelávanie občanov v predproduktívnom veku, ktoré je tvorené školským systémom ako potrebným základom prípravy pre zamestnanie. Ďalším vzdelávaním v produktívnom veku, za ktoré sa považuje hlavne profesionálne a odborné vzdelávanie, do ktorého taktiež spadá vzdelávanie počas nezamestnanosti, občianske, záujmové a čoraz viac aj environmentálne vzdelávanie. Vzdelávanie v poproduktívnej etape života (napr. Univerzita tretieho veku (U3V) predstavuje jednu z možností ako prežiť plnohodnotným spôsobom poproduktívny vek. . Ponúka občanom tretieho veku možnosti, aby uspokojili túžbu po doplnení svojich vedomostí z rôznych vedných odborov, kvalitné

využitie voľného času, pozitívne sociálne zaradenie, udržiavanie duševnej a fyzickej rovnováhy, čo prispieva k navráteniu pocitu plne prežívaného života).

Priepustnosť týchto jednotlivých, relatívne samostatných subsystémov celoživotného vzdelávania umožňuje jedincovi začať, zapojiť sa či ukončiť vzdelávací proces v každom veku a etape svojho života.

Práve vzdelávanie zohráva dôležitú úlohu v procese priemyslových a socioekonomických zmien. Ľudská pracovná sila, vzdelanie človeka a jeho schopnosť prijímať, ďalej rozvíjať svoje vedomosti a techniku (doslova zo dňa na deň) sú považované za hnaciu silu budovania systému celoživotného vzdelávania. V krajinách Európskej Únie sa podieľajúce nielen na raste národného blahobytu, konkurenčnej schopnosti, sociálnej súdržnosti, rastu životnej úrovne, ale aj na rozvoji osobného života občanov s dôrazom na jeho kvalitu. Vôľa ľudí vedomostne rásť, aktívne participovať na procese celoživotného vzdelávania a učenia (štatistické porovnanie krajín vid' príloha A, príloha B) sa považuje za jeden z najdôležitejších výrobných faktorov. Nielen jedinci sa prispôbujú zmenám, zároveň aj vzdelávací systém a zavedené štýly vzdelávania či spôsoby práce prechádzajú neustálym formovaním a obmieňaním. Uľahčenie vysporiadať sa so zmenami doby, štýlmi práce alebo s modernou technikou prináša myšlienka spojená s investíciou do procesu vzdelávania.

Ján Múhlfeit: „Ľudia sú naša jediná dlhodobá konkurenčná výhoda. Všetko ostatné môže konkurencia skopírovať – stratégie, výrobky, programy. Lacná pracovná sila nikdy nebola dlhodobá konkurenčná výhoda. Preto musíte investovať do ľudí a to nielen v systéme bežného školstva, ale aj celoživotného vzdelávania.“ (Mihočková, 2010)

„V súčasné EU jde především o zaměstnatelnost, konkurenční schopnost ekonomiky, sociální soudržnost a aktivní občanství.“ (Průcha, 2009, s. 29)
Celoživotným vzdelávaním sa nezvyšuje len konkurenčné schopnosť podniku, ale hlavne rastie kvalifikácia zamestnanca, jedinca a zvyšuje sa jeho ľudská hodnota. Celoživotné vzdelávanie ako nástroj zamestnaneckej politiky je upravené všeobecne záväznými právnymi predpismi (Francúzsko, Taliansko, Švédsko), rezortnými predpismi (napr. bankový sektor, poisťovníctvo, zdravotníctvo a i.) vo

všetkých krajinách Európskej Únie a internými predpismi konkrétnych pracovísk a ich zamestnancov. (Černá, 2009, s.8)

1.1 Od celoživotného vzdelávania k celoživotnému učeniu

Vo formálnych dokumentoch a odborných štúdiách sa namiesto pojmu vzdelávanie používa pojem učenie, ako flexibilnejšia forma spomínaného konceptu.

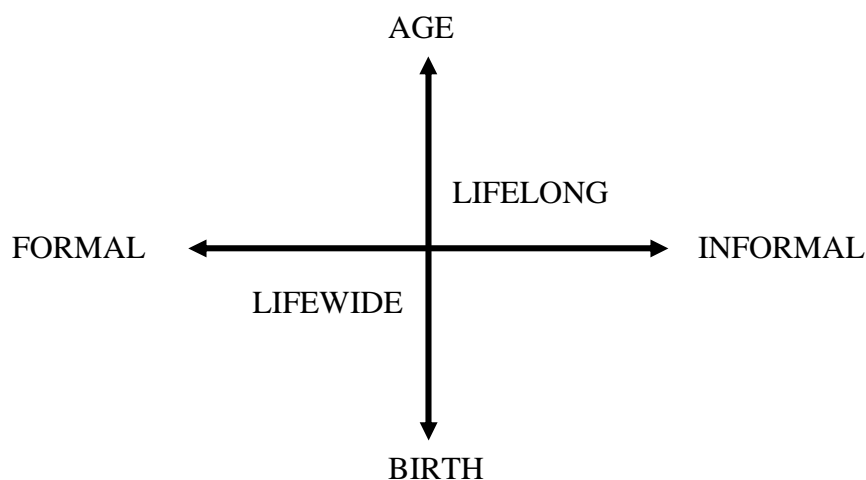
„Celoživotní učení je v ideálním pojetí považováno za nepřetržitý proces, ve skutečnosti jde spíše o neustálou připravenost člověka učit se než o neustálé studium. Mluví se tedy spíše o celoživotním učení, nikoliv vzdělávání, aby se tím zdůraznil význam i takových učebních aktivit každého jedince, které nemají organizovaný ráz, tzn. samostatného učení např. při práci, při pohybu v přírodě, na kulturních akcích a pod.“ (Strategie, 2007, s. 7)

Zmena pojmu nastáva v zmysle vybudovania si pozitívneho vzťahu k učeniu (tvorba kompetencie učiť sa) prostredníctvom aj iných spôsobov ako len formálnou formou v rámci školského systému. V tomto zmysle sa vyjadruje Beneš: „Celoživotní, nepřetržité vzdělávání, není ani možné, ani nutné, celoživotní učení možné a nutné je.“ (Beneš, 2008, s. 54)

V súčasnom prostredí vedomostnej spoločnosti, ktorej charakteristickou črtou sa čoraz viac stáva pojem - permanentná zmena dokáže uspieť predovšetkým jedinec, neustále sa vzdelávajúci a učiaci, vďaka čomu udržiava krok s poznáním, vývojom požiadaviek a nárokmi doby. „Celoživotní učení se jedinečným způsobem týká budoucnosti každého člověka.“(Memorandum 2000)

Rozsah a veľkosť konceptu celoživotného učenia sa vymedzuje dvoma dimenziami (viď obrázok č.1). Dimenzia „lifelong“, ktorá označuje vzdelávanie v celej dĺžke života bez ohľadu na miesto a štádium života jednotlivca (doslova „od kolísky až po hrob“) a dimenzia „lifewide“ (v celej šírke života) poukazujúca na možnosť prechodov medzi zamestnaním a vzdelávaním, ktoré je možné získať rôznymi formami (formálne, neformálne vzdelávanie a informálne učenie

Obrázok č.1: Model celoživotného učenia.



Zdroj: CEDEFOP, Lifelong learning in Sweden (2001, s. 9)

Definícia rozdelenia konceptu celoživotného učenia do dvoch dimenzií (lifelong a lifewide) je spojená a prínosom viacerých praktických zmien:

- prvý následok: celoživotné vzdelávanie ruší hranice medzi odvetvami politiky, pretože sa týka mnohých sektorov ako vzdelávacej politiky, politiky trhu práce atď.;
- na celoživotnom učení sa zúčastňujú a podieľajú vláda, krajské rady, obce, zamestnávateľia, sociálny partneri a zamestnanci;
- posun v oblasti zodpovednosti za vzdelávanie a učenie sa - z verejného do súkromného a občianskeho sektoru;
- posun zodpovednosti zo štátu na jednotlivca. (človek si musí vytvoriť a plánovať vlastné vzdelávacie programy - vyhľadávať informácie a využívať ich – a svojou motiváciou bude riadiť priebeh osobnej vzdelávacej kariéry). „Současná preference pojmu učení na úkor pojmu vzdělávání je výrazem toho, že odpovědnost za znalosti a kompetence se přenáší na jednotlivce.“ (Průcha, 2009, s. 29)

Poskytovanie intenzívnejšieho poradenstva v systéme celoživotného vzdelávania, vypracovávanie individuálnych študijných plánov by

mohlo dopomôcť k posilneniu záujmu u zvýhodnených, ale aj znevýhodnených skupín jedincov na základe ich osobných schopností. (CEDEFOP, 2001, s. 10)

Stálym faktom ostáva, že vzdelávanie ľudí by stále malo patriť k prioritám jednotlivých krajín ako hlavný aspekt vypovedajúci o vyspelosti krajiny s pozitívnym vplyvom aj na jej ekonomický rast, ktorý ... „je veľmi dôležitým hmotným činiteľom vzdelanostného rozmachu ve vyspělých společnostech.“ (Šerák, 2009, s. 17)

Dalo by sa povedať, že ideálom je rovný prístup všetkých občanov k vzdelaniu, ktoré určuje hodnotu dnešnej modernej spoločnosti. Aktuálnym problémom všetkých krajín EU je demografický vývoj - starnutie populácie (štatistika z roku 2008 vid' príloha C) spôsobuje úbytok pracovnej sily a nárast zamestnancov vo vyššom veku čo vyvoláva potrebu celoživotného učenia orientovanú prioritne na starších zamestnancov. Zistenie, že učenie v tomto prípade už nemôže byť spojené len s mladou generáciou, s generáciou, ktorá vstupuje na pracovný trh (hlavný rozdiel medzi minulosťou a súčasnosťou), ale je potrebné stimulovať práve staršiu generáciu pri rozširovaní ich vedomostí, schopností a zručností. Spraviť ďalšie vzdelávanie prístupné pre všetky profesie a sociálne vrstvy bez ohľadu na predchádzajúcu úspešnosť či naopak neúspešnosť v štúdiu.

K našej doposiaľ rozoberanej téme bolo spracovaných množstvo dokumentov, ale za dokument oficiálne zastrešujúci diskusiu, ktorá je vedená o koncepcii celoživotného učenia v rámci európskeho priestoru sa považuje Memorandum o celoživotnom učení. V nasledujúcej časti práce sme sa rozhodli priblížiť aj spomínaný dokument.

1.2 Memorandum o celoživotnom učení

Rozhodujúcim momentom, ktorý určil nové nasmerovanie vzdelávacej politiky, bolo zasadnutie Európskej rady v Lisabone v marci roku 2000. Hlavným princípom vzdelávacej politiky v krajinách Európskej Únie (EU) sa stalo celoživotné vzdelávanie. V roku 2000 Európska komisia vypracovala základný dokument: Memorandum o celoživotnom učení, ktorý bol v roku 2001 predložený na celoeurópsku verejnú diskusiu s cieľom: uskutočnenia diskusie čo najbližšie k občanom. Dokument Memorandum o celoživotnom učení obsahuje návrh stratégií vzdelávania v EU a konkrétne určuje budúcnosť celoživotného učenia. Podkladom pre spracovanie dokumentu sa stali prehľady vzdelávacích sústav a poňatie konceptu celoživotného učenia vo všetkých členských štátoch EÚ. V jeho obsahu je rozobratých šesť myšlienok, ktorými podporuje zamestnateľnosť a aktívne občianstvo, zaoberá sa formami vzdelávania a učenia. Snahou tohto dokumentu je priblížiť myšlienky, ktoré by sa mali stať súčasťou už spomenutej verejnej diskusie.

Našou snahou je stručne priblížiť jednotlivé myšlienky pre vytvorenie predstavy a bližšie uvedenie do spomínanej témy:

1. Nové základné zručnosti pre všetkých

Cieľom myšlienky je snaha zaručiť všeobecný a neustály prístup k učeniu, získavaniu a obnovovaniu zručností, ktoré zabezpečia neustály pohyb a účasť vo vedomostnej spoločnosti.

2. Viac investícií do ľudských zdrojov

Vyjadriť prioritu najvýznamnejšieho bohatstva Európy - jej ľudí podstatným zvýšením mieri investovania práve do ľudských zdrojov. (Memorandum 2000, s. 8-11)

(napr. Na firemné vzdelávanie sa celosvetové vynakladá ročne viac než 150 mld. USD. Firmy tak minú v priemere 2,4 % mzdových nákladov, ale stále zápasia s tým, ako zmerať účinok a efektívnosť tejto nehmateľnej investície. Z výskumu vyplýva, že musia:

- a. Sústavne reagovať na súčasné zmeny

- b. Hľadať čo najúčinnnejšie spôsoby vytvárania a realizácie vzdelávacích programov
- c. Snažiť sa, aby vzdelávacie aktivity prinášali efekt pre business).

3. Inovácia vo vzdelávaní a učení

Snaha o zabezpečenie, vyvinutie účinných metód vyučovania a učenia v rámci celoživotného učenia a počas celého priebehu života.

4. Uznávanie výsledkov vzdelávania

V tomto bode sa jedná o uznávanie a hodnotenie výsledkom predovšetkým neformálneho vzdelávania a informálneho učenia.

Dominujúce postavenie v oblasti uznávania výsledkov ešte stále má hlavne formálne vzdelávanie v oblasti dospelých konkrétne profesijné. Cieľom je dosiahnuť možnosť otestovania a uplatnenia vedomostí a zručností získaných z celého priebehu života formálnou, neformálnou a informálnou cestou - (komplexný) koncept celoživotného učenia.

5. Nový prístup k odbornému usmerňovaniu a poradenstvu

Zaistiť aby každý mal možnosť dostať sa ku kvalitným informáciám (orientácia v informačnom systéme) o možnostiach vzdelávania v priebehu života a na území celej Európy.

6. Približovanie vzdelávania čo najbližšie k učiacim sa

Spojene s poskytovaním príležitostí k celoživotnému učeniu čo najbližšie k učiacim sa osobám. (Memorandum 2000, s. 11-17)

„Všichni lidé, kteří žijí v Evropě, bez výjimky, by měli mít stejné příležitosti k tomu, aby se přizpůsobili požadavkům sociálních a ekonomických změn a aby se aktivně podíleli na utváření budoucnosti Evropy.“ (Memorandum, 2000, s. 2)

Dokument potvrdzuje význam vzdelávania a učenia pri budovaní spoločnosti a ekonomike založenej na vedomostiach.

Za neprehliadnuteľnú súčasť konceptu celoživotného učenia, pokladáme jeho rozdelenie na proces vzdelávania a učenia (viď bod 4). Pre priblíženie spomínaného rozdelenia delíme celoživotné učenie do troch základných foriem.

2 Kategórie celoživotného učenia

Hranice určujúce začiatok a koniec procesu výučby už prakticky neexistujú, nie je možné ich stanoviť. Školské prostredie, prostredie podniku, organizácia, mesto, obec či rodina, ich spoločnou črtou je práve neustále prebiehajúce vzdelávanie a učenie (s existenciou vedomého alebo bez vedomého zámeru). Odlišujú sa formou priebehu, spôsobom ukončenia a dokladom (certifikáciou) o výsledkoch.

- **Formálne vzdelávanie** do ktorého zaraďujeme učenie vo vzdelávacích inštitúciách s výsledkom získania oficiálneho certifikátu a kvalifikácie. Základné školské vzdelanie v rámci ktorého si aj dospelý jedinec osvojuje elementárne vedomosti a zručnosti, ktoré mu z rôznych príčin neboli poskytnuté (napr. v dokumentoch UNESCO je spomenutá tzv. druhá vzdelávacia cesta, ktorej cieľom je vytvoriť vzdelávací systém pre dospelých, ktorí nevyužili alebo z rôznych príčin sa nemohli zúčastniť vzdelávacieho procesu v nejakej etape ich života). Školský systém poskytuje formálne vzdelávanie zahrňujúce znalosti, validitu a ukončenie s celoštátne uznávaným osvedčením. Dbá, zároveň hodnotí a potvrdzuje kvalitu poskytnutých znalostí.

Za zložitejší systém vzdelávanie je pokladané mimoškolské vzdelávanie do ktorého spadá neformálna a informálna forma nadobúdania vedomostí a zručností.

- **Neformálne vzdelávanie** je spôsob sociálneho vzdelávania, ktorý prebieha vedľa formálneho vzdelávania (navzájom sa dopĺňajú), ale uskutočňuje sa mimo formálneho školského systému. Jedinec pri ňom získava vedomosti a poznatky, ktoré mu môžu dopomôcť k zlepšeniu spoločenského a taktiež pracovného uplatnenia. Ako typický príklad vzdelávania spadajúceho do neformálnej formy je možné uviesť podnikové vzdelávanie.
- **Informálne učenie** sa pokladá za spôsob učenia z každodenného života (sebvzdelávanie uskutočňujúce sa bez prítomnosti lektora),

ktoré v porovnaní s formálnym a neformálnym vzdelávaním nemusí byť zámerné. Jediniec si nemusí uvedomovať rozširovanie svojich vedomostí a zručností. Napriek existujúcemu faktu, že práve informálne učenie je najstaršou formou, ktorá prebieha už od ranného detstva, nie je mu prisudzovaná adekvátne hodnota a je známa problematika s meraním a akceptáciou z neho získaných výsledkov.

Snaha v meraní výsledkov a výzvy k vytvoreniu systému spoločných indikátorov, ktoré by umožňovali zmerať a ohodnotiť mieru informálneho učenia prichádza od Európskej komisie a od CEDEFOPu. (Rabušicová, Rabušic. 2008, s.84)

„Vzdelávací systém založený na myšlienke celoživotného učení (v Európe všetky) akceptuje všetky tieto spôsoby a formy učení ako rovnocenné a predpokladá také jejich rovnocenné uznávaní (princíp lifewide).“ (Vyhnánková, K. in Langer, T., Veteška, J. 2008, s. 85).

Podiel neformálneho vzdelávania a informálneho učenia v procese celoživotného učenia rozoberá aj Peter Jarvis (Jarvis, 2007), ktorý súhlasí so skutočnosťou, že učenie sa mimo školského systému má výrazný efekt pre život jedinca, ale zároveň kladie dôraz na oddelenosť ako procesu učenia od procesu vzdelávania. Rozdielnosť jednotlivých foriem učenia a ich poznatkov vytvára koncept celoživotného učenia. Prepojenosť systémov neustále pripomína, že proces učenia prebieha nielen vo vzdelávacích zariadeniach, ale aj v prostredí rodiny, vo voľnom čase či zo života v obci a meste. Tri formy vzdelávania a učenia nie je možné vnímať oddelene, pretože sa navzájom prelínajú až vliievajú jedna do druhej čím zároveň podporujú efektívnosť učenia a efektívnosť jeho výsledkov v jednotlivých etapách života.

Zaujímavú myšlienku, ktorou by sme mohli takisto podtrhnúť dôležitosť všetkých troch foriem vzdelávania a učenia rozoberá opäť Jarvis vo svojej publikácii, (Jarvis, 2007 s.198) kde spomína, že aj keď sa väčšinou vyjadrujeme o súkromnom, či individuálnom učení sa, neznamená to podporovať individualizmus. Žijeme v ľudskej spoločnosti a učenie nie je nikdy mimo

medziľudských vzťahov. S touto myšlienkou by sme chceli zároveň nadviazať na Delorsa a s ním spojené štyri piliere (in Jarvis, 2007, s. 200):

- učenie aby sme vedeli, pretože učenie nie je len záľuba, obohacuje to život každého jedinca - či už sú to zručnosti, vedomosti alebo emócie;
- učenie aby sme boli – ľuďmi;
- učenie robiť- zamerané práve na prácu a pracovný trh, pretože na základe zamestnatelnosti sme hodnotení spoločnosťou a je to prejav aktívneho občianstva. Potrebuje znovu objavovať a obmieňať spôsoby práce, ktorá neustále uspokojuje a napĺňa potreby ľudskeho bytia;
- učenie sa žiť spolu – pretože svet je spojený neustálou migráciou, ktorá poskytuje možnosti spoznania nových kultúr, porozumenia a je súčasťou už spomínaného aktívneho občianstva.

