UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Bakalářská práce

Celoživotní vzdělávání v praxi sociálních pracovníků

Autor: Lucie Šindlerová

Katedra: Teologie a Filosofie
Vedoucí práce: PhDr. Zuzana Svobodová, Ph.D.
Studijní program: Sociální práce
Studijní obor: Pastorační a sociální práce

Praha 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci s názvem „Celoživotní vzdělávání v praxi sociálních pracovníků“ napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.

Souhlasím s tím, aby práce byla zveřejněna pro účely výzkumu a soukromého studia.

V Praze dne 30. 5. 2011 Lucie Šindlerová

Bibliografická citace

Celoživotní vzdělávání v praxi sociálních pracovníků[rukopis]:Bakalářská práce/Lucie Šindlerová; vedoucí práce: PhDr. Zuzana Svobodová, Ph.D. Praha 2011, počet stran 76.

Anotace

Bakalářská práce je zaměřena na celoživotní vzdělávání. Nejdříve se zabývá celoživotním vzděláváním obecně, poté se zaměřuje na oblast vzdělávání sociálních pracovníků. V práci se zabývám historií celoživotního vzdělávání a také zákonným opatřením celoživotního vzdělávání. Práce ukazuje význam a nutnost celoživotního vzdělávání pro osobnostní rozvoj člověka ve společnosti. V bakalářské práci představuji možnosti celoživotního vzdělávání např. kurzy, které různé organizace nebo školy nabízejí. Do práce jsem také vložila výzkum, který se zabýval tématikou celoživotního vzdělávání, a v následující kapitole popisuji výsledky, které tento kurz přinesl a ukázal. Na závěr v práci nastíním svou osobní zkušenost s celoživotním vzděláváním a popíši kurz lektora primární prevence, který mám úspěšně za sebou. Mezi jednotlivými částmi práce jsou moje vlastní názory a komentáře, kterými se snažím vystihnout osobní postoje k dané tématice.

Klíčová slova

Celoživotní vzdělávání, celoživotní učení, vzdělávání dospělých, sociální pracovník, andragogika, profesní vzdělávání, cílové skupiny, kurzy celoživotního vzdělávání.

Summary

Lifelong learning in praktice social workers.

The bachelor thesis is focused on lifelong learning. First, deals with lifelong learning in general, then focuses on the education of social workers. The thesis deals with the history of lifelong learning and shows the importance and necessity of lifelong learning for personal development of human society. The thesis presents the possibilities for lifelong learning such as courses that various organizations and schools offer. The thesis includes a research, which deals with the theme of lifelong learning, and the following chapter shows the results, which were brought and displayed. In the conclusion of the thesis is showed personal experience with lifelong learning and the teacher's description of the courses of primary prevention, which have been successfully passed. Between each parts are my own opinions and comments, which try to capture people's attitudes to the subject matter.

Keywords

Lifelong learning, social workers, lifelong education, profession education.

Poděkování

Velké poděkování patří mojí vedoucí práce PhDr. Zuzaně Svobodové, Ph.D., která mi při psaní byla velmi nápomocná, co se týče metodického vedení práce a praktických připomínek.

Obsah

Úvod 7

1. Uvedení do problematiky celoživotního vzdělávání 9

2. Vysvětlení základní terminologie celoživotního vzdělávání 12

2. 1. Účel a nutnost celoživotního vzdělávání 16

2. 2. Andragogika 17

2. 3. Organizace vzdělávání dospělých 18

2. 4. Podnikové vzdělávání 20

2. 5. Cílové skupiny ve vzdělávání dospělých 21

3. Význam celoživotního vzdělávání 23

3. 1. Důvody pro celoživotní vzdělávání 24

3. 2. Sebeřízené učení 25

3. 3. Důsledky nezájmu o další vzdělávání 27

3. 4. Přístupnost dalšího vzdělávání 29

4. Historický vývoj celoživotního vzdělávání 30

4. 1. Vznik celoživotního vzdělávání 32

4. 2. Současná situace ve vzdělávání dospělých 33

5. Strategické dokumenty a legislativa k celoživotnímu vzdělávání 35

5. 1. V rámci EU 35

5. 2. V rámci ČR 37

6. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR 43

6. 1. Výzkum 43

6. 2. Výsledky výzkumu 44

7. Volný čas jako prostředek pro využití celoživotního vzdělávání 47
7. 1. Motivace k učení a vzdělávání 48
8. Profesní vzdělávání sociálních pracovníků 50
8. 1. Střední školy 50
8. 2. Vyšší odborné školy 50
8. 3. Vysoké školy 51
8. 4. Sociální pracovník 51
8. 5. Pracovník v sociálních službách 53
9. Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků 56
9. 1. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách 56
9. 2. Etický kodex sociálních pracovníků ČR 57
9. 3. Společnost sociálních pracovníků ČR 59
9. 4. Asociace vzdělavatelů v sociální práci 60
10. Rekvalifikace a vzdělávací kurzy pro sociální pracovníky 62
10. 1. Školení a kurzy 62
11. Výcvik lektora primární prevence 68
Závěr 71
Zdroje použité literatury 74

Úvod

Jako téma svojí bakalářské práce jsem si vybrala „Celoživotní vzdělávání v praxi sociálních pracovníků“. Toto téma jsem si vybrala, protože mě velmi zajímá celoživotní vzdělávání.

Cílem mojí práce je pokusit se ukázat smysl, nutnost a význam celoživotního vzdělávání pro člověka. Cílem je čtenářům ukázat, jak velkou roli dnes hraje zájem o další vzdělávání, který souvisí se společenským a profesním postavením. Protože je téma celoživotního vzdělávání velmi široké, svojí druhou část práce zaměřím na vzdělávání sociálních pracovníků. Mým cílem bude poukázat na systém vzdělávání sociálních pracovníků a pokusit se nahlédnout do různých typů možností jejich celoživotního vzdělávání.

