

## Posudek rigorózní práce pana Marcela Chládky „Podnikání v dalším vzdělávání“

Rigorózní práce „Podnikání v dalším vzdělávání“ vychází z předpokladu, že „další vzdělávání dospělých je službou reagující na vzdělávací potřeby a požadavky“, přičemž autor dává do souvislosti dvě kategorie – **vzdělávání** (konkrétně další vzdělávání dospělých) a **služby**, které v současnosti v rámci Evropské unie zauímají víc než polovinu hrubého národního produktu EU. V návaznosti na analýzu činnosti vzdělávacího subjektu, kterým je Institut celoživotního vzdělávání, o.p.s. Havířov, poukazuje obecně na postavení obdobných vzdělávacích institucí, které podnikají v oblasti dalšího vzdělávání v České republice a využívá k tomu pohledy a východiska, se kterými se v oblasti andragogiky a personálního řízení běžně nesetkáváme – obecných ekonomických teorií a zákonitostí, procesů podnikové ekonomiky, podnikového managementu a zejména marketingu. Tomu pak odpovídá i členění předkládané práce do kapitol, kde převažují na první pohled právě obecně ekonomická a ekonomicko-strategická témata dávána do souvislosti s procesy personálního řízení ve firmě, marketingovou strategií a komunikací, jako v současnosti využívanými segmenty, které podporují rozvoj a ekonomickou prosperitu společnosti etablované v oblasti dalšího vzdělávání.

Jedná se v podstatě o soubor informací profesionála - manažera, který stojí v čele pobočky významné české vzdělávací společnosti. Institut celoživotního vzdělávání si získal prioritní postavení ve dvou oblastech – v dalším vzdělávání úředníků státní správy a samosprávy a dále, při realizaci široce pojatých rekvalifikačních programů, které společnost realizuje v oblasti s vysokou nezaměstnaností a s vysokým podílem nezbytných rekvalifikačních procesů (Moravskoslezský kraj). Z hlediska odborné problematiky – dalšího vzdělávání, je těžiště této rigorózní vedle popisu vztahu vzdělávání a ekonomických procesů, viděno právě v oblasti dalšího profesního vzdělávání úředníků územních samosprávných celků. Autor vychází z předpokladu, že čím více je na regionální úrovni vzdělaná státní správa a samospráva, tím více může napomoci regionálnímu rozvoji, proto klade důraz na tuto problematiku, což mělo a má odezvu nejen ve strategii vzdělávací firmy, ale i v její působnosti a širokém záběru při zabezpečení systému rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě vůbec.

To také byly patrně důvody, které autora vedly v úvodních kapitolách, a by objasnil základní principy a východiska podnikatelské činnosti nejen v obecné rovině (velmi dobře a jasně vyjádřená teorie služeb), ale i v oblasti dalšího vzdělávání, když zdůrazňuje moderní pojetí v teorii „tří velkých sektorů“. Je to totiž nezbytné proto, že Institut celoživotního vzdělávání má svým způsobem „hraniční“ postavení v podnikatelském sektoru – je obecně prospěšnou společností, která zasahuje jak do oblasti placených, tak i neplacených služeb (konkrétně – vzdělávání úředníků v systému přenesené státní správy ze státu na kraje a obce je klasickou placenou službou; vzdělávání volených členů zastupitelstev – politiků – je službou neplacenou s využitím finančních zdrojů z oblasti placených služeb).

Pro autora je významnou konstantou problematika řízení podniku – vychází přitom ze současné teorie managementu, kdy obecně řečeno - správně volená firemní strategie vrcholového managementu firmy znamená ve výsledku prosperitu firmy a upevnění jejího postavení na trhu. Pokud firma působí v oblasti dalšího vzdělávání, znamená to dokonalou znalost této oblasti – procesy jako je analýza vzdělávacích potřeb, stanovení strategických cílů v oblasti dalšího vzdělávání a vymezení cílové skupiny vzdělávání - to jsou významná

východiska právě pro firmu působící v oblasti dalšího vzdělávání - obdobná ekonomickým a řídicím procesům, které jsou v práci poměrně seriózně popsány a zhodnoceny. Současný trh v oblasti vzdělávání dospělých v České republice je totiž přesycen nabídkou vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů různé kvality, které vznikají a zanikají, aniž by na podobné procesy, které autor uvádí, v oblasti vnitřní regulace (managementu) a vnějšího vymezení hlavní činnosti (produktu) nějak vůbec reagovaly.