Migrácia je zmena a vzdelanie robí ľudí flexibilnejšími adaptovať sa na zmeny. Potrebujeme pracovať na tom, aby sme vytvorili svet v ktorom sa ľudia naučia žiť spolu.

Dosiahnutie spomínaných bodov nie je krátkodobou záležitosťou čo potvrdzuje ich prináležitosť k procesu celoživotného učenia. Ako sme už spomínali v koncepte celoživotného učenia je náročné určiť hranice a dôvodom je jeho neustály priebeh. Čiastočnú hranicu v typoch, stupňoch vzdelávania môže podľa nás vytvoriť vek jedinca. Neznamená to však „stopnutie“, zabrzdenie učenia, ale len posunutie procesu do ďalšieho štádia. Naším záujmom v rámci našej práce je priblížiť a rozobrať dve časti tohto konceptu v oblasti zamerania na dospelého jedinca – vzdelávanie dospelých a ďalšie vzdelávanie.

3 Vzdelávanie dospelých

Vzdelávanie dospelých je pokladané za jednu zo súčastí konceptu celoživotného učenia.

Potreba vzdelávanie dospelých sa vyvinula podľa Hiemstrovej (in Rabušicová, Rabušic 2008, s.26) na základe pôsobenia troch sociálnych síl:

- rýchlosti prebiehajúcej sociálnej zmeny;
- zastarávanie celej rady tradičných zamestnaní;
- premeny hodnotových systémov. Stále viac ľudí si uvedomuje, že prežiť bohatý život je možné len vtedy, keď sa podarí maximalizovať ich individuálne potenciály.

V súčasnosti sa vyvíja neustála snaha pochopiť vzdelávanie dospelých nie ako izolovaný systém, ale zdôrazniť jeho náväznosť a zároveň ešte stále oddelenosť od školského systému vzdelávania. Potrebnosť vzdelávania sa však zobrazuje nielen v ekonomických, ale aj v iných aspektoch.

„Bolo zistené, že pre vzdelanostný rast dospelého jedinca, tak aby sa u neho neprejavovala stagnácia, alebo depresia, je nutné mu zaistiť vzdelávanie po celú dobu jeho života, čo sa pozitívne prejaví v jeho osobnostnom aj spoločenskom živote a bude sa mu dariť lepšie uplatňovať na stále globálnejšom trhu.“ (Durdáková, Durdák, 2009, s.37)

Ako už bolo spomenuté, pojem vzdelávanie dospelých je čoraz viac nahradzovaný pojmom učenie dospelých vyjadrujúci slobodu a samostatnosť osobnosti dospelého človeka.

„Jarvis v polovine 80. let zdôrazňuje, že pojem vzdělávání dospelých se stále více nahrazuje pojmem učení dospelých (Adult learning) zdôrazňujúci väčšiu svobodu osobnosti, pocit nezávislosti, víry ve vlastní schopnosti.“ (in Mužík, 2004, s. 25)

3.1 Ďalšie vzdelávania

Ďalšie vzdelávanie spadá taktiež do konceptu celoživotného učenia a je uskutočňované prostredníctvom formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia kde hlavným účastníkom je dospelý jedinec. Pri už existujúcich definíciách ďalšieho vzdelávania sme pre túto prácu použili upravenú formu: Ďalšie vzdelávania chápeme ako proces, uskutočňujúci sa po absolvovaní určitého školského stupňa vzdelávania, ktoré umožňuje dospelému jedincovi obnoviť, rozšíriť už získané vzdelanie, alebo absolvovať rekvalifikáciu ktorá uspokojí jeho záujmy a potreby.

Ďalšie vzdelávanie je možné rozdeliť do troch základných kategórií:

- profesijné vzdelávanie, ktorého cieľom je získať potrebné vzdelanie pre danú profesiu, alebo má doplnujúci, rozširujúci, špecializačný či rekvalifikačný charakter;
- druhou uvádzanou formou je občianske vzdelávanie a napokon
- socio-kultúrne alebo záujmové vzdelávanie.

3.1.1 Profesijné vzdelávanie

Cieľom tejto formy vzdelávania je formulovanie a rozvíjanie znalostí a zručností, ktoré dopomáhajú jedincovi k zamestnatelnosti a ekonomike udržiavať konkurencieschopnosť. Ako profesijné vzdelávanie sa vymedzuje odborné vzdelávanie, ktoré sa uskutočňuje už počas aktívneho pracovného života čiže po skončení formálneho vzdelávania a prípravy na zamestnanie. Existuje tu priamy vzťah medzi profesijným vzdelávaním a zaradením dospelého človeka do pracovného procesu, náväznosť na ekonomickú stránku aktívneho pracovného života.

Rabušicova, Rabušic (2008, s. 113) uvádzajú, že v procese sú zainteresovaní vzdelávajúci sa jedinci, zamestnávateľia alebo spoločnosť a nakoniec ekonomika, ktorá ako celok je reprezentovaná politickými inštitúciami. Najviac viditeľnými súčasťami profesijného vzdelávania dospelých sa uvádzajú:

- podnikové vzdelávanie – ako vzdelávanie pracovníkov v rámci organizácie;
- rekvalifikačné vzdelávanie;
- odborné vzdelávanie popri zamestnaní.

(Rabušicova, Rabušic, 2008, s. 115)

Za jeden zo základných prínosov celoživotného vzdelávania je nielen rozvoj jedinca z dôvodu vlastného úžitku, ale z toho vyplývajúci pozitívny efekt pre jeho okolie. Obohacovať okolie dokáže potom, až ovplyvní a kultivuje sám seba, rozšíri svoje vedomosti a zručnosti. „Další profesní vzdělávání je všeobecně chápáno především jako nástroj individuálního, ale i celospolečenského rozvoje a prosperity.“ (Šerák, 2009, s. 21) Z tohto dôvodu sa prínosy z celoživotného vzdelávania delia na individuálne a spoločenské, ktoré sú najviac viditeľne práve v spomínanom profesijnom vzdelávaní. „Kdo se v dnešní době nevzdělává, projevuje neochotu pracovat sám na sobě, což (přinejmenším) trh práce negativně oceňuje.“ (Beneš, 2008, s. 49) Vplyv súčasnej doby je citel'ný v čiastočnej zmene zamerania profesijného vzdelávania. Počiatočná idea, ktorá bola orientovaná viac kultúrno-humanizačne a kde hlavným zámerom vzdelávania bol človek začína posilňovať svoj ekonomický charakter. „Ekonomická perspektiva je při zaobírání se s profesním vzděláváním dospělých na místě, protože profesní vzdělávání dospělých má primárně obživnostní – ekonomický charakter. Z pohledu jednotlivce, organizace/podniku i vyšších ekonomických celků je tedy přirozeně vážná otázka investic, návratnosti a ekonomických přínosů profesního vzdělávání dospělých.“ (Checchi in Rabušicova, Rabušic, 2008, s. 116)

Je nutné počítat' s tým, že získané vedomosti sa po ekonomickej stránke prejavia až v budúcnosti čím vzniká potreba časovej akceptácie. Na financovanie profesijného vzdelávania by sa malo pozerať z dvoch perspektív: z pohľadu firmy, podniku a takisto z pohľadu jedinca ako záujemcu o ďalšie vzdelávanie.

3.1.2 Občianske vzdelávanie

Nasledujúcou formou ďalšieho vzdelávania je občianske vzdelávanie. Pretože cieľom v súčasnosti zjednotenej Európy je nielen ekonomicky prosperujúca spoločnosť, ale zároveň aj podpora súdržnosti a vytvorenie spoločnosti aktívnych občanov schopných individuálne sa realizovať. Vzťahuje sa k roli občana s cieľom podporiť jeho aktívne jednanie. V rámci procesu celoživotného učenia ide o predstavu kedy jedinec sám dokáže riešiť proces svojho vzdelávania a zároveň je schopný aktívne vyhľadávať príležitosti k učeniu v priebehu celého života. Aktívni, v schopnosti participovať na verejnom živote, informovaní a zodpovední vo vzťahu k znalostiam, výkonu práv, povinností občana a k občianskym hodnotám a napokon kompetentní občania sa pokladajú za perspektívu súčasnej a budúcej spoločnosti. Dosiahnutie tejto perspektívy je spojené s celoživotným učením, ktoré prináša občianskemu vzdelávaniu nový rozmer. Občianske vzdelávanie je súčasťou formálnej a neformálnej formy vzdelávania, ale aj informálne učenie pokladá za svoju dôležitú súčasť.

3.1.3 Záujmové vzdelávanie

Poslednou spomínanou časťou ďalšieho vzdelávania, je správne a hlavne efektívne trávenie voľného času v ktorom sa prejavujú odlišné hodnoty a potreby jedincov. Predpokladá sa, že záujmové vzdelávanie môže ovplyvniť kvalitu života z čoho vyplývajú úzke väzby medzi celoživotným učením a kvalitou života.

Ako uvádza Šerák (2009, s. 24) v rámci záujmového vzdelávania v podnikovej sfére si zamestnanci zvykajú aj na vzdelávaciu aktivitu pri učení.

„Zájemové vzdělávání můžeme nejobecněji definovat jako systém krátkodobých i dlouhodobých organizačních forem, které umožňují edukační, rekreační, poznávací a tvůrčí volnočasové aktivity účastníků, realizované převážně neformálním a informálním způsobem a směřující k saturaci individuálních zájmů, k rozvoji a kultivaci osobnosti a k celkovému zlepšení kvality života jedince.“ (Šerák, Dvořáková. 2009 s. 36)

Spoločnosť a ekonomika založené na vedomostiach, narastajúci počet možností prístupu k aktuálnym informáciám, vedomostiam a zručnostiam sú faktory, pozitívne vplývajúce na rast zamestnanosti, podpory adaptability pracovných síl a najmä sa stáva kľúčovým faktorom na podporu konkurencie schopnosti Európy. „Cílem tohoto snažení je v současnem rámci EU především zaměstnatelnost, konkurenční schopnost ekonomiky, sociální soudržnost a aktivní občanství. Jako přínos pro jedince se vyzdvihuje především možnost jeho seberealizace.“ (Beneš, 2008, s.28) Koncept celoživotného učenia je pokladaný za prostriedok pomáhajúci Európskej únii priblížiť sa k jednému z jej hlavných cieľov - o vytvorení najdynamickejšej a najkonkurencieschopnejšej na pozatkoch založenej ekonomiky sveta (cieľ Lisabonskej Stratégie 2000). Od Európanov sa očakáva nielen aktívne podieľanie na plánovaní a vytváraní vlastného života zároveň aj aktívne zúčastňovanie sa na spoločenskom dianí.

„Očekává se, že budou společnosti aktivně přispívat a že se musí naučit pozitivně žít s kulturní, etnickou a jazykovou rozmanitostí. Vzdělávání je ve svém nejširším smyslu klíčem k naučení a pochopení, jak se s těmito výzvami vyrovnat.“ (Memorandum, 2000, s. 3).

Čoraz viac je zdôrazňovaná dôležitosť účasti na celoživotnom učení avšak rozhodnutie stať sa opäť súčasťou vzdelávacieho procesu je posilňované a zároveň oslabované viacerými individuálnymi aj spoločenskými faktormi.

3.2 Faktory ovplyvňujúce ďalšie vzdelávanie

Faktory podieľajúce sa na rozhodovaní o prípadnom ďalšom vzdelávaní sú rozdelené hlavne na faktory vnútorné, subjektívne pre každého jedinca a vonkajšie, či už sú to požiadavky zamestnávateľa, spoločnosti, dostupnosť a oblasť ponuky vzdelávacích programov a pod. Spoločnou hnacou silou pre vnútorné a vonkajšie faktory je motivácia spojená so skutočnosťou, že jedným z charakteristických rysov súčasnej doby je neustála zmena. Z toho dôvodu by mali byť ľudia prirodzene motivovaný k tomu aby sa aj vo svojej dospelosti

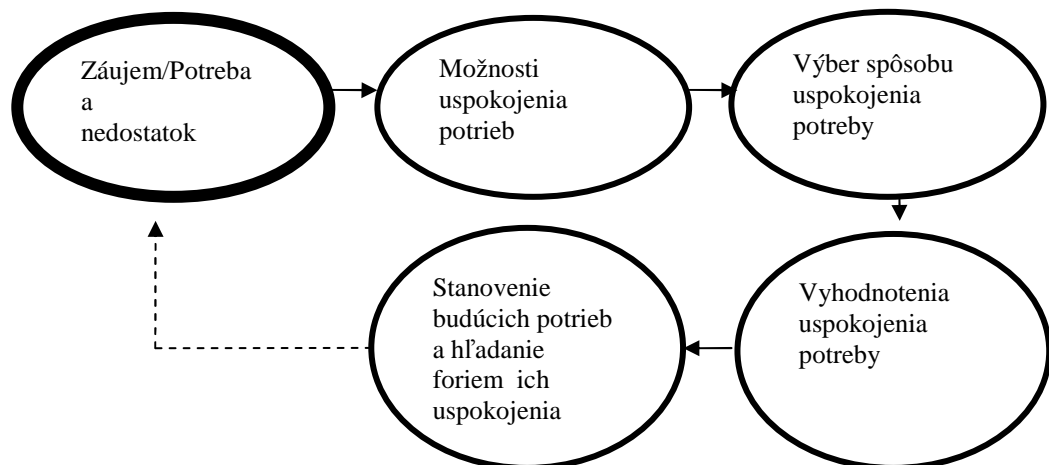
aktívne vzdelávali a učili, aktívne sa podieľali nielen na svojom rozvoji, ale aj na rozvoji spoločnosti.

3.2.1 Motivácia

Charakterizovaná ako súhrn vonkajších a vnútorných faktorov, ktoré ovplyvňujú rozhodovanie každého jedinca. Súčasťou motivácie ľudskej psychiky sú potreba a záujem kde záujem môže byť ponímaný ako prejav sústredenosti a prejav zamerania človeka na určitú vec, činnosť prejavujúca sa u jedinca v pozornosti, v myšlienkach, v úmysloch, v potrebách, v túžbach, prianiach a vôli. Potreba vyvoláva pranie použiť predmet záujmu. „Záujem nie je pritom priamym ukazovateľom potrieb, hoci na ktorejkoľvek potrebe možno rozvíjať rozmanité záujmy.“ (Babinský, Uhrová, 2007, s. 74)

Záujem je chápaný ako motivačno-akčný činiteľ, prejavujúci sa nielen v zameranosti človeka, ale jeho osobnostným rozvojom, zdokonaľovaním osobných vedomostí, zručností a návykov.

Obrázok č.2: Motivačný rámec



Zdroj: HRM- Motivation, 2009, vlastná úprava (2010-05-24)

dostupne na: <http://www.scribd.com/doc/16094913/HRMMotivation>

Motivácia slúži na uspokojenie potrieb a záujmov a takisto je ovplyvnená viacerými faktormi.

Beneš (2008, s. 82) uvádza niektoré z nich:

- spoločenská klíma a spoločenský rámec vzťahu k učeniu - pod ktorými chápe situácie z minulosti, nepriaznivé možnosti, zahrňuje tam zmeny uskutočnené po vstupe krajín do Európskej únie;
- epochálne témy a výzvy - pozorovateľné ako reakcie ľudí na meniace sa podmienky a nároky na nich kladené v rámci vzdelávania, vyplývajúce zo zmien v spoločnosti a ekonomike (napr. kvalifikačné požiadavky v počítačovej a jazykovej oblasti, manažérske zručnosti atď.);
- životné situácie - na ktorých sa podieľa dnešný štýl života, veľmi často spojený s nedostatkom času;
- osobnostná charakteristika – do ktorej spadajú individuálne záujmy a potreby, prístup k učeniu, svedomitosť, ambicióznosť a zodpovednosť participovať na tvorbe vlastného života.

Vzdelávanie je len strategický základ vytvárajúci návyky a pozitívny postoj k učeniu (už spomínaná kompetencia učiť sa). Na podporenie kompetencie učiť sa má vplyv uznávanie výsledkov všetkých foriem vzdelávania učenia ako dôkaz „nepremárneného času“, ktorý je u vzdelávania a učenia sa chtivého dospelého človeka závažným faktorom, pretože motivácia je stimul s účelom dosiahnuť cieľ, adekvátny výsledok. Práve akceptácia viacerých, v mnohých prípadoch jedincovi viac vyhovujúcich foriem vzdelávania a učenia, možnosť otestovať, nechať si zhodnotiť získané znalosti a zručnosti z daného oboru sa pokladá za rozšírený prístup a motivácia ľudí v ďalšom vzdelávaní.

Autori Rabušicova, Rabušic (2008, s. 35) taktiež uvádzajú vo svojej publikácii niekoľko faktorov podieľajúcich sa na rozhodnutí participovať vo vzdelávaní dospelých:

- osobnostné a socio–ekonomické pozadie jedinca ako súhrn rôznych aspektov spôsobených či už rodinným zázemím a postavením jedinca

v spoločnosti, pretože sila motivácie a hodnota vzdelania pre ľudí z rôznych spoločností sa odlišuje;

- uvedomením si potreby vzdelávať sa podporuje zámer, úmysel a záujem;
- potreba vzdelávania môže vzniknúť z rôznych príčin, či už je to deficitom dokladu, vysvedčenia o vzdelávaní alebo priamo uvedomením si chýbajúcich vedomostí, znalostí a potreba kompetencie.

Naším záujmom je rozšíriť zatiaľ vymenované motivačné faktory o doposiaľ v našej práci nespomenuté a pritom zohrávajúce pomerne dôležitú rolu v oblasti ľudskej motivácie:

- nadväzovanie nových osobných či pracovných kontaktov, ktorými sa menia sociálne vzťahy;
- oblasti sociálnej starostlivosti;
- plnenie vonkajších očakávaní od formálnych autorít;
- osobný rozvoj podporuje únik od „nudných situácií“, môže poskytnúť formu relaxu od bežného života;
- podpora kognitívneho života, uspokojovanie vlastnej túžby po vedomostiach a zvedavosti.

„My nemusíme žiadne motívy hľadať... My apelujeme na zvedavosť, ktorá je každému nezkaženému dieťaťu rovnako ako každému zdravému zvedavému dospelému vlastní.“ (Skinner in Beneš, 2008 s. 83)

Prístup k dospelému jedincovi na vzdelávacích programoch a školeniach podporuje záujem a zohráva nielen pomerne veľkú úlohu pri výbere kurzov zároveň sa zobrazuje v počte reálnych účastníkov. Potrebne je uvedomiť si rozdiel medzi mladším a starším účastníkom, prihliadať na viacero aspektov v spôsobe vzdelávania a učenia sa. Dospelý človek chce byť aktívnou súčasťou výuky, podieľať sa na diskusiách, riešiť problémy, byť informovaný spätnou väzbou a priebežným hodnotením, ale ako hlavný rozdiel sa udáva rýchla použiteľnosť,

aplikácia výsledkov vzdelávacieho programu do reálneho života – prihliada sa na praktickosť programu.