Metoda práce je převážně práce s literaturou, která se zabývá tématem celoživotního vzdělávání a srovnávání různých pohledů na téma, výběr a třídění literatury. Dále používám analýzu dokumentů a srovnání s vlastními osobními názory. Metodou práce je také vlastní kritika k citovanému textu.

Myslím si, že celoživotní vzdělávání je v současnosti velmi diskutované a aktuální. Jedním z důvodů jsou např. měnící se pracovní podmínky populace. Mnoho lidí, je z důvodů nových trendů v zaměstnání nuceno zdokonalovat své dovednosti a kompetence. Jednoduše řečeno, sebevzdělávat se. Okolo nás můžeme stále pozorovat nové a zajímavé nabídky seminářů, odborných výcviků, kurzů, přednášek, rekvalifikací atp. Je pouze na každém člověku, jak se rozhodne naložit se svým životem a zda se rozhodne pro aktivní účast na celoživotním vzdělávání. Lidskou touhou je mimo jiné i seberealizace a sebezdokonalování, a v celoživotním vzdělávání se podle mého názoru může tato touha krásně rozvíjet. Myslím, že vzdělávání dnes je již nezbytnou podmínkou jak pro zaměstnání, tak pro běžný společenský život. Vzdělávání také umožňuje sociálně slabším lidem dostat se lépe do společnosti a umět se

v ní prosadit. Vzdělávání je také cesta ke společenskému postavení v naší společnosti.

Sama považuji za důležité se v tématu celoživotního vzdělávání vyznat z důvodu mého budoucího povolání, kdy mimo jiné práce bude v určitém případě důležité umět klientovy sociální služby poradit se vzděláváním. Důležitou částí by mělo být také umět klienta na vzdělávání namotivovat a vysvětlit mu důvody, proč je vzdělávání důležité a jak konkrétně by jemu mohlo pomoci při profesním životě. I z těchto důvodů jsem volila právě téma celoživotního vzdělávání v praxi sociálních pracovníků.

Z mého pohledu je důležité, abych se v tématu nejen vyznala, ale abych také uměla zprostředkovat myšlenky a záměry celoživotního vzdělávání pro moje budoucí klienty i pro lidi z mého okolí, kteří projeví o další vzdělávání zájem a budou potřebovat poradit, pomoci apod.

Proto je mým osobním cílem bakalářské práce umět se sama zorientovat v nabídce celoživotního vzdělávání (nejen sociálních pracovníků) a být tím případně nápomocná klientům nebo přátelům.

Z vlastní zkušenosti totiž vím, kolik lidí myšlenku dalšího vzdělávání již předem „zavrhne“ a ani se o vzdělávání nepokouší, a to je podle mého názoru velká škoda. Tito lidé mají různé důvody proč dále svoje vzdělání nerozvíjet. Hodně lidí má strach a zbytečné obavy, které pramení např. z nedostatku informací nebo zkreslených informací.

Byla bych ráda, kdyby moje práce do určité míry namotivovala čtenáře k potřebě dalšího vzdělávání.

1. Uvedení do problematiky celoživotního vzdělávání

Sjednocující se Evropa a změny hospodářsko-politické mají velký dopad na společnost a její rozvoj. Jedním z nových prvků rozvoje společnosti je směrování k „učící se společnosti“.

Podnětem, který v 90. letech přivedl celoživotní učení do politických programů, byl zájem zlepšit zaměstnatelnost a adaptabilitu občanů se zřetelem k vysoké úrovni strukturální nezaměstnanosti, která nejvíce postihla osoby s nižší kvalifikací.

V současné době je zřetelné, že evropská populace stárne a to mimo jiné znamená, že potřeba aktualizovaných vědomostí a dovedností nemůže být uspokojena tím, že se budeme spoléhat na mladé lidi, nově nastupující na trh práce, jak tomu bylo v minulosti. Mladých lidí bude příliš málo a tempo změn bude příliš rychlé. Odborníci dokonce pracují s odhady, že každý člověk musí počítat se změnou své profesní orientace minimálně jedenkrát v průběhu svého profesního života. Tato skutečnost se neobejde bez potřeby získání nových znalostí a dovedností, tedy bez dalšího učení.

Úspěšné celoživotní „učení se“ bude v brzké době klíčovým momentem pro zaměstnatelnost člověka a pro vybudování spokojeného a produktivního života.[1]

Musím projevit svůj osobní souhlas s výše citovaným názorem, který říká, že mladých lidí ubývá a tempo změn je příliš vysoké. Proto si myslím, že

[1]ZLÁMALOVÁ, H. *Celoživotní učení – téma naší společnosti* [online]. Praha: Centrum pro studium vysokého školství – Národní centrum distančního vzdělávání. 2005, [cit. 2011-02-10]. Dostupné z: <http:// www.csvs.cz/struktura/ncdiv/Celozivotni_uceni_HK2005.rtf >.

pracovníci v organizacích by se měli naučit motivovat k dalšímu vzdělávání, které ke své profesi potřebují. Lidé by se měli naučit přijímat celoživotní vzdělávání jako naprosto běžnou součást osobního i profesního života. Domnívám se, že je velkou chybou, když si někteří lidé myslí, že další vzdělávání nepotřebují, a případně je toto vzdělávání obtěžuje nebo nebaví. Další vzdělávání může být podle mého názoru lidem velkým přínosem, může je obohatit a posunout v životě dál.

Praxe vzdělávání dospělých se rozvíjí velmi hodně, souvislost je dána i kvůli podpůrným vzdělávacím programům EU. Záleží na konkrétních aktuálních informacích daných organizací, které spolupracují s programy EU.