Poměrně značnou pozornost autor samozřejmě věnuje i hlavnímu předmětu podnikání, t.j. procesu dalšího vzdělávání. Vymezuje základní pojmy a principy se zdůrazněním subjektivního východiska v tom, že „odborné vzdělávání představuje významné pole pro podnikatelskou činnost“ a že „zejména profesně orientované vzdělávání je možno z hlediska jeho odběratelů označit jako investici“. Vysvětluje základní terminologii v této oblasti jako je vymezení „klíčové kvalifikace“, „profesní mobility“ a dalších, které jsou nezbytné pro realizaci a organizaci procesů dalšího vzdělávání v praxi. Zajímavou částí druhé, široce pojaté kapitoly je problematika kvality v dalším vzdělávání včetně popisu procesů akreditace a certifikace v dalším vzdělávání. Toto zastavení je nutné, protože v systému dalšího profesního vzdělávání úředníků územních samosprávných celků – krajů a obcí je samozřejmě problematika legislativně ošetřena konkrétním zákonem (lze to zjednodušit takto: úředník absolvuje zpravidla velmi náročné profesně zaměřené vzdělávání zaměřené na výkon konkrétních správních činností, zkouška a následně certifikát dokládají způsobilost k výkonu této činnosti - pokud je vzdělávání nekvalitní, nekvalifikované a tomu odpovídá i způsob certifikace, může to mít negativní dopad na výkon u některých správních činností s vyčíslením konkrétní finanční škody (pro občana)). Právě s touto kapitolou pak úzce souvisí část rigorózní práce nazvaná „Specifika personálního řízení ve veřejné správě“, která ne zcela přesně vymezuje obsah kapitoly, protože personálnímu řízení (t.j. výběru pracovníků, koordinaci personalistiky v organizaci) je věnována malá pozornost – hlavní pozornost totiž autor soustředí na jednu z podstatných částí personálního managementu – na oblast dalšího vzdělávání. Zcela správně autor říká, že „hlavní a nejcennější prostředek veřejné správy jsou lidské zdroje“. Tuto myšlenku pak rozvíjí v popisu systému vzdělávání, ve které již jistá specifika existují, minimálně tím, že je tato oblast zcela přesně vymezena legislativně. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, jednoznačně říká kdo je vzděláván, jak je vzděláván, kým je vzděláván, jak je proces vzdělávání koordinován a kontrolován včetně vymezení rolí jednotlivých subjektů, jež do procesu vzdělávání vstupují.

Tato specifika pak autor akceptuje v popisu strategie vzdělávací instituce, která se převážnou měrou v oblasti vzdělávání státní správy a samosprávy etabluje (autor samozřejmě s ohledem na charakter práce používá pojem „podniká“). Protože se jedná o další profesní vzdělávání, jehož nekvalitní realizace může mít poměrně veliký dopad do různých oblastí veřejného života, musí se autor vyrovnat s některými otázkami, které realizační proces přináší. Zde uvádí praktické zkušenosti spojené s vývojem firmy a jejím průnikem do oblasti vzdělávání státní správy a samosprávy. „Monopol“ v této oblasti totiž stát zajišťuje (přes proklamovanou liberalizaci systému v zákoně) prostřednictvím Institutu místní správy Praha a obecně prospěšné společnosti Vzdělávacího centra veřejné správy, jehož zřizovatelem je Svaz měst a obcí České republiky. Situace je o to složitější a komplikovanější, že zkoušky v důležité části vzdělávání (ověřování zvláštní odborné způsobilosti) zabezpečuje právě Institut pro místní správu, státní příspěvková organizace Ministerstva vnitra. Volba strategie rozvoje firmy, problematika marketingové komunikace (v tomto případě s územními samosprávnými celky, kde na jedné straně rozhoduje „úřad“ státní správy, ale finanční zdroje, což je nejdůležitější část, uvolňuje a schvaluje volené zastupitelstvo), vlastní systém tvorby

vzdělávacích programů a jejich uplatnění na trhu vzdělávání – to jsou další důležitá místa v práci, na kterých autor ukazuje i obecné postavení vzdělávacích subjektů v této etapě hospodářského rozvoje státu. Tuto část považuji za nejcennější, protože může sloužit i jako příklad pro jiné oblasti podnikání.

Rigorózní práce „Podnikání v dalším vzdělávání“ vychází především z citované a dostupné odborné literatury, mezi důležité faktory však patří přenos osobní zkušenosti autora práce do těch částí, které se zabývají podnikatelskou činností v oblasti dalšího vzdělávání s velmi citlivým propojením ekonomické a pedagogické problematiky včetně popisu strategie konkrétního vzdělávacího subjektu k jehož managementu autor patří.

**Podle mého názoru tato práce naplňuje kritéria k přijetí práce do rigorózního řízení na Katedře andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty Karlovy univerzity v Praze.**

V Praze dne 15. září 2006



PaedDr. František Menšík  
vedoucí oddělení vzdělávání veřejné správy  
Ministerstvo vnitra  
Náměstí Hrdinů 1634/3  
140 21 Praha 4

[fmensik@mvcv.cz](mailto:fmensik@mvcv.cz)