Podľa Kuljutkina (in Mužík, 2004, s. 27) dospelý jedinec automaticky prenáša do procesu vzdelávania svoju profesijnú a osobnú pozíciu:

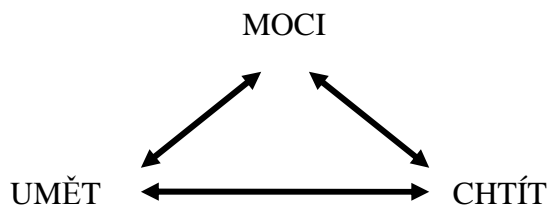
1. Na dospelého človeka je presouvána zodpovednosť za riešenie jeho vzdelávacích potrieb (tj. pocitovaní deficitu vedomostí, dovedností, návykú apod.) a za péči o zdokonalenie schopností využiť svoj potenciál a nájsť svoje miesto v spoločnosti.
2. Dospelí vstupujú do formálneho vzdelávania či sebeučenia s jistou predstavou, čo by malo byť cieľom, obsahom a hlavne výsledkom tohto procesu. Táto skutočnosť podfyzuje nejen výber vzdelávacích aktivít, ktorých sa účastní, ale i vlastný studijný výkon (v dnešnej dobe je skutočnosťou, že ďalšie vzdelávanie je hradené samotnými účastníkmi a tento faktor ovplyvňuje výber kurzov, vedomostí a zručností prepojených s praktickým úžitkom).
3. Jsou zdůrazňovány rozdíly mezi učením dětí, mládeže a dospělých a z toho vyplývající specifika vzdělávání dospělých. Tato skutečnost jakoby „vylučuje ze hry“ učitele s klasickým didaktickým přístupem v roli vzdělavatele dospělého.“ (Mužík, 2004, s. 26)

Špecifiká vo vzdelávaní dospelých vytvárajú odlišný spôsob prístupu vzdelávajúceho k vzdelávaným. Chceli by sme spomenúť jeden bod navyše, ktorý by mal byť podľa nás vo vedomí vzdelávajúceho spadajúci do tejto kategórie.

4. Tak ako ostatní študenti, aj dospelý očakávajú preukázanie rešpektu nielen zo strany vyučujúceho ale aj ostatných študentov. Akceptácia ich osobných skúseností prináša do vzdelávacieho procesu rôzne náhľady a možnosť „peer learning“ (učenie sa nielen od vyučujúceho, ale aj zo skúseností ostatných dospelých účastníkov).

Na faktory ovplyvňujúce učenia z iného pohľadu poukazuje aj Šerák (2009, s. 62) zobrazujúce pod názvom tzv. motivačný trojuholník:

Obrázok č. 3: Motivačný trojuholník



Zdroj: Šerák, Zájmové vzdelávání dospělých, 2009, s. 62

Tri body motivácie, ktoré sú úzko prepojené s efektívnosťou učenia:

- základným bodom je možnosť učiť sa, chápaná nielen ako možnosť priestoru (teda kde sa učiť), ale hlavne ako súlad individuálnych aspektov života dospelého jedinca. Prihliadanie na sociálnu oblasť (rodina, zamestnanie, voľný čas) a fyzické zdatnosti a obmedzenia (zdravotný stav, inteligencia, neprítomnosť obmedzujúceho handicapu);
- druhým faktorom je osobná vôľa prepojená a motiváciou (vonkajšou a vnútornou) chcieť sa niečo naučiť;
- umenie učiť sa považuje za aspekt pomerne diskutabilný. Zapájanie nových spôsobov alternatív môže tento faktor pozitívne ovplyvniť a zlepšiť kvalitu naučených vedomostí, zručností, ale aj kvalitu života jedinca. Umenie učiť sa môže byť ovplyvnené schopnosťou prijímať ktorej podstatnú úlohu zohráva vek.

Všetky spomenuté aspekty sa výrazne podieľajú na motivácii a aktivite jedinca v procese učenia.

S existenciou motivačných faktorov pôsobiacich ako dôvod stať sa súčasťou vzdelávacieho programu nesmieme zabudnúť na bariéry spôsobujúce opačný, antimotivačný efekt. V rámci formálneho vzdelávania vznikajú bariéry týkajúce sa nedostatku času, finančný problém, zlá predchádzajúca skúsenosť z formálneho vzdelávania, nedostatočná orientácia a informovanosť o možných programoch

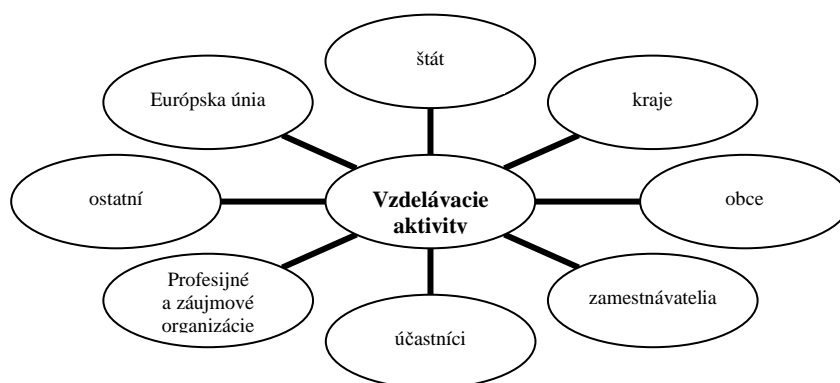
atď. Momentálne ešte nedoriešeným problémom je už viac krát spomínané uznávanie výsledkov v neformálnom vzdelávaní a informálnom učení, čo tiež vytvára bariéru spojenú s „užitočnosťou“ získaných vedomostí.

Bariéry vnímané dospelým človekom je podľa Crossovej (in Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 98) možné rozdeliť do troch skupín:

- situačné bariéry, ktoré vyplývajú zo súčasnej situácie jedinca (nedostatok času, financií atď.);
- inštitucionálne bariéry (nevyhovujúci časový harmonogram, nesúlada ponuky programov s potrebami jedinca atď.);
- osobnostné bariéry chápané ako seba vnímanie jedinca (som príliš starý na ďalšie štúdium a iné).

Existencia motivačných faktorov a bariér sa prejavuje v účasti dospelých na programoch ďalšieho vzdelávania. Vytvorením možného riešenia pre vytvorenú bariéru vzniká ďalší motivačný faktor a zvyšuje sa účasť na vzdelávaní, rastie hodnota jedinca v zamestnaní, na pracovnom trhu, zvyšuje sa výkonnosť a postavenie ekonomiky v krajine (napr. finančná bariéra – rozdelenie financovania vzdelávacích programov medzi jednotlivca, zamestnávateľa a vládu-viac-zdrojové financovanie (viď obrázok č.4: Model viac-zdrojového financovania), čím sa zjednoduší prístupnosť pre väčšie množstvo sociálnych skupín), ale funguje to aj opačne: motivácia môže vytvoriť bariéru.

Obrázok č.4: Model viac-zdrojového financovania



Zdroj: Šerák, Dvořáková. 2009, s. 54, vlastná úprava.

4 Vzdelávanie dospelých v Českej Republike

Hlavnú zodpovednosť za proces vzdelávania v Českej republike nesie Ministerstvo školstva. Vzdelávacia politika, tak ako v Európskych krajinách aj v Čechách vychádza z konceptu celoživotného učenia. V českých politických dokumentoch a zároveň vnímaná aj zo skutočnosti je na jednej strane snaha Českej republiky udržať krok s európskym vývojom, trendmi a požiadavkami európskych vývojových stratégií, ale zároveň na druhej strane je akceptácia, ohľad na vlastnú situáciu a kultúrnu rozdielnosť.

Množstvo vytvorených dokumentov v Českej republike podľa Rabušicovej a Rabušica (Rabušicová, Rabušic. 2008, s. 14-15) je možné rozdeliť do dvoch skupín. V prvej skupine sa vyskytujú texty, ktoré sa nepriamo dotýkajú (väčšinou cez rozvoj v iných oblastiach spoločenského fungovania) celoživotného učenia tzv. kontextové dokumenty (napr. Strategie udržateľného rozvoje ČR (2004), Strategie regionálneho rozvoje pro léta 2007-2013 (2007),

Národní rozvojový plán 2007-2013 (2006) a ďalšie.) Národní rozvojový plán ČR 2007-2013 sa vyjadruje a chápe koncept celoživotného učenia ako najefektívnejší spôsob dosiahnutie konkurencieschopnosti ekonomiky, sociálnej súdržnosti, rozvoja a rastu kvality nielen osobného života obyvateľov a ich hodnoty, ale aj budovanie novej kvality ich osobného života. Z tohto dôvodu by ďalšie vzdelávanie malo byť plne podporené, prístupné všetkým záujemcom a plynule prepojené s počiatočným formálnym vzdelávaním.

Druhá skupina dokumentov (Rabušicová, Rabušic. 2008, s. 14-15) pojednáva priamo o oblasti vzdelávania. Patria sem dokumenty ako tzv. Zelená kniha (1999), ktorá vníma rastúci význam celoživotného učenia v krajinách Európy a snaží sa nasmerovať rovnakým smerom aj Českú republiku, no nepojednáva o vzdelávaní dospelých, priam ho vynecháva.

Významným dokumentom a zároveň jediným pre Českú republiku, ktorý sa samostatne zaoberá vzdelávaním dospelých a celoživotnom učením je „Národní program rozvoja a vzdělávání v České republice“ – Bílá Kniha, ktorý sa zameriava na pomoc krajinám východnej a strednej Európy dosiahnuť ciele EU.

Hlavnou strategickou líniou dokumentu je : „Realizace celoživotního učení pro všechny,“ (Bílá Kniha, 2002) prispôsobovanie vzdelávacích programov potrebám znalostnej spoločnosti v rámci čoho je dôležitou súčasťou hodnotenie kvality a efektivity ponúkaných edukačných aktivít u ktorých by mal byť viditeľný prechod od centralizovaného riadenia k zodpovednému spolurozhodovaniu.

V dokumente existuje samostatná kapitola zameraná na vzdelávanie dospelých. „Bílá Kniha zdůrazňuje vzdělávání dospělých jako integrální součást vzdělávací soustavy, přičemž pozornost explicitně věnuje třem částem vzdělávání dospělých : (1) vzdělávání dospělých, vedoucímu k dosažení stupně vzdělání; (2) dalšímu profesnímu vzdělávání; a (3) ostatním součástem vzdělávání dospělých (např. zájmové činnosti, občanskému vzdělávání, vzdělávání senioru a pod.)“ (Rabušicova, Rabušic. 2008, s. 16)

Práve vzdelávanie dospelých je pokladané za časť najviac diferencovanú zo vzdelávacích systémov, ktorého súčasťou sú rôznorodé cieľové skupiny a je poskytované odlišnými odvetviami, formami a organizátormi, pokrývajúce nielen širokú tematiku, ale uskutočňované rôznymi metódami a spôsobmi vyučovania. V obsahu dokumentu je takisto zahrnutá problematika spojená s úrovňou a kvantitou vzdelávania kde zdôrazňuje potrebu rozvoja ďalšieho vzdelávania, rozvoj jeho ponúk, programov a popritom kladie dôraz na koncept celoživotného učenia, ktorého náplňou by malo byť prepojenie oblastí vzdelávania, práce a voľného času. Upozorňuje na fakt zaostávania v týchto aspektoch za Európskou úniou a z toho možné vyplývajúce dôsledky pre budúcnosť. K dosiahnutiu spomínaných cieľov dokument stanovuje odporúčania, týkajúce sa predovšetkým nutnosti vytvoriť rámec vzdelávania dospelých, mechanizmy systémového rozvoja a navrhuje vypracovať, použiť a zaviesť systém finančných a nefinančných ponúk.

K dôležitým dokumentom, ktoré boli doposiaľ spomenuté v našej práci by sme chceli pripojiť nasledujúci „Strategie celoživotního učení ČR“ (2007), ako momentálne posledným zásadným materiálom pre Českú republiku. Tento dokument bol vypracovaný ako reakcia na správu z februára 2004

„Vzdělávání a odborná příprava 2010. Naléhavé reformy jako podmínka úspěchu lisabonské strategie.“ (Strategie, 2007)

Snahou stratégie je formulovať a reagovať na výzvy, odstrániť existujúce bariéry a podporiť aspekty celoživotného učenia, na základe ktorých by sa malo stať učenie prístupnou realitou pre všetkých. Stratégia analyzuje súčasnú situáciu a snaží sa vytvoriť víziu celoživotného učenia, pričom vychádza zo znalostí medzinárodných trendov a samozrejme prihliada na situáciu a špecifiká v Českej republike. Víziou je potreba, poskytnutie príležitostí k získavaniu a uznávaniu kvalifikácií na zdokonaľovania kľúčových kompetencií potrebných na uplatnenie nielen na pracovnom trhu, ale aj v občianskom živote. Za cieľ sú považované všetky skupiny populácie počas priebehu ich celého života. Hlavnými strategickými smermi celoživotného učenia boli stanovené:

- uznávanie, priestupnosť (vytvoriť otvorený priestor pre celoživotné učenie vrátane uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia);
- rovný prístup (podporovať dostupnosť a rovnosť šancí v prístupe k vzdelávacím príležitostiam počas celého životného cyklu);
- funkčná gramotnosť (rozvíjať funkčnú gramotnosť a ďalšie kľúčové kompetencie, vrátane schopnosti učiť sa v priebehu celého života);
- sociálne partnerstvo (spolupráca so sociálnymi partnermi, podporovať súlad ponuky vzdelávacích príležitostí s potrebami ekonomického a sociálneho rozvoja) – systém včasnej identifikácie a predvídaní kvalifikačných potrieb; (Strategie, 2007, s.48)
- stimulácia dopytu (stimulovať potrebu vzdelávania u všetkých skupín populácie v priebehu celého života) – posilnenie motivácie zotrvať alebo sa spätne vrátiť do vzdelávacieho systému;
- kvalita (zaistiť kvalitu vzdelávacích príležitostí);
- poradenstvo (rozvíjať informačné a poradenské služby).

Strategie celoživotného učení ČR sa angažuje aj v oblasti ďalšieho vzdelávania, kde sa snaží stimulovať jednotlivcov a zamestnávateľov k zvýšeniu ich účasti na

d'alšom vzdelávaní, usiluje sa o prevzatie systémovej a programovej zložky finančnej podpory, zaoberá sa problematickou časťou s uznávaním výsledkov všetkých vzdelávacích ciest vedúcich k získaniu kvalifikácie, jej záujmom je skoordinať dostupnosť s príležitosťami a ponukami vzdelávacích programov s potrebami jedincov a trhu práce, posilňovanie podnikovej konkurencie schopnosti a profesijnej flexibility zamestnancov v rámci podniku a pracovného trhu, zabezpečiť a overovať nielen kvalitu samotných vzdelávacích programov, ale hlavne zabezpečiť informovanosť a poradenský systém pre záujemcov, užívateľov ďalšieho vzdelávania. Poukazuje na nutnú podporu zo strany politiky štátu, ktorá môže zabezpečiť zvýšenie motivácie u dospelých participujúcich na programoch ďalšieho vzdelávania v českej spoločnosti.

Na základe existencie veľkého množstva strategických dokumentov sme si vedomí, že sme nespomenuli všetky. Snahou bolo uviesť podľa nášho rozhodnutia pre našu prácu dôležité dokumenty v rozvoji celoživotného učenia pre Českú republiku. Nechceme však tým naznačiť menšiu hodnotu zvyšných dokumentov. Ako spoločný znak dokumentov môžeme uviesť uvedomenie, akceptáciu dôležitosti investície do rozvoja ľudského potenciálu, považovaného za základ rastu ekonomiky a spoločnosti založenej na vedomostiach na úrovni celoživotného učenia.

Keďže jedným zo záujmov našej práce je ďalšie vzdelávanie, chceli by sme sa zamerať na obsah tohto pojmu (čo zahrňuje) v Českej republike.

Oblasť vzdelávania dospelých v Českej republike zahrňuje tri druhy:

- všeobecné vzdelávanie zamerané na jedincov, ktorí z rôznych dôvodov nezískali úplne vzdelanie v počiatočnom školskom systéme, takisto sa zameriava na prípravné kurzy pre záujemcov a štúdium na stredných a vysokých školách a špeciálne sa venuje aj jazykovej zdatnosti;
- ďalšie odborné vzdelávanie a prípravy, poskytujúce rozšírenie kvalifikácie, aktualizovanie vedomostí a zručností v niektorých typoch zamestnaní, poprípade na zmenu kvalifikácie rekvalifikačnou formou.

Obsah ďalšieho vzdelávania je pripravovaný a upravovaný jeho organizátorom (podnikom, zamestnávateľom) na základe potrieb a dopytu jednotlivcov, podnikov;

- občianske a záujmové vzdelávanie (v Českej republike považované za tradičné už v období 19. storočia), ktoré má kultivačný charakter prepojený s uspokojovaním individuálnych záujmov jedincov.

4.1 Zákon o vzdelávaní dospelých v Českej republike

Česká republika ešte stále patrí ku krajinám, ktoré nemajú vytvorený komplexný zákon zaoberajúci sa výlučne touto oblasťou. „V této oblasti panuje legislativní vakuum, neboť aktuálně není k dispozici žádný platný zákon, který by se danou sférou samostatně zabýval. Stále více členských států EU disponuje samostatným zákonem o dalším vzdělávání.“ (Šerák, M., Dvořáková, M., 2009, s. 49).

Oblasť zákonnej úpravy ďalšieho vzdelávania je rozdelená na základe definovaných profesií spadajúcich do odlišných oblastí, rezortov :

- profesijne vzdelávanie, najmä oblasť rekvalifikácie je pod dohľadom Ministerstva práce a sociálnych vied;
- vzdelávacie programy snažiace sa o zvyšovanie konkurencie schopnosti v oblasti priemyslu a zavádzaní novej technológie zastrešuje Ministerstvo priemyslu a obchodu;
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy sa zaoberá iným stupňom vzdelávania, ktoré je charakterizované ako prezenčné/ denné a v rámci ďalšieho vzdelávania sa snaží nielen o reformu vzdelávacích, ale aj financovanie rozvojových programov;
- oblasť záujmového vzdelávania (napr. múzeá, galérie, knižnice) je pod kompetenciou Ministerstva kultúry;
- zastrešujúcim je aj Ministerstvo zdravotníctví kde patria hlavne programy s tematikou zdravotníctva atď.).