V porovnání se situací před několika lety, se dá říci, že máme uspokojivý stav zpracování andragogické tématiky v české odborné literatuře. Počet literatury stále narůstá. Literatura se dělí na různé okruhy vzdělávání dospělých, jako je např. zájmové vzdělávání dospělých, občanské a profesní vzdělávání dospělých, a didaktika vzdělávání dospělých.[2]

Zájmovému vzdělávání dospělých se věnuje např. kniha „Zájmové vzdělávání dospělých“, která se zabývá volným časem a didaktickými aspekty zájmového vzdělávání dospělých.[3]

Občanskému vzdělávání se např. věnuje kniha „Sociální hnutí a vzdělávání dospělých“.[4]

Otázkami učení se dospělých a otázkami celoživotního vzdělávání se zabývají nejen univerzity v Praze a Brně, ale také např. Národní vzdělávací fond.[5]

[2]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.

[3]ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha. Praha: Portál, 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-5516.

[4]KOPECKÝ, Martin. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: Aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 131 s. ISBN 80-86432-96-3.

V odborné přípravě i ve všeobecném vzdělávání je dnes místo konkrétních vědomostí kladen důraz na obecné kompetence a dovednosti, které nemají vztah jen ke konkrétnímu pracovnímu místu, proto vidím velkou nutnost celoživotního učení a vzdělávání.

Celoživotní vzdělávání také popisuje dokument „Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR“ z roku 2003.[6]

[5] *Národní vzdělávací fond* [online]. [cit. 2011-06-02]. Dostupné z WWW: <http://www.nvf.cz/>.

[6] *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR*. [online] Praha: 2003 [cit. 2011-06-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/1291/Strategie_RLZ.pdf>

2. Vysvětlení základní terminologie celoživotního vzdělávání

Vzdělání je jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.[7]

Formální vzdělávací systém vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část. Každému člověku by měly být poskytovány možnosti vzdělávat se v různých stadiích svého života v souladu se svými možnostmi, potřebami a zájmy.

Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenou kontinuitu „od kolébky do zralého věku“. Kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny, od nejútlejšího dětství, je jeho základnou. Mělo by zajistit, že se člověk „naučí učit se“ a že bude mít k učení pozitivní postoj.

Následující počáteční i další odborné vzdělávání by mělo vybavovat člověka dovednostmi a schopnostmi, řešit novodobé problémy rozvoje, sociální soudržnosti i ekonomiky založené na znalostech a nemělo by postrádat morální obsah.[8]

Některé kurzy, semináře atd. se zabývají aktuální problematikou a řešením konkrétních situací v životě člověka. Na určité výcvikové kurzy může člověk přicházet s reálnými situacemi a pomocí ostatních členů ve skupině se je snaží

[7] Palán, Z., Kalous J. Veselý, A.: *Celoživotní učeni. Vybrané problémy vzdělávací politiky*. Praha, Karolinum 2006, str. 25-37.

[8] *Strategie celoživotního učení 2007* [online]. MŠMT, 2007[cit. 2011-02-10]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/publikace-strategie-celozivotniho-uceni-cr>.

vyřešit. V těchto kurzech bych spatřovala výše uvedené, tedy to, že vzdělávání má člověka vybavovat dovednostmi a schopnostmi k řešení novodobých problémů.

Ráda bych zde okomentovala větu: „Celoživotní učení by mělo zajistit, že se člověk „naučí učit se“ a že bude mít k učení pozitivní postoj.“

Podle mého názoru se u mnoha rodin v ČR projevuje určitý odpor k vzdělávacím institucím a zařízením. Již rodiče v dětství dítěte mají velký vliv na jeho pozdější vztah k učení a vztah k vzdělávacím institucím. Jestliže rodiče sami do školy chodili neradi, stěží jejich dítě bude mít školu rádo. Proto si myslím, že by rodiče už od útlého dětství měli děti učit mít pozitivní vztah k učení. Měli by se s nimi učit a zdůrazňovat jim potřebu učení pro jejich život. Myslím si, že pomocí takového přístupu bude pro dítě učení normální součástí života a snadněji se s učením vypořádá.

Celoživotní učení lze tedy členit do dvou základních etap, které označujeme jako počáteční a další vzdělávání.

- Základní vzdělávání, které se zpravidla kryje s dobou plnění povinné školní docházky.
- Střední vzdělávání, které je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem, nebo závěrečnou zkouškou. Součástí středního vzdělání je v ČR i tzv. nástavbové studium pro absolventy středního vzdělání s výučním listem ukončené maturitní zkouškou.
- Terciární vzdělávání, které poskytuje vysokoškolské vzdělávání uskutečňované vysokými školami, vyšší odborné vzdělávání uskutečňované vyššími odbornými školami a částečně i vyšší odborné vzdělávání v konzervatořích.

Počáteční vzdělávání probíhá zejména v mladém věku a může být ukončeno kdykoli po splnění povinné školní docházky vstupem na trh práce nebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní obyvatele.

Další vzdělávání probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.

Celoživotní učení je v ideálním pojetí považováno za nepřetržitý proces, ve skutečnosti jde spíše o neustálou připravenost člověka učit se než o neustálé studium. Vychází se přitom ze zásady, že konkrétní získané kompetence nejsou tak cenné jako schopnost učit se.

Celoživotní učení dělíme:

Formální vzdělávání, které je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe navazujících stupňů vzdělání (základního vzdělání, středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání v konzervatoři, vyššího odborného vzdělání, vysokoškolského vzdělání), jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.).

Neformální vzdělávání, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění.

Neformální vzdělávání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních a dalších organizacích. Patří sem např. organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, ale také krátkodobá školení a přednášky. Podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Toto vzdělávání nevede k získání stupně vzdělání.