Z právnych noriem, ktoré sú momentálne v platnosti by sme chceli spomenúť pár z nich:

- **Školský zákon č. 561/2004 Sb.** - upravujúci systém formálneho vzdelávania a možnosť ďalšieho vzdelávania v rámci školského systému (doplnenie odborných vedomostí a zručností, ktoré rozširujú oblasť kvalifikácie).
- **Vysokoškolský zákon č. 111/ 1998 Sb.** - z dikcie tohoto zákona (napr. § 48) lze vyvodit, že každý občan má právo studovať na VŠ bez ohľadu na veku. (Šerák, M., Dvořáková, M., 2009, s. 51). V rámci celoživotného konceptu patria do tohoto zákona Univerzity tretieho veku apod.
- **Zákoník práce č. 262/ 2006 Sb.** - ktorý upravuje ďalšie vzdelávanie zamestnancov, podnikové vzdelávanie. V zákonníku je upravené aj povinné zaškolenie zamestnancov do bezpečnosti práce a ochrany zdravia. „Hlava II Odborný rozvoj zamestnanců poté v § 227.235 uvádí podmínky odborného rozvoje zamestnanců. Důležitá je formulace, že o tento rozvoj pečuje zaměstnavatel. Tato péče zahrnuje zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.“ (Šerák, M., Dvořáková, M., 2009, s. 51). Súčasťou je kladený dôraz na vznikajúce úľavy v zamestnaní študujúcim jedincom.
- **Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.** - zaoberajúci taktiež významnou oblasťou ďalšieho vzdelávania, konkrétne rekvalifikáciou. Rozoberá nielen podmienky realizácie rekvalifikácie, ale zároveň stanovuje podmienky záverečných dokladov a kvalifikácie.
- V roku 2006 bol prijatý **zákon č.179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání** , ktorého obsah tvorí niekoľko bodov:
 - systém overovania a uznávania výsledkov ďalšieho vzdelávania,
 - kvalifikačné štandardy,
 - Národná sústava kvalifikácií,
 - pravidlá udeľovania autorizácie tzv. autorizovaným osobám,
 - práva a povinnosti záujemcov o overovanie svojich kvalifikácií a kompetencií,

- o pôsobnosť orgánov vykonávajúcich štátnu správu v spomínanej oblasti. (Šerák, Dvořáková. 2009, s. 50-52)

Aj napriek skutočnosti o neexistencii samostatného zákona v Českej republike, ktorý by sa zaoberal konceptom celoživotného učenia v komplexnej miere sa posledný spomínaný zákon môže chápať ako nástroj, ktorý sa zameriava na jeho praktickú realizáciu. Zákon umožňuje jedincom formálne uznať získané výsledky a kvalifikácie z neformálnej formy vzdelávania a informálnej formy učenia. „Všichni zletilí zájemci se dle jeho dikce mohou nechat vyzkoušet u tzv. autorizované osoby (fyzické nebo právnické) a v případě kladného výsledku obdrží doklad o tzv. dílčí kvalifikaci. Ta je definovaná jako odborná způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost v určitém povolání (napr. omítkář, obkladač, ovocnář, zelinář). Tyto dílčí kvalifikace je následně možné skládat v tzv. kvalifikace úplné (napr. zedník, zemědělec), kdy je držiteli všech požadovaných dílčích kvalifikací umožněno složit zkoušku na některé z vybraných škol.“ (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 52)

4.2 Faktory ovplyvňujúce ďalšie vzdelávanie v Českej republike

Vplyv jednotlivých individuálnych a spoločenských faktorov je dôležitým aspektom ovplyvňujúcim účasť na ďalšom vzdelávaní v Českej republike. Ešte stále nedostatočná informovanosť na jednej strane a na druhej strane zastaraná spojitosť vzdelávania, tradičné ponímanie vzdelávania len s formálnym, školským systémom detí a mládeže (vznikajúce bariéry: v škole sa mi nedarilo, v škole sa mi nepáčilo) taktiež u dospelých jedincov nepodporuje aktívne zúčastňovanie sa na ďalšom vzdelávaní. Počiatočné vzdelávanie s ďalším vzdelávaním ešte nie sú chápané ako jeden prepojený celok. Prepájaniu počiatočného a ďalšieho vzdelávania napomáha zákon 179/ 2006 Sb. (spomínaný v kapitole 4.1). V dnešnej dobe neustále narastajú nároky na vedomosti a zručnosti jedincov, zvyšuje sa kontrast medzi študijnou náplňou programov a profesijnými požiadavkami zamestnávateľov. „Formální vzdělávání je dominantně motivováno

perspektívou profesného uplatnení, neformální se vztahuje k mimoprofesním cílům.“ (Rabušicova, Rabušic., 2008, s. 104).

Informovanost' o zmene v profesiách, technológiách a prístupoch, bližšia prepojenosť medzi školami, vzdelávacími programami a zamestnávateľmi by mohla byť potenciálnym riešením spomínaného problému. Budovanie vlastnej flexibility v rámci vedomostí a zručností prináša pozitívny efekt a výsledok pre spoločenský aj osobný život jedinca (napriek tejto realite veľa dospelých jedincov považuje svoje doterajšie vedomosti a zručnosti dostatočné na výkon profesie, čo ich takisto odrádza od ich osobného rozvoja formálnou a neformálnou vzdelávacou cestou). „Účast v rôznych typoch neformálneho vzdelávania čerpá tedy svoji motivaci z rôznych zdrojů: profesní vzdelávání je realizováno na přímý popud zaměstnavatele, k občanskému či volnočasovému vzdelávání ve značné míře motivují známi lidé, jazykové vzdelávání či zvyšování počítačové gramotnosti je naopak výsostně individuální a vnitřně motivovanou záležitostí.“ (Rabušic, Rabušicova, 2008, s. 104)

Vo vedomostnej spoločnosti práve konkurencie schopnosť podnikov je jeden zo základných vonkajších motivačných faktorov, ktorý „núti“ zamestnávateľov aby podporovali motiváciu u zamestnancov absolvovať ďalšie vzdelávanie a zdokonaľovanie profesijných kompetencií. Vývoj technológie je viditeľný zo dňa na deň, pri investovaní do ľudských zdrojov efektívnosť a výsledky si vyžadujú čas. Akceptácia zo spomínanou potrebou času je nutná. „Financování podnikového vzdelávání (vzhledem k nízké průkaznosti jeho účinnosti a vzhledem k tomu, že efektivita vzdelávání se projevuje s časovým odstupem) je stále považovanou za nákladovou položku podnikového rozpočtu. Zatímco je běžné, že do ostatních zdrojů výroby se investuje, investice do lidských zdrojů jsou pojímány pouze proklamativně.“ (Palán, Ryznár, 2000, s. 19) Zvyšovanie kvalifikácie pracovnej sily v západoeurópskych krajinách má narastajúci charakter, ktorý by sa dal očakávať aj v rámci Českej republiky ako výsledok správneho motivačného pôsobenia na zamestnancov, na pracovne aktívnych jedincov. O investovaní rozhoduje aj správne využitie stimulu pre zamestnávateľov (finančných a nefinančných stimulov), ktoré v súčasnosti ešte

v podstate neexistujú. Výnimkou je možné započítanie nákladov spojených s ďalším vzdelávaním zamestnancov do daňovo započítateľnej položky. Zamestnávateľ si danú položku môže uplatniť len v prípade ak existuje spojitosť medzi predmetom činnosti firmy a zvyšovaní kvalifikácie. Faktor podporujúci účasť či neúčasť na vzdelávaní aj pre samotného jedinca sú financie. V prípade zvyšovania kvalifikácie nie je vždy vzdelávací program plne hradený zamestnávateľom. Vzdelávacie programy v iných prípadoch (napr. žena na materskej, rekvalifikácia) sa stávajú aktuálnym problémom v súčasnom období ešte stále pretrvávajúcej finančnej krízy (nemali by sme zabudnúť na dopad práve finančnej krízy v oblasti profesijného vzdelávania, kde spoločnosti, zamestnávatelia rušia prioritne vzdelávacie programy). Opakuje sa reakcia na predchádzajúcu krízu z minulosti ku ktorej sa vyjadrili aj Palán s Ryznárom: „K tomu pristoupili ekonomické potíže podniků a vzdělávání se pro řadu podniků začalo zdát přítěží. Proto se jim většina podniků nezabývala.“ (Palán, Ryznár. 2000, s. 19) Ako východisko z tohto problému by mohlo slúžiť viac-zdrojové financovanie vzdelávacích programov, ktoré by, bolo poskytované štátom, krajinami, zamestnávateľmi a pod. Ešte stále nie je možné zmerať efektivitu vynakladaných finančných prostriedkov do ďalšieho vzdelávania (momentálne nie je prístupná žiadna analytická štúdia, poukazujúca na spomínaný aspekt). Finančné hľadisko nie je pokladané za bariéru len vo vonkajšej forme motivácie, ale takisto je to jeden z hlavných situačných prekážok.

Podľa štatistiky EUROSTATU Česká republika patrí v rámci EU ku krajinám s nízkou účasťou na ďalšom vzdelávaní kde z 25tich zemí skončila na 21. mieste. Výsledkom tejto analýzy je, že Česká republika nezaostáva len za západoeurópskymi krajinami, ale aj napriek rovnakým, alebo horším ekonomickým podmienkam sa na miesta pred ňu sa dostali aj krajiny z nových členských štátov EU (napr. Slovensko)

4.3 Vnímanie ďalšieho vzdelávania v ČR

V tejto časti našej práce by sme sa chceli zamerať na výber programov ďalšieho vzdelávania v Českej republike. Zaujímá nás, čo podporuje motiváciu dospelých stať sa účastníkom vzdelávacieho programu, ale aj čo spadá podľa ich predstavy pod ďalšie vzdelávanie. Pozorovanie a výsledky čerpáme z aktuálnych prieskumov a prístupných zdrojov.

Pretože vzdelávanie dospelých je ešte stále rozmáhajúcim sa trendom, jeho spojitosť, asociácia u ľudí je čiastočne obmedzená i keď zmena nastáva aj v tejto oblasti.

Asociácia vzdelávania dospelých v ČR je v súčasnosti spojená u ľudí prevažne s:

- rekvalifikáciou;
- večernými jazykovými kurzami;
- počítačová gramotnosť (v spojitosti hlavne so staršími ľuďmi);
- Univerzita 3. veku a diaľkové štúdium.

Asociácia občanov ČR s formálnym vzdelávaním je podľa výskumu prvotná. Verejne prístupné poradenstvo by mohlo rozšíriť vnímanie obsahu ďalšieho vzdelávania a dopomôcť k všestrannému a plnohodnotnému rozvoju osobnosti.

V oblasti preferencií u dospelých jedincov dominujú:

- cudzie jazyky - vyučované formou večernej školy, poprípade pobyt v zahraničí (veľa dospelých ľudí nepocituje dostatok možností, ponúk v tejto forme vzdelávania);
- informačné a komunikačné technológie (starší ľudia);
- ďalšie vzdelávanie v pracovnom, študijnom obore (individuálne);
- oblasť rekvalifikácie;
- vysokoškolské vzdelanie (dosiahnutie titulu);
- záujmové vzdelávanie (napr. hudba, tanec, umenie atď.).

Oblasť preferencií (s menšou výnimkou u až na posledného spomenutého bodu) zahŕňa spoločnú črtu spojenú s efektívnosťou nadobudnutých vedomostí a zručností a ich využitia. Čo sa nám potvrdzuje aj v nasledujúcom pozorovaní z výsledkov štatistického výskumu.

Ďalšie vzdelávanie a vzdelávanie dospelých je v Českej republike vnímané na troch úrovniach:

- vzdelávanie je ponímané ako predpoklad pre profesijné uplatnenie (rovina ekonomická);
- vzdelávanie ako obecný výraz kultúrnej spolunáležitosti (rovina sociálna), prejavuje sa intenzívnejšie vo väčších mestách;
- vzdelávanie v záujmovej oblasti (individuálna rovina) ako oblasť relaxácie. (Donath Burson Marsteller, 2009)

Tri spomenuté roviny sa odlišujú intenzitou vplyvu na dospelých občanov ČR: sociálna a individuálna rovina však ešte stále sú považované za sekundárne hodnoty získane ďalším vzdelávaním.

Formálne vzdelávanie

Podľa občanov ČR ponuka ďalšieho vzdelávania je dostatočná, avšak kvantita ponúk nevytvára o kvalite a spôsobe výučby, ktoré ešte stále pôsobia ako bariéra. Nedostatok v oblasti formálneho vzdelávania bol videný v rekvalifikačných kurzoch sprostredkovaných úradmi práce (nedostatočná kapacita a nedostatok informácií o možnostiach a kurzoch samotných).

Neformálne vzdelávanie

Vzdelávanie vo forme školení, krátkodobých kurzov, či už v rámci podniku alebo mimo neho (vo voľnom čase) sa pokladá za populárnejšie medzi dospelými záujemcami o ďalšie vzdelávanie. Priemer EU, ktorý sa zúčastňuje na neformálnom vzdelávaní je 17% a v Českej republike je to asi 13%. V oblasti

neformálneho vzdelávania má Česká republika najmenšie zaostávanie v porovnaní s ostatnými formami vzdelávania a učenia.

Ako vysvetlenie sa v tomto prípade dá použiť budovanie konkurencieschopnosti v rámci podnikov. Zamestnávateľia a organizácie majú záujem o zavádzanie nových technológií a pracovných postupov a zároveň aj s tým spojenú „inováciu“ ľudského kapitálu.

Počet hodín strávených neformálnym vzdelávaním je pre EU asi 84 hodín ročne, kde pre ČR je to značne nižšie asi 50 hodín ročne.

Informálne učenie

V Stratégií celoživotného učení (in Rabušicová, Rabušic. 2008, s.94) je uvedené, že v rámci EU 25 sa informálne sebvzdeláva priemerne každý tretí dospelý jedinec, kým v ČR je to až každý piaty.

Ako však uvádzajú Rabušicová a Rabušic (Rabušicová, Rabušic. 2008, s.94) pri porovnávaní ich výsledkov pri nimi uskutočnenom šetrení a výsledkov uvedených Eurostatom (20%) v účasti na informálnom učení, kde sa vyskytoval až trojnásobný rozdiel (podiel informálne učiacich sa bol trojnásobne vyšší ako uvádzal Eurostat).

Zhrnutie:

Zapojenie dospelých jedincov do procesov ďalšieho vzdelávania v Českej republike má zatiaľ len vyvíjajúci charakter, čo má momentálne za následok ešte pomerne nedostatočnú účasť na edukačných aktivitách (účasť je ovplyvnená výškou dosiahnutého vzdelania a vekom, ktorý by však v tejto forme vzdelávania nemal byť pokladaný za odlišnosť). Negatívny vplyv na účasť má aj nedostatočný informačný a poradenský systém v tejto oblasti a pravdaže samostatný legislatívny systém rámec, ktorý v ČR ešte v oblasti vzdelávania dospelých chýba. Ponuka vzdelávacích aktivít je v rozmanitých oblastiach a zabezpečovaná mnohými poskytovateľmi (školské inštitúcie, podnikové agentúry, rozvojové vzdelávanie neziskové organizácie atď.). Za hlavný problém v tejto oblasti sa považuje kontrola kvality (faktor závislý na organizátorovi - inštitúcii, lektorovi

a samotnom vzdelávacom programe) hodnotenie vzdelávacej ponuky a už spomínaná nedostatočná informovanosť. Finančná forma stimulácie sa momentálne považuje za obmedzenú (je to aj následok pretrvávajúcej finančnej krízy) využitie podpory daňových odpočtov za skúšky, ktoré overujú výsledky ďalšieho vzdelávania. Počas rekvalifikácie sa za stimul považuje vyššia podpora v nezamestnanosti alebo v niektorých prípadoch existuje tzv. náhrada platu za obdobie, ktoré bolo venované vzdelávaniu. V našej práci sa už vyskytli informácie o oblasti podnikového vzdelávania je možné uplatniť daňové uznanie nákladov za edukačnú aktivitu v rámci podnikovej činnosti a v oblasti formálneho vzdelávania v školskej inštitúcii funguje ako daňové oslobodenie. Príležitosťou k získaniu externých finančných zdrojov predstavujú pre všetkých poskytovateľov grantové programy a projekty.

5 Myšlienky vplyvu

Za realitu môžeme pokladať, že vplyv na programy ďalšieho vzdelávania, aktívny záujem jedincov a spoločnosti byť jeho súčasťou je ovplyvnený aj fungujúcim štátnym systémom. V našom prípade porovnáваме krajiny s pomerne odlišným štátnym systémom a takisto rozdielnym historickým a kultúrnym pozadím. Na začiatku by sme chceli spomenúť pár odlišných historických a aj aktuálnych skutočností, ktoré podľa nášho názoru môžu mať vplyv na vývoj a chápanie ďalšieho vzdelávania v Českej republike a vo Švédsku.

V období druhej svetovej vojny bolo Švédsko považované za neutrálnu krajinu (i keď jeho neutralita bola sporná), situácia Českej republiky bola komplikovaná a obnova vojnou zničeného hospodárstva sa prejavila nielen v kvantitatívnom a kvalitatívnom poňatí v oblasti vzdelávania, ale takisto zvýšením pracovnej doby. Ako ďalší faktor a možným vplyvom na chápanie vzdelávania dospelých by sme chceli uviesť náboženskú orientáciu. V Českej republike v roku (2001) až 59% obyvateľov bolo bez vyznania, 26, 8% populácie sa hlásilo k rímskokatolíckej cirkvi, 1,15% k Českobratskej cirkvi evanjelickej a napokon skoro 1% k cirkvi Československej husitskej.

Vo Švédsku bola do roku 2000 tzv. Švédská cirkev (Svenska kyrkan), ktorá fungovala ako otvorená národná cirkvou. Spolupracovala s demokratickou organizáciou a prostredníctvom ministerstva kostola, sa vzťahovala na celý národ. Švédsko je protestantskou krajinou. „Protestantské cirkve nebývajú organizované hierarchicky jako cirkve katolícká. Pokud zde nějaká hierarchie existuje, je tvořena zdola – volbami. Tyto cirkve se staly předobrazem moderní liberální demokracie. Pokud se uvnitř těchto společností o něčem diskutuje, rozhoduje se opět demokraticky. Neexistuje zde žádná neomylná autorita, která vydá své stanovisko za dogma.“ (Hájek, 2010)

Protestantské krajiny sa vyznačujú pozitívnymi stránkami ako napr. nízka kriminalita, minimálna až takmer žiadna korupcia a vysoko výkonná ekonomika. Medzi tieto krajiny patrí aj Švédsko.

Martin Hájek v rámci svojho článku „Protestantská alternativa“ (Hájek, 2010) pripomína, že nemecký sociológ Max Weber poukázal už na tento fakt v diele „Protestantská etika a duch kapitalizmu“ (1905) kde protestantská etika výrazne ovplyvnila vznik kapitalizmu, pretože kládla dôraz na individualizmus, podnikavosť, pracovitosť, odriekanie a vedie k väčšej konkurencieschopnosti ako v prípade katolícky zameraných krajín. Tento fakt je viditeľný a skutočne platí aj dnes. Naopak, k téme rímsko-katolíckej cirkvi Hájek opisuje jej „neschopnosť“ oslovovať modernú spoločnosť. Problém vidí v jazyku, ktorým sa rímsko-katolícka cirkev vyjadruje, považuje ho za nezrozumiteľný pre dnešnú spoločnosť, takisto postoje, ktoré zastáva zaraďuje medzi ešte stále priveľmi konzervatívne. Rozdiel je aj v hierarchickom usporiadaní na čele s pápežom a dôrazom na rôzne rituály ktoré nemusia byť sympatické mnohým ľuďom.

Celosvetovo známy a fungujúci štátny systém označovaný aj ako jediná dôsledná aplikácia štátu blahobytu za nazýva Švédsky model (The Swedish Model). Aplikácia Švédskeho modelu dopomohla samotnému Švédsku v období krízy v polovici 19. storočia vypracovať sa z postu jednej z najchudobnejších krajín na krajinu jednu z najbohatších. Švédsky model neuspel v snahe byť aplikovaný do systému iných krajín a tak nasledovať krajinu založenú na tradícií sociálneho mieru, solidarite, presvedčení, že práca je prirodzenou potrebou človeka, čo sa

odvíja aj od protestantského vierovyznania. Cieľmi spomínaného modelu je dosiahnutie čo najväčšej miery zamestnanosti (najvyšší cieľ), sociálnej solidarity a zaistiť všetkým občanom právo na dôstojný život.

Švédcom sa podarilo vytvoriť tzv. začarovaný kruh kde práca produkuje bohatstvo, ktoré je následne investované do vzdelávania a rekvalifikácie vďaka čomu sa vytvárajú predpoklady pre prácu. Za kľúčové slovo sa považuje „adaptácia“ ako možnosť „aktivovať“ dospelého nezamestnaného jedinca keď je to potrebné. Hlavnú úlohu tu zohráva aktívna politika a aktívny sociálny štát. (Pascal, 2009) Zavádzanie systému do systémov ostatných štátov sa však zobrazilo ako obtiažné a považuje sa len za zbožné pranie. Na druhej strane je však potrebné si uvedomiť aj nedostatky alebo následky, ktoré Švédsky model obnáša a prináša napr. vyprodukovanie novej triedy občanov („parazitov“), ktorí sa spoliehajú na štátnu podporu.

6 Švédsky systém vzdelávania dospelých

Idea celoživotného učenia nie je pre túto krajinu žiadnou novinkou, Švédsko patri medzi krajiny a vysokým štandardom účasti dospelých na ďalšom vzdelávaní (už v roku 1992 sa udávala 50% účasť dospelých jedincov a v súčasnosti sú to už zhruba $\frac{3}{4}$ dospelých jedincov).

„Účasť dospelých na vzdelávaní je v Európe nižšia, než u najväčších svetových konkurentů, ať již jde o vyšší vzdělání, vzdělávání dospelých nebo další odbornou přípravu a míra účasti na celoživotním učení se v jednotlivých zemích značně liší. Obecně uplatňovaným měřítkem je podíl dospelých v produktivním věku, kteří se účastnili nějakého typu přípravy během posledních čtyř týdnů na celkové populaci produktivních osob. Podle posledních údajů Komise toto platí pro více než třetinu dospelých ve Švédsku (které je na tom v rámci EU nejlépe). Po Švédsku následují další severské země a Velká Británie. Většina nových členských zemí s výjimkou Slovinska a Estonska však za těmito zeměmi hluboce zaostává. Situace není různá ani v jižních evropských státech. „ (EurActiv, 2007)

Dôvodom aktívnej účasti je nielen neustále rozširovanie možností a typov programov, ktoré uspokojujú potreby a záujmy jedincov v rôznych oblastiach, ale je to aj výsledok vysokých verejných investícií do procesu vzdelávania. Švédsko je štát blahobytu ktorý verí vo vzdelanie a vedomosti. Vzdelávanie dospelých reprezentuje vo Švédsku svoju dlhú tradíciu hlavne cez populárne“ vzdelávanie, ktoré spadá pod obecný systém vzdelávania dospelých poskytujúci jedincom možnosť dosiahnuť vymeškané vzdelanie, zapojiť sa späť do systému. Hlavne v súčasnosti je Švédsko veľmi naklonené myšlienke celoživotného učenia a snaží sa ju neustále posilňovať a dávať do povedomia svojim občanom. Cieľom švédskeho vzdelávacieho systému je vytvoriť čo najmenšie medzery medzi všeobecným a odborným vzdelávaním a vytvoriť tak ucelene chápaný koncept jednotného celoživotného vzdelania. Vedomie neustálej zmeny v osobnom, spoločenskom a pracovnom živote sú stimuly, ktoré podporujú záujem vlády poskytovať možnosti na zdokonaľovanie a rozširovanie zručností dospelých jedincov aby boli schopní s týmito neustálymi zmenami sa vysporiadať. Švédska vláda považuje šírenie aktuálnych informácií o možnostiach ďalšieho vzdelávania za svoju povinnosť. Od roku 1975 bolo súčasťou stratégie uplatňovanie rôznych nárokov na finančnú pomoc dospelým jedincom, ktorý sa chceli vrátiť späť k štúdiu na stredoškolskej úrovni. V oblasti štúdia na vysokej škole má táto tradícia ešte dlhšie trvanie. Iniciatíva vlády je citeľná aj v tejto oblasti kde zaviedla právne predpisy, ktorých cieľom je znížiť finančnú záťaž pre štúdium chtivých dospelých jedincov a zároveň ich povzbudiť k aktívnemu hľadaniu rôznych foriem ďalšieho vzdelávania. Ako príklad by sme chceli uviesť švédsky systém pôžičiek počas vysokoškolského štúdia: po dobu šiestich rokov v intenzite každého mesiaca občan Švédska, ktorý je študentom denného vysokoškolského štúdia získava dotáciu od štátu. Splácať ju začína až po 6tich mesiacoch od ukončenia štúdia (doba trvania splátok je časovo ohraničená do 65 roku veku jedinca. Po dosiahnutí tohto veku a existencii ešte nesplateného dlhu sa nesplatená čiastka odpúšťa). Systém pôžičiek platí pre všetkých denných študentov vysokoškolského štúdia bez ohľadu na vek študenta. Podmienkou na udržanie dotácie je preukázanie výsledkov (kreditov ECTS) štúdia a byť občanom Švédska

(viac informácií na: <http://www.csn.se/en/2.135/2.624/2.625>). V súvislosti s finančnou podporou je dobré si vysvetliť, prečo to tak funguje. Dôvodom je vysoké daňové zaťaženie. Vďaka daňovému systému získava Švédsko dostatok verejných financií, na základe ktorých je schopné nielen financovať vzdelanostnú politiku, ale aj poskytnúť dôstojnú finančnú pomoc v čase straty zamestnania.

Záujem o koncept celoživotného vzdelávania bol podporený v roku 1997 zahájením 5. ročného programu, ktorého účelom bolo znovu zapojenie dospelých do vzdelávacieho systému v prípade ich nedokončeného alebo chýbajúceho stredoškolského vzdelania. Obsah programu pozostával zo štyroch pilotných projektov už so spomínaným cieľom: znížiť počet nezamestnaných a integrácia vzdelávania dospelých do Švédskeho vzdelávacieho systému :

1. Iniciatíva pre vzdelávanie dospelých;
2. Ďalšie odborné vzdelávania (KY);
3. Platnosť znalostí a zručností dospelých;
4. Dištančné vzdelávanie vo vzdelávaní
(Eurydice, 2000, s. 133)

Iniciatíva pre vzdelávanie dospelých

Obsahom sú štyri významné perspektívy (Eurydice, 2000, s. 132-136):

- reforma vzdelávacej politiky (s cieľom rozvíjať vzdelávanie dospelých);
- reforma politiky pre trh práce (s cieľom zníženia nezamestnanosti);
- zaistenie spravodlivejšej distribúcie (znižovať rozdiely vo vzdelaní);
- zintenzívniť, podporovať rast vzdelanosti.

V rámci nového nasmerovania konceptu vzdelávania dospelých zodpovednosť za zabezpečovanie ďalších foriem vzdelávania preberajú miestne úrady, vytvárajú sa nové formy spolupráce medzi národnými úradmi práce a ostatnými subjektmi,

ktoré sa na pracovnom trhu objavajú. Iniciatíva vzdelávania dospelých zahŕňa mobilizáciu zdrojov a prispôsobenie prijímacích podmienok aj pre jedincov s malými predchádzajúcimi skúsenosťami, zlepšiť orientáciu v informačnom systéme o individuálnych možnostiach a ďalších kurzov s cieľom podporiť aktívnu účasť dospelých jedincov a ich zaradenie do pracovného procesu, aby sa mohli stať aktívnou súčasťou vzdelávacích programov. Predpokladom pre zlepšenie situácie je bližšia spolupráca medzi strednými školami, organizáciami poskytujúcimi vzdelávanie dospelých a požiadavkami pracovného trhu. Podporu v participácii na vzdelávaní zohráva aj uľahčenie prestupu z rôznych úrovní a typov škôl. Finančná podpora od štátu je v tomto prípade rozdelená podľa hlavných troch kritérií:

- stupeň nezamestnanosti a úroveň vzdelania;
- smer a rozsah obecných programov, informovanosť a systém usmerňovania v oblasti všeobecných a odborných kurzov;
- kvalita obecných programov na obnovu a rozvoj vzdelávania dospelých.

Za kvalitu, plánovanie a vedenie programov sú zodpovedné miestne úrady na ktorých je aj rozhodnutie o spolupráci s inými miestnymi orgánmi či poskytovateľmi vzdelávacích programov. Miestny orgán je síce zodpovedný za hodnotenie svojej činnosti, ale zároveň s tým prebieha aj monitorovanie a hodnotenie miestnych inštitúcií Národnou Vzdelávacou Radou. Na podporu iniciatívy bol vytvorený aj finančný grant, ktorý je primárne vytvorený pre nezamestnaných s nedokončeným vyšším stredoškolským vzdelaním, alebo pre tých, ktorí majú záujem o dokončenie vzdelania na stredoškolskej úrovni. Grant sa primárne týka ľudí medzi 25-55 rokom veku vo výške podpory nezamestnanosti, k dispozícii maximálne po dobu 12-tich mesiacov. (Eurydice, 2000, s. 132-136)

Ďalšie odborné vzdelávanie

Projekt na podporu ďalšieho vzdelávania začal byť aktívny od roku 1996 a od roku 2002 je ďalšie odborné vzdelávanie (KY - Kvalificerad yrkesutbildning)

regulárnou súčasťou Švédskeho vzdelávacieho systému. Zastrešujúcou agentúrou, ktorá sa má na starosti schvaľovanie kurzov ďalšieho vzdelávania na základe potrieb pracovného trhu a hodnotenie ich kvality je Švédska agentúra pre ďalšie vzdelávanie. KY je forma vzdelávania ktorej hlavným cieľom je uspokojenie aktuálnych potrieb v oblasti kompetencií na pracovnom trhu prepojením teoretických vedomostí s praktickou orientáciou. Súhra medzi teoretickými vedomosťami a pracovnými skúsenosťami vedie ku kvalite kurzov a ich prepojenosti s potrebnosťou na pracovnom trhu. Dosiachnutie spomínaného cieľa je posilnené spoluprácou s pracoviskami kde následne prebieha druhá forma vzdelávania priamo na pracovisku (LIA - Lärande i arbete) ako aktívne vzdelávanie na pracovisku zamerané na praktické riešenie problémov. Efektívnosť a účelovosť kurzov je podchytená v ich úzkej spolupráci medzi ich poskytovateľmi a zamestnávateľmi (školy rôznych stupňov, spoločnosťami a podnikmi). Na získanie akreditácie sa kurzy musia zhodovať so skutočnými požiadavkami trhu práce. Doba trvania týchto kurzov je 1-3 roky, pri ktorých študent je podporovaný finančne od štátu ako keby mal štatút vysokoškolského študenta. Ako bolo už spomínané súčasťou ďalšieho vzdelávania (KY) je praktické vzdelávanie priamo na pracovisku (LIA) čo predpokladá až jednu tretinu trávenia na pracovisku, rozvíjanie analytických schopností, uplatňovanie komplexných a systematických prístupov a naučiť sa niest zodpovednosť za prácu na projektoch. Ako účastníci kurzov musia spĺňať podmienky na ich absolvovanie (minimálne ukončené stredoškolské vzdelanie) tak aj podniky musia zabezpečiť prostredie vzdelávaniu prístupné. Motiváciu pre podniky a zamestnávateľov zapojiť sa do tejto formy poskytovania ďalšieho vzdelávania je uhradenie všetkých nákladov z obdobia programu LIA. Do KY je zahrnutých pomerne veľa oblastí napr. strojárstvo, cestovný ruch, zdravotníctvo, informačné technológie.

Uznávanie vedomostí a zručností dospelých

Odporúčaním vlády v oblasti overovania výsledkov, ktoré dospelý jedinec získal bez ohľadu na spôsob by mal byť zavedený systém overovania cudzích odborných zručností.

Termín platnosti je spojený s identifikáciou súčasných vedomostí, zručností a schopností každej osoby, ktoré sa dajú overiť transparentným spôsobom (to znamená, že sú ľahko rozpoznateľné potenciálnym zamestnávateľom alebo vzdelávacou inštitúciou). Praktické overovanie výsledkov je možné formou testov, poradenstvom, pracovným zaradením. Je to jeden z hlavných motivačných aspektov podieľajúci sa na záujme o ďalšie vzdelávanie.

Vzdelávanie je chápané ako nástroj, ktorý zabezpečí dospelým lepšie umiestnenie na trhu práce, ale zároveň dokáže pozitívne vplyvať pri prispôsobovaní sa zmenám. Od iniciatívy sa očakáva, že práve vzdelávanie dospelých bude aspektom, ktorý podporí obnovu a rozvoj pracovného života. Neustále kladenie nových pracovných požiadaviek na zamestnancov by malo byť vyriešené rozvíjaním ich kvalifikovanosti, ktorá by mala vplyv aj na celkový hospodársky rast.

Vzdelávanie dospelých a programy profesionálneho vzdelávania sú realizované vo Švédsku tromi formami. (Eurydice, 2000, s. 132):

- základne vzdelávanie pre dospelých, štátne školy pre dospelých (distančné vzdelávanie), Švédska výučba pre imigrantom (Svenska för invandrare – Sfi : Švédsko takisto patrí medzi krajiny s problematikou starnúcej populácie. Následky demografie môžu ovplyvniť doposiaľ fungujúci štátny systém a finančný obeh v ňom, takže práve imigranti sa pokladajú za čiastočné riešenie na podporu fungovania a obnovovania štátneho systému, z toho dôvodu Švédsko ma záujem investovať aj do ich ďalšieho rozvoja). Do tejto kategórie spadajú ešte: municipalitné vzdelávanie pre dospelých (Komvux) a obecné vzdelávanie dospelých s poruchami učenia (Särvux);
- ďalšie odborné vzdelávanie (KY) - zahŕňa školy doplnujúce vzdelanie a rôzne prípravy pre pracovný trh;
- Populárne vzdelávanie (folkbildning) – ľudové školy (folk high school - táto forma populárneho vzdelávania sa považuje za „špeciálne“ Škandinávsku formu , ktorá je dôležitou súčasťou švédskeho vzdelávacieho systému. Vzdelávanie s typickým, prevažne miestnym

charakterom sa považuje za najstaršiu formu a jej vznik sa datuje od polovice 19. storočia. V súčasnosti sú ľudové stredné školy „Folk high schools“ pod správou odborov, cirkvi alebo iných neziskových organizácií a poskytujú všeobecné vzdelanie trvajúce 1-4 roky pre záujemcov, ktorý z nejakých príčin neukončili stredoškolské vzdelanie alebo pre dospelých jedincov, ktorí majú záujem o ďalšie vzdelanie. Ich obsahom sú špeciálne kurzy zamerané esteticky (napr. maľovanie, tkanie atď.) zameranie na hudbu, na publicistiku, ale aj systém rozvojových krajín. Vyučovanie v ľudovej škole je zadarmo, náklady môžu vzniknúť len pri ich internátnej forme v rámci ktorej sa dá požiadať o grant pomáhajúci pokrytie časti nákladov.

- V ponuke sa nachádzajú aj, vzdelávanie dospelých spojené hlavne so študijnými krúžkami (study circles s cieľom rozvoja študujúcej osobnosti, podpora demokratických hodnôt a sociálnych zručností, sprevádzane voľnosťou takisto ako folk high schools) komunitné vzdelávacie programy, študijné asociácie atď.

Švédsky systém vzdelávania dospelých (The Swedish Institute, 1992, s.3) je chápaný ako možnosť občanov v strednom a staršom veku zvýšiť úroveň svojich všeobecných vedomostí, vďaka ktorému by mala narásť aj aktívna účasť na kultúrnych, spoločenských a politických aktivitách zároveň by to prispelo k ďalšej demokratizácii krajiny. Samozrejme ďalšie vzdelávanie by malo hlavne posilniť ich participáciu na aktívnom pracovnom živote a zamerať sa individuálne potreby a preferencie jedincov.

Ďalšie vzdelávanie v pracovnej oblasti má hlavne rekvalifikačný charakter a snaží sa o ochranu zamestnancov, ktorí sú ohrození potenciálnou stratou zamestnania. Tieto formy vzdelávania sú vo švédskom systéme jasne oddelené od školského systému a sú zaradené do kategórie ďalšieho vzdelávania, pretože sem spadajú jedinci, ktorí oficiálne ukončili školské formálne štúdium a zároveň nadobudli pracovné skúsenosti v rámci organizácie, spoločnosti alebo pracovali z domáceho prostredia (In house - čoraz populárnejšia forma je chápaná ako rôzne školenia

pokrývajúce pomerne široký rozsah od teoretických štúdií až po praktické odborné školenie, ktoré je často prepojené s vysokými školami, s pracovným trhom, alebo úradom práce. Granty spojené s formou vzdelávania in-house prepojené priamo so zamestnávateľom sú formou finančnej dotácie zamestnávateľovi). Vo švédskom formálnom vzdelávacom systéme, nie sú vytvorené jasné hranice medzi rôznymi formami a úrovňami vzdelávania, ale aj napriek tomu je možné vymedziť charakteristické formy spadajúce pod systém počiatočného a ďalšieho odborného vzdelávania:

- programy na úrovni vyššej strednej školy s odbornou orientáciou (charakterizované ako počiatočné odborné vzdelávanie);
- ďalšie odborné vzdelávanie s priamym zameraním na požiadavky pracovného trhu (nadväzuje na predchádzajúce počiatočné). Oblasť odborného vzdelávania sa skladá z dvoch hlavných častí: počiatočné odborné vzdelávanie (Initial Vocational Training IVT) a ďalšie odborné vzdelávanie (Continuing Vocational Training CVT). Proces odborného vzdelávania má mnoho podobných črt s inými krajinami z Európskej únie, podobný demografický, technický vývoj, alebo potreba sociálnych a pracovných kompetencií. Presne definovať čo spadá pod ďalšie odborné vzdelávanie nie je úplne možné, pretože je ponímané v nadväzujúcom systéme, kde nie sú vytvorené individuálne školy. Tradícia tohto vzdelávania vo Švédsku nie je taká dlhá ako napríklad v Nemecku, alebo Rakúsku, kde je vzdelávanie prepojené a úzko spolupracuje s priemyslom;
- odborné vzdelávanie v rámci obecného vzdelávania dospelých (pokračovanie odborného vzdelávania);
- školenia a vzdelávacie programy prebiehajúce v rámci podniku (in-company training – v tomto prípade zohrávajú dôležitú úlohu európske štrukturálne fondy.) Podnikové vzdelávanie v porovnaní s ostatnými formami ďalšími formami odborného vzdelávania sa začala rýchlo rozmáhať a nabrať na popularite už v roku 1980. Záujem participovať na podnikovom vzdelávaní je podporený zamestnávateľmi (ktorí

rozhodujú pri výbere typu vzdelávania kde majú svoj vplyv aj odbory) nielen finančne ale aj podnecovaním podnikového vzdelávania v rámci firmy ale aj mimo nej. Momentálne existuje menšie množstvo kolektívnych zmlúv týkajúcich sa firemných školení;

- pokračujúce vzdelávanie na vysokoškolskej;
- pre efektívnosť pri vytváraní a výbere kurzov, je veľmi dôležitým aspektom spolupráca medzi poskytovateľmi kurzov a zamestnávateľmi, organizáciami ako zástupcami potrieb pracovného trhu. Pri vytváraní a výbere vzdelávacích programov, ako faktor ich výberu a uskutočnenia, je ich zameranie nielen na vedomosti, ale viditeľná snaha pri budovaní, osvojovaní kompetencií (komunikácia, riešenie problém, práca v tímoch).

V prílohách prikkladáme systém vzdelávania dospelých vo Švédsku (viď príloha D).