Informální učení, které je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost ověřit si nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy) na rozdíl od formálního a neformálního.[9]

Učení je spojené s reálnými situacemi a problémy, vede ke zvládání problémů a ke kompetencím. Toto učení umožňuje oproti kurzům rychlou reakci na aktuální události. Učení vychází ze zájmů jednotlivce, a proto odpadá do značné míry problém motivace. Informální učení vede k rozvoji osobnosti, protože je spojeno s reflexí výsledků učení do vlastního života. Je zde riziko ve smyslu omezenosti vlastních zkušeností. Může zde být nebezpečí předsudků, omylů a nebezpečí vlivů špatných zkušeností, např. právě s organizovaným učením.[10]

Myslím si, že každý typ učení má pro život člověka význam a každé učení přináší člověku něco různorodého. Byla by chyba se domnívat, že jen nějaký

[9] *Strategie celoživotního učení 2007* [online]. MŠMT, 2007 [cit. 2011-02-10]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/publikace-strategie-celozivotniho-uceni-cr>.

[10] BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 55). ISBN 978-80-247-2580-2.

typ učení je nejvhodnější a pro člověka nejlepší. Z mého hlediska je nejvhodnější kombinace všech tří typů učení. Každé učení přináší nějaké specifické znaky a myslím, že ty se pak v různých typech učení mohou propojovat. Je-li člověk schopen toto propojení přenést do svého běžného života myslím si, že jde o ideální spojení.

Mnoho lidí má dle mého názoru zkušenosti s informálním učením, ovšem už ho nezrealizují v rámci neformálního nebo formálního učení, to je velká škoda, protože je určitě lépe, když člověk svoje dovednosti může nějak prokázat – např. diplomem, nebo osvědčením apod.

2. 1. Účel a nutnost celoživotního vzdělávání

Další celoživotní vzdělávání může být další šance pro lidi, kteří z nějakých důvodů nezískali vzdělání podle svých potřeb nebo v nějakém úseku svého života neměli o vzdělávání zájem. Ve vývojových zemích to může znamenat alfabetizaci, ve vyspělých zemích se většinou jedná spíše o získání středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání.

Učením získáme odborné vzdělávání a zvyšování kvalifikací a kompetencí. Učení také rozvíjí schopnosti vyplňovat sociální role v rodině, sociálním životě atd. Vzdělávání můžeme chápat jako individuální rozvoj chápaný většinou jako rozvoj kulturních a všeobecných znalostí, nebo také jako schopnost trávit svůj volný čas hodnotně. V mnoho společnostech se doplňuje individuální rozvoj záměrem spojit jej se sociálním cítěním, solidaritou, sociální soudržností, výchovou k občanství.[11]

[11]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 29). ISBN 978-80-247-2580-2.

Více se touto problematikou zabývá také dokument „Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR“ z roku 2003.[12]

2. 2. Andragogika

Věda, která se zaměřuje na význam sociálních, kulturních, politických, ekonomických a technologických struktur a změn pro vzdělávání a učení se dospělých. Jedná se o otázky společenské a ekonomické funkce vzdělávání dospělých, vývoj kvalifikační struktury, funkce vzdělávání dospělých. Vzdělávání dospělých jako intervenční mechanizmus při řešení společenských krizí, např. nezaměstnanost nebo migrace.[13]

„Vzdělávání dospělých se definovalo jako uspokojení subjektivních vzdělávacích (poznávacích, orientačních) potřeb jedince, jako personální růst, často s doplňkem nutnosti zajistit integraci jednotlivce do společnosti.“[14]

Nutnost zabývat se socializací dospělých vznikla hlavně v důsledku rostoucí dynamiky společenského, ekonomického a technického vývoje. Každý člověk musí zvládat měnící se nároky života. Socializace je doprovázena novými nároky na jednání a chování člověka.[15]

O andragogice se můžeme více dočíst na internetových stránkách české andragogické společnosti.[16]

---

[12] *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR*. [online] Praha: 2003 [cit. 2011-06-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/1291/Strategie_RLZ.pdf>

[13] BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 35). ISBN 978-80-247-2580-2.

[14] BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 34). ISBN 978-80-247-2580-2.

[15] BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 72). ISBN 978-80-247-2580-2.

[16] *Česká andragigická společnost* [online]. [cit. 2011-06-02]. Andragogika. Dostupné z WWW: <http://andragogika.webnode.cz/>.

2. 3. Organizace vzdělávání dospělých

Stát, regiony, komuny, podniky zřizují vzdělávací organizace za účelem vzdělávání dospělých. Organizace vzdělávání dospělých jsou velmi různorodé a netvoří na rozdíl od školství státního žádný jednotný celek. Tyto organizace jsou předmětem výzkumů psychologie a sociologie a teorií organizací.

V dnešní době jsme svědky zvýšené nutnosti učit se a kvalifikovat se. Jsme také svědky vývoje, které přesouvá zodpovědnost za kvalifikace na jednotlivce. V určitých organizacích se preferuje učení přímo v organizaci z důvodů pracovního kolektivu, pracovních problémů apod.

Stále více se zdůrazňuje pedagogický a andragogický aspekt sfér společenského života. Do těchto sfér patří volný čas, kultura, média, dovolená atd.

Vzdělávání a učení dospělých probíhá na různých místech, tím se odlišuje od školních vzdělávacích aktivit. Může ale probíhat i ve školských organizacích, a v jiných organizacích, které toto vzdělávání podporují (např. administrativní podniky, armáda, policie, politické organizace, odbory, církve, různé spolky, muzea, knihovny atd.) Vzdělávací záměr organizací pak záleží na účelech organizace.

Vzdělávání dospělých také můžeme nacházet v různých svépomocných a alternativních hnutích, jako součást trávení volného času, kulturního života atd.