6.1 Zákon o vzdelávaní dospelých vo Švédsku

Oblasť ďalšieho profesijného vzdelávania v súčasnej dobe upravujú nasledujúce normy (esf, MPSV, 2008):

- Zákon č.1100 / 1985 - školský zákon
- Zákon č. 1434 / 1992 - o vysokom školstve
- Zákon č. 1109 / 1991- o poskytovaní profesijného vzdelávania za úplatu
- Vládny návrh zákona 2000 /2001: 72 i vzdelávaní dospelých a budúcom vývoji vzdelávania dospelých – vláda predkladá odporúčania pre parlament o prijatí cieľov vzdelávania dospelých a stratégie pre formálne vzdelávanie dospelých popri ostatných formách (vysokoškolské vzdelávanie, v spoločnosti atď.). Proces vzdelávania sa má stať súčasťou každodenného života, ako flexibilita pri zmenách na trhu práce a v spoločnosti. Uľahčenie prístupu k príležitostiam učenia a vzdelávania na základe individuálnych potrieb a záujmu. Jednotlivec musí mať možnosť rozhodnutia o obsahu, čase a forme vzdelávania.

Na dosiahnutie spomínaných cieľov bola vypracovaná aj vládna stratégia (esf, MPSV, 2008):

- vzdelávacie a pracovné metódy by mali zodpovedať individuálnych schopnostiam prispôbovať sa neustále meniacim a rastúcim potrebám a nárokom vo vedomostnej spoločnosti;
- k individuálnemu učeniu a získavaniu vedomostí je potrebné dopomôcť formou poradenstva, ktoré zohľadní a uzná doposiaľ nadobudnuté vedomosti a zručnosti;
- vytvoriť vhodné prostredie pre vzdelávací proces, poradenstvo, dištančné vzdelávanie. Priblížiť vzdelávanie čo najbližšie k záujemcom a ďalšie vzdelávanie a upraviť ponuky vzdelávacích programov na základe požiadaviek dospelých záujemcov;
- spoločnú zodpovednosť za zabezpečenie programov všeobecného, špeciálneho vzdelávania a školení na základe potrieb rôznych ľudí a jedincov majú spoločnosti a zamestnávatelia;
- uznanie rovnakej hodnoty všetkých foriem vzdelávania a učenia (formálne, neformálne a informálne), ktoré sú finančne podporované zo strany štátu;
- Základná dohoda naprieč politickými hranicami a spolupráca medzi orgánmi, sociálnymi partnermi a neziskovými organizáciami sú považované za nevyhnutné pri uľahčovaní procesu vzdelávania a rozvoja zručností jednotlivcov.

6.1.1 Zodpovedné authority

Hlavnú zodpovednosť za celkový vzdelávací systém nesie vláda a parlament. S menšími výnimkami vzdelávanie a časti ďalšieho odborného vzdelávania má na starosti Ministerstvo školstva a vedy. Odborné vzdelávanie spadá pod:

- Iniciatíva vzdelávanie dospelých (Ministerstvo školstva a vedy);
- Municipálne vzdelávanie dospelých (Ministerstvo školstva a vedy);
- ďalšie vzdelávanie dospelých (Ministerstvo školstva a vedy);

- Vzdelávanie v rámci pracovného trhu (Ministerstvo priemyslu, Zamestnanosti a komunikácií);
- Podnikové vzdelávanie (zamestnávateľa).

Reforma smerovaná k vyššiemu stredoškolskému vzdelaniu, prijatá v roku 1980 a aplikovaná do vzdelávacieho systému v roku 1990 posilnila význam konceptu celoživotného vzdelávania. Príprava a orientácia na pracovný život ako dôležité zohľadnené aspekty sa podieľali na vytvorení nového národného kurikula pre povinný školský systém, ale aj vzdelávanie dospelých. V tomto období (v rokoch 90 tých) sa zvýšil záujem o private školy z dôvodu väčšej flexibility a finančnej podpory. Táto preferencia, však nenarušila štátne školstvo.

Administratívna činnosť

Na vládnej úrovni je kompetenčne príslušné Ministerstvo školstva, výskumu a kultúry. V niektorých aspektoch ako napríklad čo sa týka prispôsobeniu požiadavkám školského systému voči pracovnému trhu, spolupracuje s Ministerstvom poľnohospodárstva výživy a spotrebiteľa aj Ministerstvo priemyslu, zamestnanosti a komunikácie.

Inštitúciou, ktorá je priamo poverená dohľadom, vrátane dohľadu nad oblasťou ďalšieho profesijného vzdelávania, je Národná Agentúra pre školstvo (Skolverket), z ktorej sa oddelila servisná poradenská časť, Národná Agentúra pre skvalitnenie školstva (Myndigheten för skolutveckling) a pre oblasť vyššieho a vysokého školstva Národná Agentúra pre vysoké školstvo.

Financovanie

Približne polovica organizácií pôsobiacich v oblasti profesijného vzdelávania dostáva štátnu finančnú podporu, vo veľa prípadoch sú poskytované aj štipendia jednotlivým študentom. Ostatné inštitúcie získavajú financie zo školského, respektíve sociálneho fondu ako odmeny za realizáciu vzdelávacieho programu.

Všetky inštitúcie, nezávisle na spôsobe financovania podliehajú štátnej kontrole v oblasti kvality služieb (prostredníctvom už spomínaných agentúr).

Akreditácia a hodnotenie výsledkov

Kvalitatívne štandardy študijných programov sú stanovené Národnou Agentúrou pre školstvo, ktorá takisto kontroluje ich dodržiavanie. Kontroly sledujú nakoľko organizácie spĺňajú obecné zákonné ustanovenia, vlastné štatutárne pravidlá a národne stanovené štandardy študijných programov.

Požiadavky na kvalifikáciu pedagogického personálu sú rovnaké, ako pre vyučujúcich bežného vyššieho a vysokoškolského štúdia. (esf, MPSV, 2008)

Úlohou štátu je definovať ciele a usmerňovať rozvoj ako pre vzdelávanie dospelých, tak aj pre ďalšie odborné prípravy. Dôležitým aspektom je rovnocennosť pri získavaní a uznávaní foriem a výsledkov, rovnaký možný prístup k vzdelávaniu podporovaný finančnou dotáciou zo strany štátu.

6.2 Faktory ovplyvňujúce vzdelávanie dospelých vo Švédsku

V predchádzajúcom texte bolo možné rozpoznať mnoho podporných faktorov, ktoré podporujú účasť, participáciu záujemcov na vzdelávaní dospelých, ďalšom vzdelaní, takisto zapájanie zamestnávateľov a podnikov do systému celoživotného vzdelávania. V tejto oblasti by sme chceli spomenúť ešte niekoľko podnetov Švédskej vlády k ďalšej podpore záujmu medzi ktoré patria:

- pomerne veľké množstvo foriem vzdelávania dospelých je poskytované zadarmo;
- finančná podpora ktorá je k dispozícii existuje ako zmes grantov a pôžičiek;
- špeciálna forma podpory (svuxa) je zameraná na zamestnancov s uspokojujúcim záznamom o výkone zo zamestnania (alebo jej ekvivalent);
- možnosť poskytnutia programov vzdelávania a tréningov rôznymi poskytovateľmi a formami;
- narastajúce možnosti využitia foriem e-learningu;
- právo na úľavu z práce z dôvodu vzdelávania.

(OECD vzdelávania dospelých Review, Švédsko 2001)

6.3 Vnímanie ďalšieho vzdelávania vo Švédsku

Vnímanie obsahu ďalšieho vzdelávania je v porovnaní s Českou republikou spojené s čiastočnými odlišnosťami.

Formálne vzdelávanie

Oblasť municipalitného vzdelávania (Komvux) zložená s úrovni ako: povinné vzdelávanie dospelých, vyššie stredoškolské (skoro 80% všetkých dospelých študentov) a doplňujúce vzdelanie. Táto forma vzdelávania však od roku 2007/2008 má celkovo v porovnaní s ostatnými formami ďalšieho vzdelania klesajúcu tendenciu ako dôsledok zníženia štátneho príspevku v období hospodárskeho vzostupu. Až 87% študentov sú jedinci nenarodení vo Švédsku naopak u ktorých táto varianta má tendenciu neustáleho nárastu.

Výučba švédskeho jazyka pre imigrantov (sfi) je forma formálneho vzdelávania s veľkým počtom participantov (v roku 2007/2008 sa jej zúčastnilo až 74 000 imigrantov). Z celkového počtu obcí vo Švédsku 290 sa švédsky jazyk pre imigrantov vyučuje v 259.

Ďalšie odborné vzdelávanie ako forma vzdelania nasledujúca po ukončení vyššieho stredoškolského štúdia a forma, ktorá úzko spolupracuje s pracovným trhom a zamestnávateľmi sa neustále od roku 2007 zvyšuje a jeho popularita je hlavne v oblasti ekonomiky, zdravotnej starostlivosti a sociálnej práce.

Neformálne vzdelávanie

Vzdelávanie mimo formálneho školského systému je reprezentované hlavne dvoma formami. Prvou je vzdelávanie podľa požiadaviek stanovených trhom práce alebo aj podnikové vzdelávanie ako jedna z foriem snahy znížiť status nezamestnanosti u občanov. Forma vzdelávania pre pracovný trh sa postupne stretáva s menším počtom participantov, ktorý sú majoritne vo vekovom rozhraní 25-35 rokov. V roku 2001 (Education in Sweden, 2009) sa zúčastnilo 30 600

jedincov z toho 50% bolo mladších ako 35 rokov kým v roku 2007 sa počet znížil na 14 300 ale až 57% boli dospelý jedinci mladší ako 35 rokov.

Druhým typom neformálneho vzdelávania, ktorý je reprezentovaný vysokou účasťou je ľudové vzdelávanie (študijné krúžky) aj v rámci Folk High-schools (študijné asociácie). Na základe motivačného faktoru za ktorý sa pokladá hlavne snaha prispieť spoločnosti alebo seba-obohatenie (napr. práca na získaní vlastnej sebadôvery, rozvíjanie vlastných záujmov) sa týchto vzdelávacích programov každoročne zúčastňuje vzdelávacích krúžkov okolo 2.1 milióna obyvateľov (z celkovej populácie Švédska 9,3 milióna).

Ľudová forma neformálneho vzdelávania sa spája s pozitívnym vplyvom aj na informálne učenie a to nielen v oblasti kultúry.

Zhrnutie:

Švédsko patrí medzi krajiny, ktorá ponúka dospelým jedincom (dospelosť je určená vekom tak ako aj napr. vo Fínsku, Dánsku) rôznorodé vzdelávacie aktivity s prihliadaním na ich individuálne potreby a schopnosti. Existuje tu niekoľko podporných opatrení k uľahčeniu a podpore k úspešnému absolvovaniu štúdia. Ako podpora taktiež funguje štruktúra funkčných systémov vzdelávania dospelých tvorená: legislatívnou úpravou, vymedzenými hranicami v oblasti kompetencií (jednotlivé subjekty), súbor finančných podpôr, alternatívne programy prispôbené potrebám dospelých jedincov, systém kontrolujúci kvalitu a informácie o možnostiach – profesionálne poradenstvo. Zákonné normy definujú aspekty ako organizácia ďalšieho vzdelávania, určujú kompetenčné organizácie, poskytujú informácie o finančnej podpore v neposlednej rade informujú o uznávaní výsledkov vzdelávacích programov (bez ohľadu na spôsob ich získania). Sieť poskytovateľov vzdelávania dospelých je pomerne rozsiahla (zamestnávateľa, súkromné inštitúcie, dobrovoľnícke a záujmové organizácie atď.). Viac-zdrojové financovanie funguje na spoluúčasti samotného účastníka, zamestnávateľa (spätná podpora vo forme daňových úľav), poskytovanie pôžičiek vo finančnej oblasti. Zámerom všetkých severských krajín je podporiť demokraciu, sociálne začlenenie a sociálna súdržnosť prostredníctvom

financovania alebo dotáciami systému vzdelávania dospelých poskytovaného ľudovými školami, študijnými asociáciami a študijnými krúžkami.

Dôležitým faktorom je popri fungujúcom systéme klasických informačných kanálov ako inzercia, tlač aj rozvoj internetovej siete v oblasti informačných a poradenských služieb.

7 Pozorovanie

V tejto časti sme sa zamerali na pozorovanie rozdielu v existujúcich štatistických údajoch, ktoré sme čerpali z viacerých existujúcich zdrojov. Okrem porovnania medzi nami sledovanými krajinami sme v niektorých prípadoch pridali aj uvádzaný priemer EU (EU 25, EU 27).

Obsah pozorovania:

1. Miera ekonomickej aktivity podľa pohlavia a veku
2. Podiel osôb 50+ na pracovnom trhu v členských krajinách EU
3. Účasť na ďalšom vzdelávaní podľa ekonomickej aktivity
4. Účasť na ďalšom vzdelávaní podľa vzdelanostných skupín
5. Dôvody jednotlivcov k účasti na ďalšom vzdelávaní
6. Bariéry v participácií na ďalšom vzdelávaní

Za celosvetový problém sa považuje demografická krivka. Viditeľné starnutie populácie nielenže neustále posúva vekovú hranicu odchodu do dôchodku vyššie, ale zmieruje sa zo skutočnosťou investovania do vzdelávania staršej populácie, ktorá získava väčšinové zastúpenie na pracovnom trhu.

V tabuľke č. 1 nás zaujímala miera ekonomickej aktivity (jedinci, ktorí pracujú alebo sú nezamestnaní, ale prácu si hľadajú alebo čakajú, že po dočasnom prerušení sa budú môcť spätne do práce vrátiť) podľa pohlavia a veku v nami pozorovaných krajinách a zároveň priemerné zastúpenie v EU 27.

č.1: Miera ekonomickej aktivity podľa pohlavia a veku (2007 v %)

| Krajina | Vek | Celkom | Muži | Ženy |
|---------|-------|--------|------|------|
| CZ | 50-59 | 78,2 | 86,6 | 70,0 |
| | 60-64 | 26,4 | 39,3 | 14,9 |
| | 65-69 | 9,6 | 13,9 | 6,3 |
| SE | 50-59 | 85,3 | 87,6 | 82,9 |
| | 60-64 | 63,3 | 67,5 | 59,0 |
| | 65-69 | 14,8 | 19,1 | 10,7 |
| EU 27 | 50-59 | 70,3 | 79,6 | 61,3 |
| | 60-64 | 30,7 | 39,8 | 22,4 |
| | 65-69 | 9,7 | 13,1 | 6,8 |

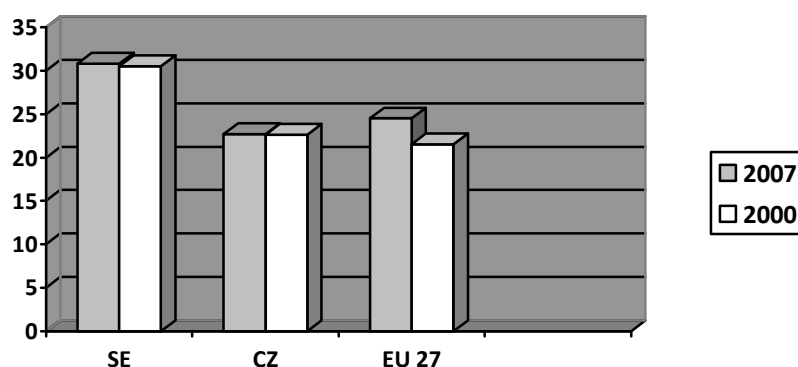
Zdroj: Ročenka konkurencieschopnosti ČR 2007-2008, s. 269

Tabuľka č.1 zobrazuje mieru ekonomickej aktivity v krajinách EU 27. Ako je možné vidieť veková skupina 50-59 v ČR (muži 86,6% a ženy 70%) sa nenachádza v zlej pozícii voči priemeru EU 27 (muži 80% a ženy 61,3%). Badateľné rozdiely sú medzi oboma pohlaviami. Švédsko pomerne vysoko prečnieva nad priemerom EU 27 bez ohľadu pohlavie (u mužov je to až 87% a u žien 70%). Viditeľné prvenstvo ekonomicky aktívnych jedincov reprezentuje

Švédsko aj v zvyšných vekových kategóriách. Priemer EU 27 nedosahuje vo viacerých prípadoch ani polovicu, ale pozitívna skutočnosť pre ČR je blízkosť k priemeru EU 27.

Pre vytvorenie názornejšieho obrazu zastúpenie staršej populácie na pracovnom trhu sme zvolili formu grafu, ktorý zobrazuje podiel osôb 50+ v jednotlivých krajinách a pre porovnanie opäť v EU 27.

č. 2: Podiel osôb 50+ na pracovnom trhu v členských krajinách EU(2007,v %)



Zdroj: Eurostat (2007b), Eurostat (2000a) , (2010-06-19)

Zastúpenie dospelých jedincov 50+ je neprehliadnuteľné. V rámci krajín EU 27 a priemerom 24,4% v roku 2007 sa Česká republika v tejto štatistike ocitla na 4. mieste s percentuálnym zastúpením 22,7%. Švédsko ako krajina s jednou z najdlhších priemerných dĺžok života v spojitosti s lepšou zdravotnou aj celkovou kondíciou sa v roku 2007 nachádzala na 1. mieste s 30,8%. Aj táto štatistika upozorňuje na dôležitosť prispôsobenia vzdelávania širokým vekovým vrstvám nielen v ekonomickej, ale aj sociálnej a individuálnej rovine.

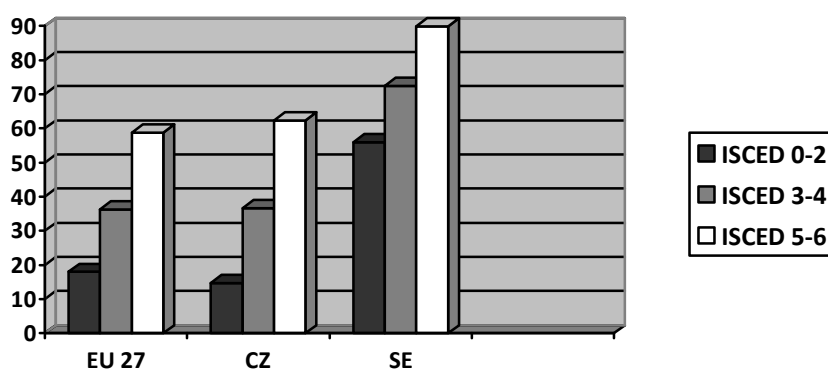
V roku 2004/2005 bolo v terciárnom vzdelávaní v Českej republike zaevidovaných 318,879 študentov (5,4% dospelých v produktívnom veku).

V roku 2003 vo vyššom stredoškolskom vzdelávaní vo Švédsku bolo 180, 000 študentov na plný úväzok (3,8% dospelí jedinci v produktívnom veku), študijných krúžkov sa zúčastnilo 2,5 milióna jedincov (52% dospelých v produktívnom

veku) a približne 20,000 dospelých (0,4% v produktívnom veku) participovali na dlhších kurzoch poriadanych Folk High School. (NIACE, 2006)

Vzdelanostná úroveň jednotlivých krajín sa odlišuje a my by sme chceli koncentrovať našu pozornosť na vplyv ukončeného vzdelania na participáciu v ďalšom vzdelávaní.

č.3: Účasť na ďalšom vzdelávaní podľa vzdelanostných skupín (2007, v%)



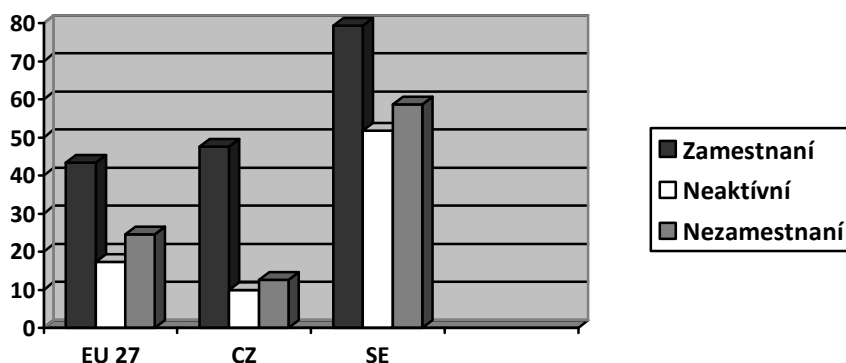
Zdroj: Ročenka konkurencieschopnosti 2008-2009, s.369, (2010-06-20)

dostupné na: http://www.vsem.cz/data/data/ces-soubory/rocenka/gf_Rocenka2009.pdf

V grafe č.3 je vplyv vzdelania zjavný. Švédsko sa nachádza vysoko nad priemerom EU 27 vo všetkých vzdelanostných úrovniach. Česká republika sa nachádza nad priemerom EU 27 (ISCED 3-4 je 36,3% a ISCED 5-6 je 58,8%) až v dvoch kategóriách (ISCED 3-4 predstavuje 36,6% a u ISCED 5-6 dosahuje 62,4%). Záujem o ďalšie vzdelanie prejavujú najmä jedinci s dosiahnutým terciárnym vzdelaním (pre doplnenie tejto štatistiky v SE je to necelých 90%).

Ďalším faktorom vplyvu je ekonomická aktivita. U zamestnaných ľudí to väčšinou býva snaha rozvíjania vlastnej pracovnej pozície a snaha osobného rastu, u nezamestnaných snaha získať zamestnanie, aktívna práca na zmene svojho pracovného statusu a nakoniec jedinci neaktívni.

č.4: Účasť na ďalšom vzdelávaní podľa ekonomickej aktivity (2007, v%)



Zdroj: Ročenka konkurencieschopnosti 2008-2009, s.363, (2010-06-20)
dostupné na: http://www.vsem.cz/data/data/ces-soubory/rocenka/gf_Rocenka2009.pdf

Nielen vplyv vzdelanostnej úrovne sa potvrdil v našom domnení, ale takisto aktuálna ekonomická aktivita. Snaha rásť a obnovovať svoje vedomosti je najmä u zamestnaných jedincov. Priemer v EU 27 je 43,4%, ktorý prevýšila aj Česká republika 47,6%. Švédsko má podľa štatistiky vysokú účasť u jedincov všetkých foriem ekonomickej aktivity a vo všetkých prevyšuje priemer EU 27. Už v predchádzajúcom pozorovaní sme zistili, že miera ekonomickej aktivity je u ľudí 50+ pomerne výrazná a pretrváva do pomerne vysokého veku. Pozitívny aspektom je z toho dôvodu jej vplyv na neustále vzdelávanie bez obmedzenia veku. V procese vzdelávania nie sú vytvorené vekové hranice.

Okrem dosiahnutého vzdelania a ekonomickej úrovne každý jedinec disponuje individuálnymi dôvodmi (napr. zobrazené v nasledujúcom grafe). Dôvody sú zamerané do troch rovín (ekonomickej, sociálnej a individuálnej) čím sa nám môžu vyjasniť preferencie jednotlivých krajín.

č.5: Dôvody jednotlivcov k účasti na ďalšom vzdelávaní v EU. (2007, v %)



Zdroj:

EUROSTAT (1999–2007), kód tabuľky: trng_aes_142, (2010-06-15)

Prvotný zmyslom (aj keď v odlišnom percentuálnom zastúpení) ďalšieho vzdelávania v krajinách je vplyv na kariérny rozvoj. V CZ (13,1%) ale aj v SE (59,3%) je vysoko zastúpený aj záujem rozvíjania a získavania informácií o zaujímavej téme. Najslabšou oblasťou je získavanie zručností a vedomostí pre každodenný život a to hlavne v Českej republike (9,6%).

Keďže rozvoj kariéry je stále pokladaný za najvyšší dôvod účasti na ďalšom vzdelávaní v prílohe (Príloha E) uvádzame počet hodín strávených ďalším podnikovým vzdelávaním (2005).

V tabuľke (Príloha E) je zobrazené množstvo priemerného času stráveného ďalším podnikovým vzdelávaním. V EU-27 (2005) dospelý jedinec trávi priemerne 27 hodín v podnikovom vzdelávaní. Švédsko opäť obsadilo poprednejšie miesto a trávi vo podnikovom vzdelávaní až 34 hodín. Pozícia ČR

23 hodín sa nepokladá za najhoršiu, ale je badateľné zaostávanie za inými krajinami.

Tri zobrazené aspekty (vzdelanostná úroveň, ekonomická aktivita a samotné dôvody) pôsobia ako silné motivačné faktory a ich vplyv je výrazný a podporuje snahu jedincov k neustálemu vzdelávaniu sa.

Pri spoznaní ako fungujú faktory podporujúce vzdelávanie dospelých jedincov, nemala byť zabudnutá kategória bariér. Nasledujúce pozorovanie sme rozdelili do vekových skupín , pretože zmenou veku sa mení aj pohľad a vnímanie bariér.

č.6: Bariéry u respondentov, ktorí majú záujem o absolvovanie vzdelávacieho programu (2007 v %)

| Bariéry | ČR | SE | ČR | SE | ČR | SE |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 25-34 | 25-34 | 35-54 | 35-54 | 55-64 | 55-64 |
| 1. Nedostatok predpokladov na štúdium | 6.5 | 7.2 | 8.3 | 3.9 | 9 | 7.7 |
| 2. Finančný problém | 18.9 | 39.9 | 19.2 | 31.8 | 22.6 | 28 |
| 3. Nedostatok podpory od zamestnávateľa | 23.4 | 20.3 | 25.7 | 21.7 | 13.4 | 14 |
| 4. Prelínanie s pracovným časom | 36.8 | 29.6 | 40.7 | 43.8 | 27.2 | 17 |
| 5. Rodinné a domáce povinnosti | 49 | 31.3 | 36.6 | 27.5 | 24.5 | 9.6 |
| 6. Vzdialenosť | 16.8 | 15.7 | 14.7 | 25.9 | 18.4 | 20.6 |
| 7. Vyhýbanie sa návratu do školského prostredia | 1.4 | 6.1 | 2.3 | 6.2 | 2.5 | 8.5 |
| 8. Zdravie a vek | 2.9 | 8.6 | 10.3 | 19.7 | 31.2 | 41.4 |
| 9. Iné | 2.2 | 21.1 | 3.7 | 19.6 | 5.7 | 21.4 |

Zdroj Eurostat, 2007,kód tabuľky: trng_aes_177, (2010-06-02)

V oblasti ďalšieho vzdelávania (tabuľka č.6) existujú bariéry rovnakého typu, bez ohľadu na vyspelosť krajiny. Odlišnosť sa vyskytuje len v ich vnímaní za bariéry a v akom percentuálnom zastúpení fungujú a podieľajú sa ako brzdiaci faktor.

V Českej republike významnú úlohu hrá rodinné prostredie a domáce povinnosti, ktoré sú chápané v prieskume ako podstatná bariéra – celkovo pre ČR pre všetky vekové kategórie až 38,5% v porovnaní s EU 27 kde je to 40,2 % a vo Švédsku len 23%. Na druhej strane za najmenšiu bariéru sa považuje problém spojený s návratom do školského prostredia – celkovo pre ČR tento problém tvorí len 2,1% pričom vo Švédsku je spomínaná bariéra problematická až pre 6,9 % a v EU 27 až pre 14,9 % občanov.

Podstatnou bariérou vo Švédsku aj napriek viac zdrojovému financovaniu sú práve financie, ktoré pokladá celkovo pre všetky vekové kategórie za problém až 32,5 % v ČR je to 19,7% a celkovo pre EU 27 sa percentá pohybujú cca 31,2 %. Výraznou bariérou je aj zdravie a vek. Za najmenšiu bariéru zo spomínaných pokladajú občania Švédska „ nedostatok študijných predpokladov“ iba 5,8 % v ČR je to 7,8% a v EU 27 cca 15,6%.

Financie tvoria jednu z podstatných bariér a aj pri systéme viac-zdrojového financovania je potrebná investícia samotného jedinca. V prílohách (Príloha F, Príloha G) poskytujeme k nahliadnutiu tabuľky, ktoré zobrazujú investíciu účastníkov edukačných aktivít do formálneho a neformálneho vzdelávania. Finančné hodnoty sú zobrazené v mene Euro a rozdelené na základe vekových skupín.

Posledná časť pozorovania (Príloha H-J) je vytvorená zo štatistických údajov šetrení vytvorené Eurostatom, ktorý od roku 2004 vytvára štatistiky vzdelávania dospelých spracovávané jednotnou metodikou. Oblasť vzdelávania dospelých prebiehala od roku 2005-2008 prieskumom Adult Education Survey (AES – šetrenie o ďalšom vzdelávaní dospelých, ktoré zahrňovalo do prieskumu 29 európskych krajín (okrem EU 27 zahrňovalo napr. Nórsko a Chorvátsko). Výskum prebehol medzi jednotlivcami vo vekovom rozhraní 25-64 rokov. Jednotlivé šetrenia vychádzali zo skúmania pomerne malej vzorky populácie medzi časovým obdobím 2005-2008 a pravidelné sledovanie v rámci Labour Force Survey (LFS – respondenti sa vyjadrujú k svojej účasti na ďalšom

vzdelávaní v období 4 týždňov pred uskutočnením prieskumu. Táto forma je označovaná ako jediná, ktorá je schopná zostaviť časovú radu pre jednotlivé krajiny a z tohto dôvodu je realizovaná každoročne.

Referenčný rok pozorovania je 2005 a skúmané sú posledné 4 týždne pred uskutočnením prieskumu. Oblasťou pozorovania sú formálne a neformálne vzdelávania s informálnym učením.

Najviac pozitívnych odpovedí vypovedajúcich o účasti sa zobrazilo v informálnom učení (EU 25 - 32,5%; CZ - 21,4% a SE - 52,6%), za ktorým nasleduje účasť na neformálnom vzdelávaní (EU 25 - 16,5%, CZ - 12,9% a SE až 48%) a formálne vzdelávanie v období konania šetrenia sa zobrazilo na poslednej tretej priečke.

8 Záver

Príslušnosť členských štátov k EU vytvorila nové podmienky na rozvíjanie a zdokonaľovanie vytvorených vzdelávacích systémov. Stanovenie spoločných cieľov pre členské krajiny by malo zohrávať úlohu motivačného faktoru. Dôležitým aspektom je však akceptovanie existujúcej odlišnosti a na jej základe prispôbenie vytvorených cieľov reálne dosiahnuteľným možnostiam. Globalizácia sa prejavuje v preberaní inovácií a štýlov (napr. snaha aplikovať The Swedish Model), ale zároveň aj v akceptácii a snahe zachovať a rozvíjať osobné znaky krajín (napr. práve prípad neúspešnej snahy aplikovať The Swedish Model - Francúzsko, USA).

V teoretickej časti sme sa bližšie oboznámili so systémami vzdelávania dospelých (možnosti vzdelávacích aktivít, zákonné úpravy, faktory motivácie a bariéry ako aj vnímanie ďalšieho vzdelávania samotnými dospelými jedincami v krajinách). Obidve krajiny disponujú legislatívnym systémom pre oblasť formálneho a neformálneho vzdelávania.

Vo Švédsku sa do systému ďalšieho vzdelávania angažuje viacero subjektov (vláda, organizácie, podniky, zamestnávatelia a zamestnanci) spolupráca a snaha vo vyladovaní dopytu a ponúk prináša efektívne výsledky vo vysokej participácii na edukačných aktivitách a investovaných financiách. Podobná situácia spolupráce až s rozdielom výsledku (kde ponuka nekorešponduje s dopytom) funguje aj v Českej republike. Rozširovanie ponúk na základe šetrení o aktuálnych potrebách by mohlo pozitívne ovplyvniť motiváciu nielen u zamestnancov, ale aj zamestnávateľov. Vo Švédsku funguje bližšia spolupráca škôl s pracovným trhom a zamestnávateľmi, aplikácia podobného systému by mohla sústrediť financie v ČR na potrebné oblasti vzdelávania a školenia.

Uznávanie výsledkov vzdelávania je téma neustále opakovaná (napr. vo Švédsku existuje systém uznávania schopností a zručností na základe ich akceptácie zamestnávateľom bez ohľadu na to, akou formou boli získané).

Rozvinutie systému uznávania všetkých typov vedomostí funguje ako účinný motivačný faktor a mal by byť rozšírený aj v ČR.

Faktory, ktoré sa výrazne podieľajú na podpore motivácie v pokračovaní učenia sa v oboch krajinách sú dosiahnuté vzdelanie a ekonomická aktivita jedinca. Aj napriek spomínanému viac-zdrojovému financovaniu vo Švédsku sa financie stále pokladajú za najvýznamnejšiu bariéru. V Českej republike túto pozíciu obsadila bariéra spojená s rodinou a povinnosťami okolo nej, čím sa prejavuje sociálna a individuálna rovina dospelých jedincov aj napriek uprednostňovaniu ekonomickej roviny ako cieľa participácie na edukačných aktivitách. Profesionálne vzdelávanie je teda spojené nielen s uspokojovaním potrieb trhu práce, vlastných, ale aj základných potrieb pre spokojný život jedincov a ich okolia. Tri roviny konceptu celoživotného učenia (ekonomická, sociálna a individuálna) sa Švédsko snaží podporovať na rovnakej úrovni. Rovnosť rovín je vnímaná aj dospelými občanmi (čo je výsledkom spojitosti ďalšieho vzdelávania s populárnym vzdelávaním, ktoré sa zameriava najmä na rozvoj osobnosti človeka). Podobnú snahu prejavuje aj ČR, ale vnímanie dospelými občanmi je zamerané na praktické ciele (preferencia profesionálneho vzdelávania). Zmena vnímania sa rozvíja postupne. Všetky krajiny Európy bez ohľadu na príslušnosť k Európskej Únii sa snažia vysporiadať s rovnakým problémom, ktorým je starnutie populácie. Ďalšie vzdelávanie aj v tomto prípade zohráva dôležitú úlohu v snahe udržať nielen ekonomickú, ale aj občiansku a individuálnu aktivitu jedincov.

Z pozorovania sa nám len potvrdil fakt, že severské krajiny (v našom prípade Švédsko) sa stále nachádzajú výrazne na prvých miestach v oblasti nielen ďalšieho vzdelávania, ale konceptu celoživotného učenia. Česká republika postupne vylepšuje svoje pozície voči priemeru EU 27.

Ako sme v práci spomínali, Švédsko je krajina, ktorá verí vo vzdelanie a vedomosti čo sa rozvíja a prejavuje už dlhšie obdobie. Česká republika má v niektorých aspektoch v oblasti vzdelávania (v porovnaní s priemerom EU) kolísavú tendenciu v rôznych kategóriách a snaží sa dosiahnuť úspech postupne.

V závere podotýkame, že rozdielnosť nami pozorovaných krajín je neprehliadnuteľná, ale zároveň by sme mali brať v úvahu viacero aspektov (historické situácia a jej dôsledky, rozdielna životná úroveň, dlhoročné skúsenosti), ktoré sa na ich postupnom vývoji či útlme podieľali.

9 Súpis bibliografických citácií

BABINSKÝ M.; UHROVÁ J. *Motivácia účasti dospelých v ďalšom vzdelávaní* [online]. AIVD, 2007 [cit.28-04-2010]. s. 74, Dostupné z WWW.
http://www.aivd.sk/UserFiles/File/casopis/Babinsky_UhrovaPages73_85from%20Casopis4_07MB6-3.pdf

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. Praha : Grada, 2008. s. 16-83. ISBN 978-80-247-2580-2.

ČERNÁ, L., et al. *Príprava trénerov dospelých pôsobiacich v oblasti neformálneho vzdelávania* [online]. Trnava : NKOS, 2009 [cit. 2010-05-05]. s. 8. Dostupné z WWW:
<<http://www.pghht.com/nonformaledu/docs/manuals/NFE%20Manual.%20TEFNFE%20-Slovakian.pdf>>. ISBN 978-80-970264-9-3.

DURĎÁKOVÁ, Z.; DURĎÁK, R. Vzdelávanie dospelých a jeho smery a špecifiká. *Andragogická revue*. 2009, 1, č.1, s. 37. ISSN 1804-1698.

Celoživotní vzdělávání. *EurActiv* [online]. 22-6-2010, č. 3, [cit. 2010-05-20]. Dostupný z WWW: <www.euractiv.cz>.

HÁJEK, M. *Martinhajek.wordpress.com* [online]. 2009 [cit. 2010-05-20]. Hájův Blog o historii, společnosti a politice. Dostupné z WWW:
<<http://martinhajek.wordpress.com/2010/04/24/protestantska-alternativa/>>.

JARVIS, P. *Globalisation, lifelong learning and the learning society : Sociological perspectives*. volume 2. Great Britain : Routledge, 2007. s. 123. ISBN 978-0-415-35543-8.

LANGER, T. ; VETEŠKA , J. (eds.). *Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce*. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. s.85. ISBN 978-80-86723-70-9.

Memorandum o celoživotnom učení. (2001) Evropská komise. s. 2-3. Dostupné z WWW: <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>

MIHOČKOVÁ, E. Gatesov muž. *Plus 7 dní* [online]. 01. 04. 2010, 04, [cit. 2010-09-04]. Dostupný z WWW:
<<http://plus7dni.pluska.sk/plus7dni/rozhovor/2010/04/>>.

MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. Praha : ASPI, 2004. s.25-26. ISBN 80-7357-045-9.

PALÁN, Z.; RÝZNAR, L. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. 1. Hradec Králové : Gaudeamus, 2000. s.19. ISBN 80-7041-879-6.

PRŮCHA, J. (ed.). *Pedagogická encyklopedie*. 1. Praha : Portál, 2009. Celoživotní učení a vzdělávání, s. 29. ISBN 978-80-7367-546-2.

RABUŠICOVÁ, M; RABUŠIC, L. (editoři). *Učíme sa po celý život? : O vzdělávání dospělých v České republice*. 1. Brno : Masarykova univerzita, 2008. s. 16-116. ISBN 978-80-210-4779-2.

Strategie celoživotního učení ČR [online]. Praha: MŠMT, 2007 [cit. 2010-09-04]. s. 7. Dostupné z WWW:
http://msmt.cz/uploads/Strategie_CZU_schvaleno_vladou.pdf

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha : Portál, 2009. s. 17-49 ISBN 978-80-7367-551-6.

ŠERÁK, M.; DVOŘÁKOVÁ, M. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. 1. Praha : Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009. s.36-52. ISBN 978-80-213-2001-7.

Bibliografia

BOSTROM, A. K. ; BOUDARD, E.; SIMINO, P. *Lifelong learning in Sweden*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2001. 72 s. ISBN 92-896-0038-1.

ČERNÁ, L. et al. *Príprava trénerov dospelých pôsobiacich v oblasti neformálneho vzdelávania* [online]. Trnava : NKOS, 2009 [cit. 2010-05-05].

Dostupné z WWW:

<<http://www.pghht.com/nonformaledu/docs/manuals/NFE%20Manual.%20TEFNFE%20-Slovakian.pdf>>. ISBN 978-80-970264-9-3.

Donath-Burson-Marsteller 2009. *Vzdělávání dospělých v ČR*. [online]. Praha. [cit. 2010-05-05]. Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zprava-z-pruzkumu-vzdelavani-dospelych-v-cr>

Final report for Study on Adult Education Providers. In *Niace promoting adult learning* [online]. 2006. Europa : Niace, 2006 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/education/pdf/doc256_en.pdf>.