Organizační struktura vzdělávání dospělých se dá dělit:

- podle možností přístupu otevření zájemcům (např. státní školy), nebo jen vyhrazené pro určitý okruh účastníků (např. podnikové vzdělávání viz kapitola 2. 4.),
- podle zájmů organizace, např. organizace komerční a částečnými společenskými zájmy (např. církve, sbory), s veřejnými zájmy (např. podniky, hnutí, občanské aktivity).

Zřizovatelem může být např. státní, veřejná, veřejně-právní, nezisková, privátní či komerční organizace. Obsahem vzdělávání můžou být všeobecné, odborné, zájmové, kulturní, občanské vzdělávání a také rozvoj osobnosti.[17]

Vzdělávací organizace mohou pro vzdělávajícího člověka přinést mnohé pozitivní zkušenosti. Můžou to být např. radost z poznání, radost z vlastního výkonu, zážitky z úspěchů. Člověk ve vzdělávacích organizacích může potkávat nové přátelé.

V negativním smyslu mohou mít lidé nepříjemné pocity jako je např. frustrace, nespravedlnost, nuda apod. V organizacích se také učíme věci, které nejsou žádané – např. přetvářka, podřízení se autoritě, obstání v konkurenci. Jak rostou nároky na výkon, přichází i obavy z neúspěchu. Starší lidé ve vzdělávání prožívají neúspěchy více než mladší lidé.[18]

V této kapitole můžeme vidět opravdu pestrou nabídku kurzů, které poskytují různé organizace, je pouze na každém člověku, pro co, a z jakého důvodu se rozhodne. Myslím, že když člověk chce, určitě najde pro sebe uspokojivou nabídku a jeho vzdělávání se nutně nemusí realizovat pouze v rámci jeho profese, ale může se realizovat v rozmanitých oborech. Osobně bych možnou překážku viděla ve finanční situaci, protože některé kurzy jsou nákladné a z vlastní zkušenosti si myslím, že když už člověk nějaký kurz celoživotního vzdělávání vybírá, tak přemýšlí hlavně nad tím, jestli mu kurz bude přínosný do jeho profese. To může souviset i s vynaloženým časem, který člověk za vzdělávání musí dát, proto určitě musí přemýšlet nad tím, co zvolí.

[17]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 63). ISBN 978-80-247-2580-2.

[18]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 73). ISBN 978-80-247-2580-2.

2. 4. Podnikové vzdělávání

U podnikového vzdělávání jde především o zkvalitňování lidských zdrojů. Vzdělávací akce v podnicích posilují vzájemné vazby mezi podnikem a zaměstnanci. Aktivity zájmového vzdělávání mohou zaměstnance odvádět od stereotypů, dovolují jim odreagovat se od všedního života. Mnohdy mohou posilovat subjektivní pocit spokojenosti a kvalitního naplnění života. Není důležité, o jakou vzdělávací aktivitu se jedná, zda o fitness aktivity či kulturní akce.

V mnoha inzerátech na pracovní pozice si můžeme všimnout lákavé nabídky zaměstnavatelů, kteří nabízejí možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje vzdělávání.

Vzdělávání je důležité především kvůli velkému rozvoji různých technologií. Od pracovníků se vyžaduje být stále specializovanější – např. propracovanější organizace práce, nové předpisy, informace. Pracovníci musí být flexibilní a ochotní učení se stále novým dovednostem. Někdy se může stát, že tyto skutečnosti mohou znamenat pro člověka odcizení od práce. Zajímavé je, že někdy se může člověk i ve svém volném čase věnovat jeho pracovní náplni.[19]

Více se o podnikovém vzdělávání můžeme dozvědět na Strategii rozvoje lidských zdrojů pro ČR.[20]

[19] ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha. Praha: Portál, 2009. 208 s. (str. 23). ISBN 978-80-7367-5516.

[20] *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR*. [online] Praha: 2003 [cit. 2011-06-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/1291/Strategie_RLZ.pdf>

2. 5. Cílové skupiny ve vzdělávání dospělých

Vzdělávací nabídka může být určena všem dospělým (počítačové, jazykové kurzy apod.) Ve společnosti se dají určit i skupiny se specifickými vzdělávacími zájmy nebo potřebami. Tyto skupiny jsou označeny jako cílové. Vlastní diskuze o práci s cílovými skupinami vznikla v andragogice v sedmdesátých letech. Tato diskuze byla důsledkem společenského uznání vzdělávání dospělých, jeho rozmachu, institucionalizace a profesionalizace. Také důležitou roli hrála myšlenka sociální rovnosti, rovnosti vzdělávacích šancí a práva na vzdělání. Sociální politika, vzdělávací politika a andragogika se zaměřily na vyhledávání znevýhodněných skupina a snažily se pro ně vypracovat odpovídající vzdělávací programy. Toto je například jeden směr z cílových skupin.

Každý druh vzdělávání má svojí klientelu a snaží se o respektování jejích specifik. Mezi tradiční cílové skupiny můžeme zařadit např. ženy, rodiče, zaměstnance, nezaměstnané, seniory, vězně, lidi v krizových situacích, migranty, analfabety. Pro tyto cílové skupiny se přizpůsobují programy a tyto skupiny jsou předmětem výzkumu cílových skupin.[21]

Kritéria pro určování cílových skupin:

- sociologické kritérium (nezaměstnanost, negramotní lidé apod.),
- pohlaví,
- věk (absolventi škol, dospělý v předdůchodovém věku, senioři),
- podle formy vzdělávání (např. vzdělávající v organizacích, samouci),
- podle dosaženého vzdělávání (základní, střední, vyšší vzdělání),
- podle profesního zařazení (např. nekvalifikovaní, technici, manažeři, lektoři),

[21]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 87-88). ISBN 978-80-247-2580-2.

- podle motivace.[22]

Andragogika a vzdělávací organizace se musí cílovými skupinami zabývat z následujících důvodů:

- účast na vzdělávání je ve většině případů dobrovolná, potenciální účastníci by měli být přesvědčení o atraktivitě nabídky,
- vzdělávací zařízení se musí postarat o to, aby jejich kurzy byly navštěvovány, protože jsou financovány většinou podle počtu účastníků,
- v důsledku společenských a ekonomických změn se cílové skupiny rychle mění,
- zaměření se na cílové skupiny může přispět k demokratizaci vzdělávání dospělých.

Andragogika může v různých individuálních případech přispět k pomoci řešení životních a sociálních problémům (např. rekvalifikacemi).[23]

Různé rekvalifikace organizují školy, úřady práce, vzdělávací zařízení apod. Jestli-že se člověk dostane do nepříznivé situace a přijde na úřad práce, po určité době zde je mu nabídnut rekvalifikační kurz, který mu může být pro jeho profesní život velmi prospěšný. (viz kapitola 10.)

Více se o cílových skupinách ve vzdělávání dospělých můžeme dočíst v dokumentu tvorba cílových skupin a účinnost profesního vzdělávání dospělých.[24]

[22]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 87-88). ISBN 978-80-247-2580-2.

[23]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 87-88). ISBN 978-80-247-2580-2.

[24]*Tvorba cílových skupin a účinnost profesního vzdělávání dospělých* [online].[cit. 2011-06-02]. Dostupné z WWW: <www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/ukazky/p5.doc>.

3. Význam celoživotního vzdělávání

V dnešní době se vychází z toho, že člověk nese ze své kvalifikace odpovědnost sám. Za člověka nezodpovídá vzdělávací organizace, ani jiná organizace. Jednotlivec si musí své učení zajišťovat ve své vlastní zodpovědnosti. Mimo jiné je mnoho vzdělávacích organizací zaměřeno více na výkon, než na učení.[25]

Význam celoživotního učení pro budoucnost Evropy byl nyní potvrzen na nejvyšší úrovni. Hlavy členských států se shodly, že v příštím desetiletí by měla jít Evropská unie světu příkladem. Evropa musí ukázat, že je možné dosáhnout hospodářského růstu a zároveň posílit sociální soudržnost. Při zdůraznění toho, že "lidé jsou hlavním bohatstvím Evropy a měli by být centrem politiky Evropské unie", se dospívá k závěru, že především systémy vzdělávání se musí přizpůsobit nové realitě 21. století. Celoživotní učení je základem pro rozvoj občanství, sociální soudržnosti a zaměstnanosti".[26]

Tyto myšlenky jsou přirozenými výsledky desetiletí, v jehož průběhu se celoživotní učení znovu dostalo na přední místo národních a mezinárodních politických programů. Začátkem 90. let se evropské ekonomiky musely vyrovnat s prudce se měnícím charakterem výroby, obchodu a investování. To vyvedlo trhy práce z rovnováhy, což mělo za následek vysokou úroveň strukturální nezaměstnanosti spolu se vzrůstajícím nedostatkem kvalifikací a nesouladem mezi jejich nabídkou a poptávkou po nich. Pokud měly modely

[25]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 16). ISBN 978-80-247-2580-2.

[26]Závěry předsednictví Evropské rady, Lisabon, 23. -24. března 2000, [online], odst. 5, Dostupné z: http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7284_cs.htm

vzdělávání tyto problémy vyřešit, vyžadovaly více pozornosti. Evropský rok celoživotního učení (1996) ukázal, kolik zájmu a angažovanosti v oblasti celoživotního učení existuje na všech úrovních a to pomohlo ovlivnit politické myšlení v členských státech.[27]

Rozšiřují se rozdíly mezi sociálním životem většiny a životem osob ohrožovaných dlouhodobou sociální exkluzí. Vzdělávání se stává důležitější, než kdykoli předtím v ovlivňování šancí lidí na to, že se začlení do společnosti, bude se jim tam dařit a budou zlepšovat své postavení. Stále složitější způsoby přechodu mladých lidí z počátečního vzdělávání do světa práce mohou být předzvěstí toho, co čeká v budoucnosti lidi každého věku. Zaměstnatelnost je klíčovým výsledkem úspěšného učení, ale sociální začlenění nespočívá pouze v získání placeného zaměstnání. Učení otevírá dveře k vybudování spokojeného a produktivního života, značně nezávislého na zaměstnaneckém statusu a vyhlídkách člověka.[28]

3. 1. Důvody pro celoživotní vzdělávání

Výsledkem sebevzdělávání je nárůst osobní svobody a autonomie. Nehrozí nebezpečí ztráty stability. Výsledkem vzdělávání je převzetí zodpovědnosti za vlastní jednání, plánování, rozhodování atd.

Zvyšují se nároky na úspěšné zvládání života, ve smyslu individualizace. Roste autonomie vůči institucím a je nutné „vzít osud do svých vlastních rukou“. Člověk se také během učení musí učit plánování svého vzdělávání, zohledňovat důsledky vzdělávání a význam tohoto učení. Ve vzdělávání tedy

[27] Realizace, výsledky a celkové hodnocení Evropského roku celoživotního učení *(1996),* [online] Zpráva Komise Evropských společenství, COM (1999)447 konečná verze, 15. září 1999. Dostupné z: http://dspace.upce.cz/bitstream/10195/32427/1/CL420.pdf

[28] *Memorandum o celoživotním učení* [online]. Evropská komise, 2000. [cit. 2011-02-10]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>.

nejde pouze o získávání poznatků a dovedností, ale jde také o integraci učení do zodpovědného formování plánování života. Vzdělávání se stává součástí životní praxe.[29]

Důvodů pro vzdělávání najdeme v literatuře mnoho, ale něco jiného je skloubit teorii s praxí. Protože v praxi a běžném životě najdeme mnoho důvodů, proč si na vzdělávání nenajít čas, peníze apod. Ideální by bylo, kdyby lidé cítili odpovědnost za své vzdělávání a do svého vzdělávání sami investovali čas a peníze.