GÓRECKI, J., et al. Přístupy ke kvalitě v dalším profesním vzdělávání ve vybraných zemích Evropy : In MPSV, Esf. *Kvalita v dalším profesním vzdělávání* [online]. 28-05-2008. Praha : MPSV, 28-05-2008 [cit. 2010-05-20]. Dostupné z WWW: <http://www.nvf.cz/kvalita/dokumenty/pristupy_kekvalite_evropa.pdf>.

KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 132 s. ISBN 80-86432-96-3

Lifelong learning: The contribution of education systems in the member states of the European Union. Survey [online]. : Eurydice, 2000. Sweden, s. 129-139. [cit. 2010-05-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.eurydice.org>>. ISBN 2-87116-294-8.

MATULČÍK, J. Od pedagogiky dospělých k andragogike. *Andragogická revue*. 2009, 1, č.1, s. 26-33. ISSN 1804-1698.

Msmť.cz : Zpráva z průzkumu Vzdělávání dospělých v ČR [online]. 2009 [cit. 2010-06-05]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Dostupné z WWW: <<http://www.msmť.cz/vzdelavani/zprava-z-pruzkumu-vzdelavani-dospelych-v-cr>>.

PALÁN, Z. *Další vzdělávání ve světě změn*. 1. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. 74 s. ISBN 978-80-86723-31-0.

PASCAL, M. *Sociální stát : Švédský ráj to napohled*. [online]. 2009, Presseurop [2010-06-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.presseurop.eu/cs/content/article/48401-svedsky-raj-napohled>>.

Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007-2008. (2009). Praha: CES VŠEM a Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF.

Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2008-2009. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-86131-87-0. Dostupné z WWW: http://www.vsem.cz/data/data/ces-soubory/rocenka/gf_Rocenka2009.pdf

Statistics Sweden, *Education in Sweden 2009*. Sweden, 2009, ISSN 1654-1596. Dostupné z WWW: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0527_2009A01_BR_UF08BR0901.pdf

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha : Portál, 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

TORRINGTON, D., et al. *Fundamentals of human resource management : Managing people at work*. 1. Great Britain : Pearson Education Limited, 2009. 439 s. ISBN 978-0-273-71306-7

VYHNÁNKOVÁ, K. *Vzdělávání dospělých v České republice a v Evropské unii*. I. Praha : Univerzita Jana AMose Komenského Praha, 2007. 136 s. ISBN 978-80-86723-46-4

VYCHOVÁ, H. *Vzdelávání dospělých ve vybraných zemích EU*. [on-line]. 2008, [cit. 2010-06-10]. VÚPSV. Dostupné z WWW:
http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_281.pdf

www.cedefop.europa.eu

www.csn.se/en

eacea.ec.europa.eu

www.eurostat.com

www.msmt.cz

www.nvf.cz

www.scb.se

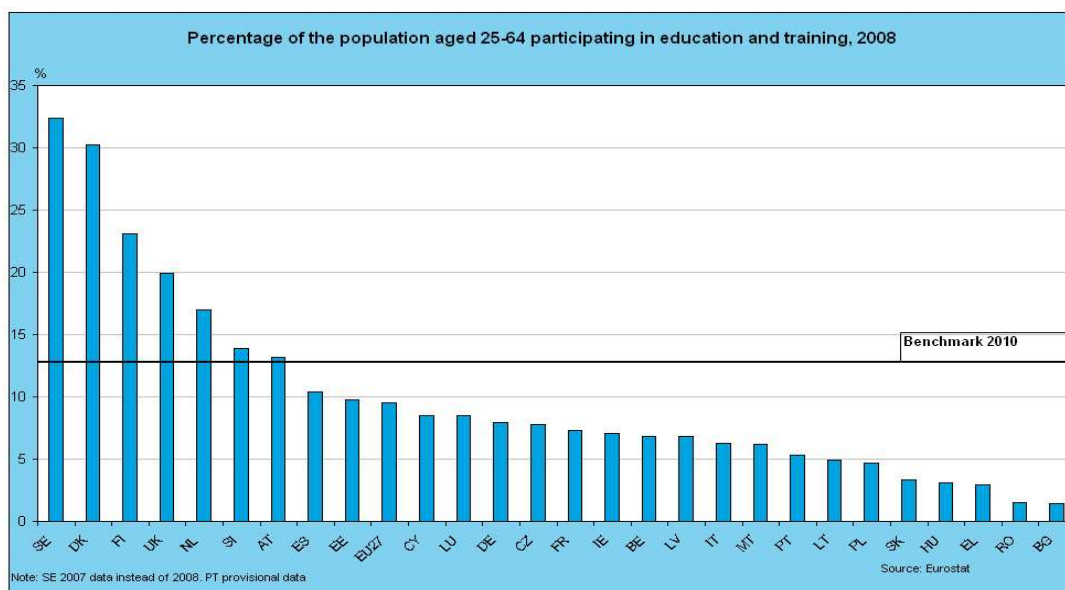
www.scribd.com

www.sspr.gov.sk

10 Zoznam príloh

- Príloha B** Participácia krajín na vzdelávaní a školení 2008-2009
- Príloha C** Demografický vývoj v EU 27
- Príloha D** Model systému vzdelávania dospelých vo Švédsku
- Príloha E** Počet hodín strávených ďalším podnikovým vzdelávaním
- Príloha F** Investícia jedinca do formálneho vzdelávania
- Príloha G** Investícia jedinca do neformálneho vzdelávania
- Príloha H** Štatistika formálneho vzdelávania (2005, graf)
- Príloha I** Štatistika neformálneho vzdelávania (2005, graf)
- Príloha J** Štatistika informálneho učenia (2005, graf)

Príloha A Participácia populácie na vzdelávaní a školení 2008 (v %)

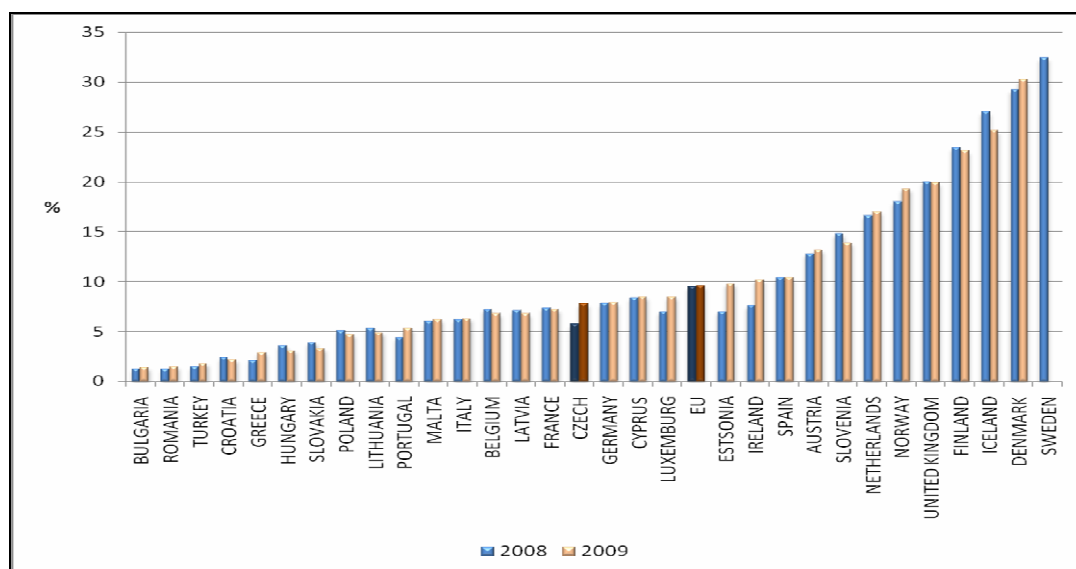


* Pozn. štatistické údaje Švédska sú z roku 2007

Zdroj: CEDEFOP 2008, (2010-05-28) dostupné na:

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/112_Adult_part_in_LLL_2010-04-20.jpg

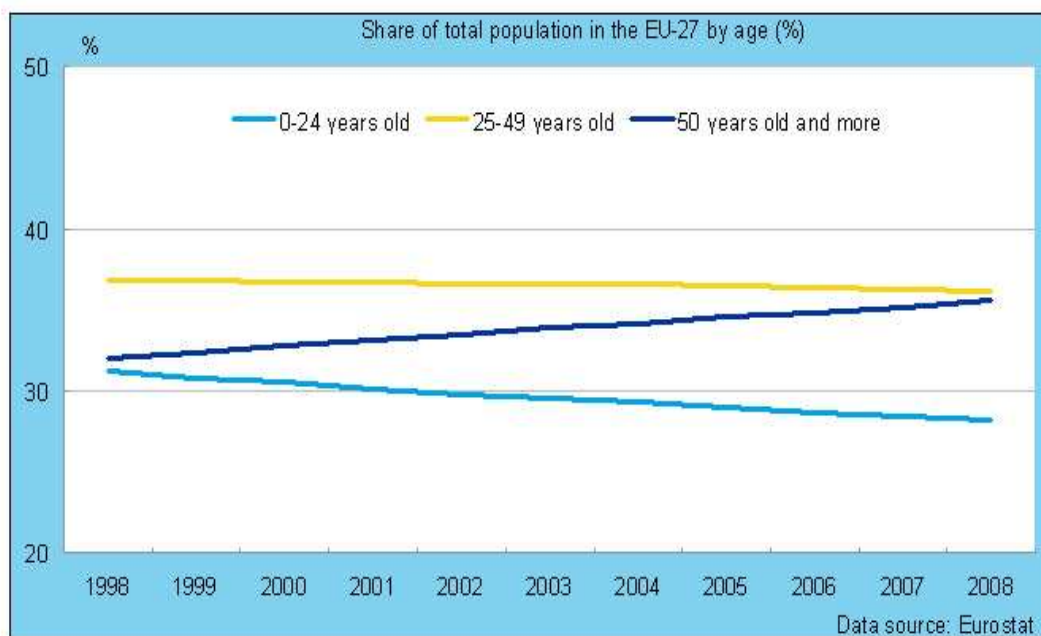
Príloha B Participácia populácie 25-64 na vzdelávaní a školení 2008-2009 (v%)



Zdroj: Odbor ďalšieho vzdelávaní, 2009,(2010-06-03) dostupne na:

beta.icm.cz/files/Pruvodce_dalsim_vzdelavanim%20MSMT.doc

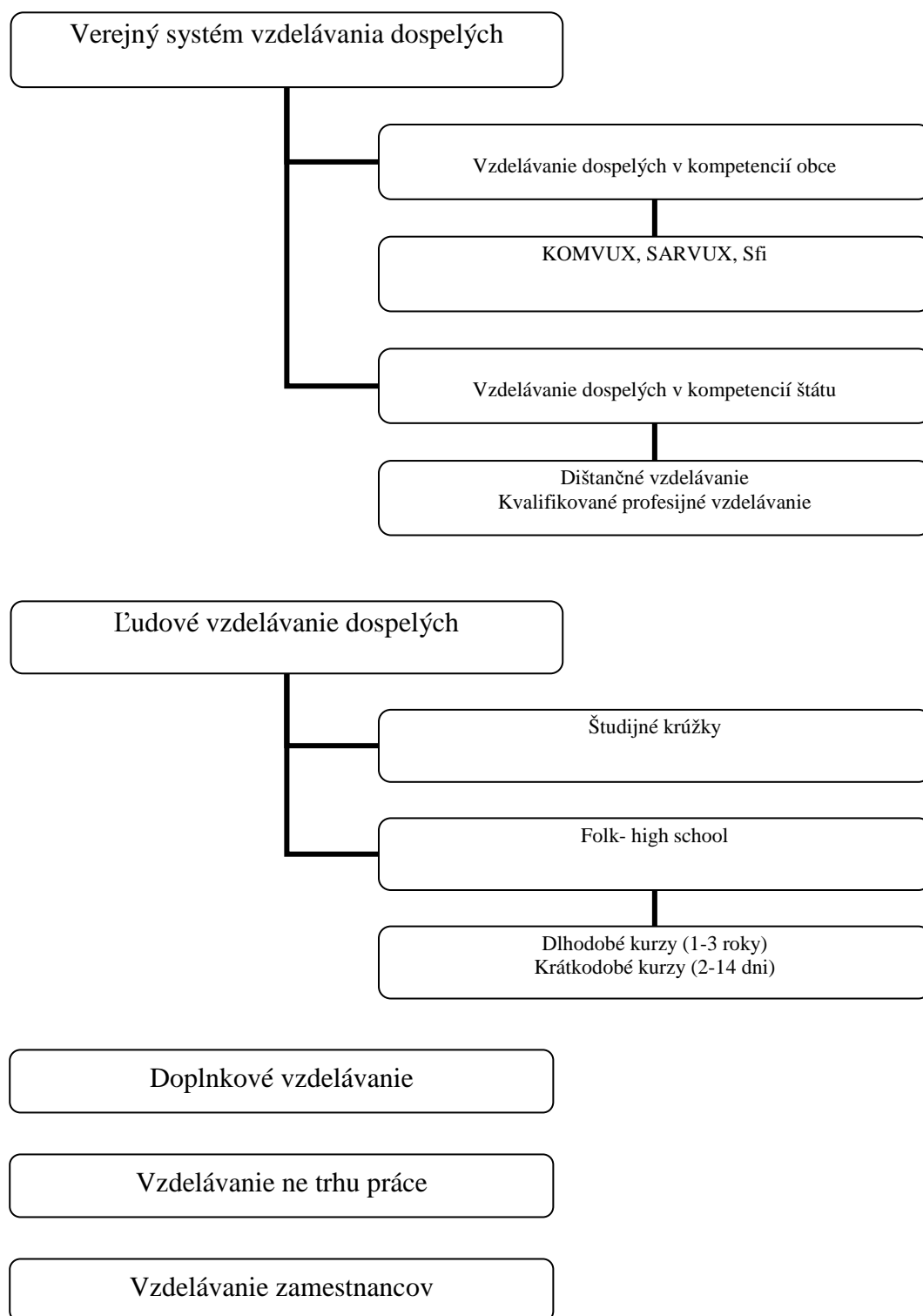
Príloha C Demografický vývoj v EU-27.



Zdroj: CEDEFOP 2009, (2010-06-03), dostupné na:

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/151_Population_2009-11-27.jpg

Príloha D Model systému vzdelávania dospelých vo Švédsku



Zdroj: Výchová, H. 2008, s. 41, (2010-06-02) dostupné na:

Príloha E Počet hodín strávených ďalším podnikovým vzdelávaním (2005)

| Krajina | Čas (hod.) | Krajina | Čas (hod.) | Krajina | Čas (hod.) |
|---------|------------|---------|------------|---------|------------|
| HU | 37 | BG | 30 | ES | 26 |
| NL | 36 | DK | 30 | IT | 26 |
| MT | 35 | DE | 30 | LV | 26 |
| SE | 34 | PL | 30 | PT | 26 |
| LU | 33 | SI | 29 | GR | 25 |
| LT | 32 | FR | 28 | FI | 25 |
| SK | 32 | EU-27 | 27 | CZ | 23 |
| BE | 31 | EE | 27 | CY | 22 |
| RO | 31 | AT | 27 | UK | 20 |

Zdroj: EUROSTAT (2005b) kód tabuľky: trng_cvts3_65, (2010-06-10)

Príloha F Investícia jedinca do formálneho vzdelávania (2007, v Euro)

| Krajina | Vek | | | TOTAL |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| | 25-34 | 35-54 | 55-64 | |
| EU 27 | 786 | 480 | 141 | 611 |
| Česká republika | 375 | 365 | 154 | 368 |
| Švédsko | 429 | 387 | 120 | 393 |

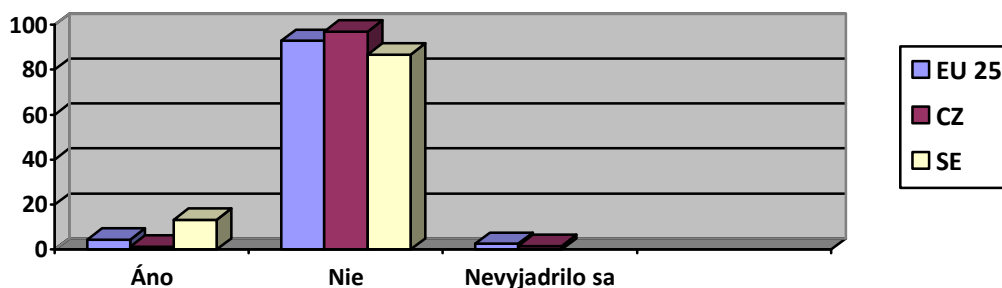
Zdroj Eurostat 2007,kód tabuľky: trng_aes_157, (2010-06-13)

Príloha G Investícia jedinca na neformálne vzdelávanie (2007, v Euro)

| Krajina | Vek | | | TOTAL |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| | 25-34 | 35-54 | 55-64 | |
| EU 27 | 178 | 136 | 122 | 146 |
| Česká republika | 72 | 47 | 39 | 53 |
| Švédsko | 123 | 78 | 62 | 86 |

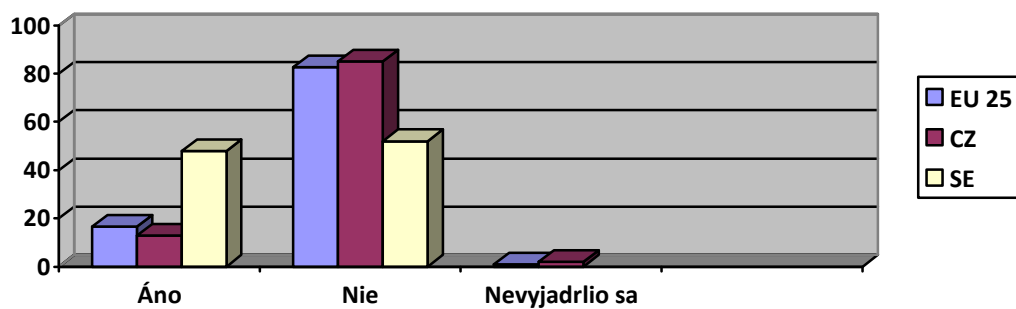
Zdroj Eurostat 2007,kód tabuľky: trng_aes_157, (2010-06-13)

Príloha H Formálne vzdelávanie



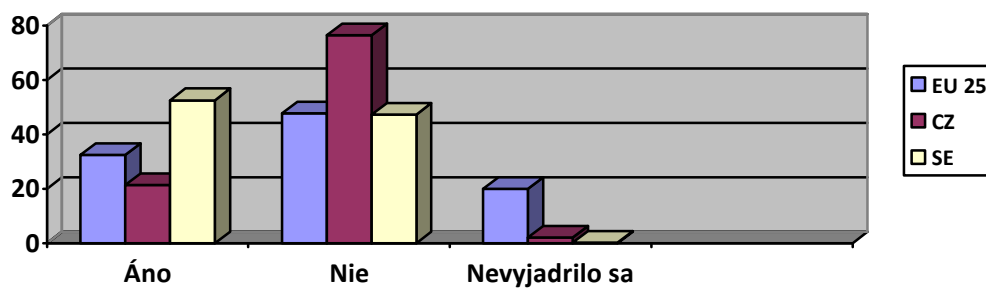
Zdroj: Eurostat (2005), kód tabuľky: trng_fed1, (2010-05-28)

Príloha I Neformálne vzdelanie



Zdroj: Eurostat (2005), kód tabuľky: trng_nfe1, (2010-05-28)

Príloha J Informálne vzdelávanie



Zdroj Eurostat (2005), kód tabuľky: trng_inf1, (2010-05-28)