Andragogika hovoří o nutnosti posunu termínu celoživotního vzdělávání k rozmanitějšímu termínu celoživotní učení. Vzdělání je převážně určeno formalizovaným postupům ve vzdělávacích institucích. Učení je na rozdíl od vzdělávání zaměřené i na neformální učení. Termín celoživotního učení se vztahuje k různým aktivitám a činnostem člověka. Tyto činnosti nám přináší znalosti, dovednosti a kompetence pro různé oblasti osobního života ale také profesního a sociálního života lidí.

Cíle učení nemusejí být nutně dány předem, ale v průběhu učícího procesu se můžou vyvíjet a formovat. Tím může růst sebeřízené učení.[30]

3. 2. Sebeřízené učení

Předpokladem dobrého sebeučení je dobře strukturované vědění. Člověk, který nic neví, nedovede nové informace zpracovat. Učit se učit nebo získat klíčové kvalifikace jen formálně, bez obsahů nejde. Také skupinové učení

[29]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 50). ISBN 978-80-247-2580-2.

[30]KOPECKÝ, Martin. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: Aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 131 s. (str. 12-13). ISBN 80-86432-96-3.

může přerůst v prosté povídání. Důvody sebeorganizovaného učení jsou mnohdy vynucené, např. nemocí v rodině apod.

Učící by měl umět zajišťovat vlastní vzdělávací potřeby a cíle, plánovat, připravovat, realizovat a vyhodnocovat procesy vlastního učení. Měl by se rozhodnout, co se chce učit sám, a co se chce učit organizovaně. Měl by být schopen udržet koncentraci a motivaci.

Negativum sebeřízeného učení je to, že ze sociálního hlediska je záležitostí středních vzdělanostních vrstev obyvatelstva, které jsou zvyklé se učit a mají motivaci. Sebeřízené učení je mnohdy necílené, časově velmi náročné, je náchylné ke ztroskotání a to má za následek oslabení sebevědomí, protože udržení motivace vyžaduje velkou vůli.

Jednotlivec by měl mít vlastní iniciativu, sebeorganizaci a sebemotivaci, měl by se orientovat v nepřehledných situacích, učit se a také odnaučovat, rekvalifikovat se a také kontrolovat. Člověk by měl zvládat problémy pomocí sebeučení, které si plánuje a za které zodpovídá.[31]

Podle mého názoru v sobě každý člověk má prvky sebeřízeného učení. To můžeme u lidí pozorovat v běžném životě. Myslím tím např. výše zmíněnou nemoc v rodině, která člověka donutí k učení. Nemyslím si, ale že je sebeřízené učení nějak výjimečné, naopak bych si dovolila říci, že každý člověk bude mít nějaké známky sebeřízeného učení – např. vzdělávání se v různých encyklopediích, odborných knihách, které souvisí s naší nemocí, diagnózou, poruchou apod. Typické mi přijde např. vypisování si důležitých a zajímavých faktů z knih, článků, internetu atd. Náročné je také podle mého názoru učení se cizích jazyků, to musí vyžadovat spoustu motivaci a velkého sebeřízení. Zde bych viděla jako velmi dobré plánování, realizování a následné vyhodnocování

[31]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 55-57). ISBN 978-80-247-2580-2.

splněného a naučeného. Ovšem stále více se přikláním k učení se pod řízením lektora nebo učitele, ale záleží na každém člověku individuálně, co mu vyhovuje. Je zde otázka, jestli pak sebeřízené učení dojde k nějakým výsledkům.

Ovšem musím také citovat názor odborníka, který si myslí pravý opak.

Rogers říká*: „Nevěřím, že někdo někdy druhého člověka něco naučil. Zpochybňuji účinnost vyučování. Jediné, co vím, je to, že každý, kdo se učit chce, se také učit bude.“*[32]

3. 3. Důsledky nezájmu o další vzdělávání

Nejčastější důvody, proč se dospělí nezúčastňují dalšího vzdělávání podle McGivney (in Jarvis, 2004):

- nedostatek času,
- negativní zkušenosti ze školy,
- nedostatek peněz,
- nedostatek sebedůvěry,
- nutnost starat se o potomky,
- málo příležitostí ke vzdělávání,
- nepotřebnost vzdělání,
- špatná dostupnost vzdělávacích možností,
- nevhodný čas kurzů.

V ČR se méně zapojují především lidé se středním a základním vzděláním.

[32]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 53). ISBN 978-80-247-2580-2.

Průměrný rozdíl v čase, který na své sebevzdělávání věnuje vysokoškolák a člověk se základním vzděláním je 2,5 hodiny týdně. Dá se říci, že vyššímu dosaženému vzdělání odpovídá výraznější potřeba získávat další vědomosti.[33]

V dnešní době se vzdělávání chápe stále více jako samozřejmost a nutnost.

Kdo se v dnešní době nevzdělává, projevuje neochotu pracovat sám na sobě, což přinejmenším trh práce negativně oceňuje. Nevzdělávání může vést k pocitu ohrožení, ztrátě prestiže, pocitům osamocenosti a izolace.[34]

O možných důsledcích dalšího nevzdělávání se můžeme dočíst více v dokumentu „Identifikace nedostatku kvalifikací na českém trhu práce.“[35]

Souhlasím s popsanými důvody nevzdělávání, protože si myslím, že jsou reálné a že opravdu na velkou většinu lidí působí a jsou příčinou neochoty se dále vzdělávat. Podle mého názoru negativní zkušenosti ze školy mohou negativně ovlivnit vztah k celoživotnímu vzdělávání. To pak souvisí s předáváním negativního vztahu k učení na své děti a celé je to „začarovaný kruh“. Dítě se pak nerado učí, a tím se zablokuje jeho neochota k dalšímu vzdělávání. Možná až život dospělého člověka přiměje k učení a jedinec zjistí, jak moc je vzdělávání a vzdělání v dnešní době důležité. Ovšem podle mého názoru se s věkem stává vzdělávání složitější, co se týče organizace okolních vlivů (pracovní doba, děti, závazky atd.) Zastávám ale názor, že jestli člověk chce, s troškou snahy vzdělávání realizovat jde. Největším problém pro mě zůstává nízká sebedůvěra, protože s názory lidí, kteří si myslí, že na vzdělání „nemají“ se setkávám stále a velmi mě to mrzí, protože jak tvrdím, je škoda studium alespoň nezkusit. Možná nějaký neúspěch lidi může ovlivnit natolik,

[33]ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha. Praha: Portál, 2009. 208 s. (str. 18-19). ISBN 978-80-7367-5516.

[34]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 50). ISBN 978-80-247-2580-2.

[35] *NVF: Identifikace nedostatků kvalifikací* [online]. [cit. 2011-06-02]. Dostupné z WWW:<http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/nedostatek_kvalifikaci.pdf>.

že již další vzdělávání nevyhledávají. Proto bych doporučovala lidem nenechat se odradit a pokoušet se seberealizovat a sebepřekonávat, i když to pro někoho nemusí být snadné.

Velmi zajímavý mi přijde rozdíl, který týdně svému vzdělávání věnuje vysokoškolák a nevysokoškolák. To z mého hlediska souvisí s potřebou sebevzdělávání, která prokazatelně s nárůstem vzdělávání roste.

3. 4. Přístupnost dalšího vzdělávání

Pro vysoce kvalifikované profese je další vzdělávání nutnost, jde o profese jako je lékař, právník, programátor apod. Těmto profesím další vzdělávání většinou zajišťují specializovaná zařízení, např. advokátní komory.

Státní správa, vojsko, policie, a velké podniky si vytvářejí vlastní systémy vzdělávání jako součást své personální práce. Pracovníci těchto podniků mají většinou dobrou příležitost k celoživotnímu vzdělávání. Omezená je nabídka kurzů dalšího vzdělávání např. pro řidiče, pracovníky úklidových firem, řemeslníky v malých nespecifických činnostech. Na státní podpoře je závislé další vzdělávání lidí nezaměstnaných, lidí postižených apod.[36]

Úřady práce nabízejí lidem „Informační a poradenská střediska“. Tyto střediska mimo jiné působení nabízejí rekvalifikace, poskytují informace o nich a případně je mohou zprostředkovat. Tyto služby mohou podle mého názoru využít lidé výše uvedení, kteří se ve své profesi k rekvalifikacím a kurzům dalšího vzdělávání většinou nedostanou.[37]

[36]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 120-121). ISBN 978-80-247-2580-2.

[37]*Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-06-02]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>.

4. Historický vývoj celoživotního vzdělávání

Již J. A. Komenský navrhoval, aby se vzdělávání uskutečňovalo v etapách pokrývajících celý lidský život. V průběhu vývoje společnosti se však proměňovaly důvody, proč by se měl člověk permanentně vzdělávat, a měnila se také očekávání, která jedinec a společnost do celoživotního učení vkládali. Jednotlivé zpracované koncepce celoživotního učení sledují různé cíle.

Koncepty celoživotního učení, které byly formulovány mezinárodními organizacemi (Rada Evropy, UNESCO, OECD) v 60. a 70. letech 20. století sledovaly především cíle „nového humanismu", tedy sociálního a kulturního rozvoje společnosti prostřednictvím vzdělávání přístupného všem bez jakékoliv diskriminace. Koncept „permanentního vzdělávání" Rady Evropy zdůrazňoval především podporu rovnosti vzdělávacích příležitostí.

Práce UNESCO byla orientována na vzdělávací politiku a sociokulturní poslání této organizace zejména se zřetelem k pozvednutí celkové vzdělanostní úrovně v zemích na různém stupni společenského a ekonomického rozvoje.

V uvedených pojetích celoživotního učení, hrály základní úlohu školské instituce, tedy veřejné vzdělávání financované z veřejných zdrojů. S tím souvisela i významná úloha státu při organizování, řízení i financování systému. Zaměstnavatelé projevovali v té době pouze nepatrný zájem o vzdělávání dospělých jako o prostředek k udržování nebo zlepšování profesní kvalifikace, ačkoliv vzdělávání dospělých bylo např. v Baťových závodech osvědčenou cestou k úspěchu již v předválečné době. Zásady celoživotního učení byly ve vyspělých zemích přijaty v rovině politické. Ve skutečnosti však nedošlo k jejich významnějšímu převedení do realizace.

Současný koncept celoživotního učení má své základy v 90. letech minulého století. Rozvíjí se v jiném enviromentálním, ekonomickém i politickém

klimatu, než tomu bylo v 70. letech, preferuje realističtější cíle spojené s programy celoživotního učení zaměřenými na rozvoj lidských zdrojů, zejména ve vztahu k potřebám efektivního fungování ekonomiky.

Těžiště tohoto konceptu se přesouvá k problematice odborného vzdělávání a přípravy, k uplatnění v pracovním životě. Zásadní myšlenky ze 70. let zůstávají, ale mění se chápání jejich společenské funkce. Z prostředku ke kultivaci člověka se stal důležitý nástroj k zajištění existence každého jedince, závislé nejen na předpokladech pro uplatnění se na trhu práce, ale i na možnosti nalézt vlastní identitu a své místo ve společenských vztazích. Základní změny oproti pojetí 70. let spočívají především v tom, že se přikládá menší význam školským institucím a zdůrazňuje se naopak význam institucí mimo formální vzdělávací soustavu a význam neformálního vzdělávání a informálního učení v různých prostředích. Další rozdíl se týká úlohy státu, která již není tak významná, základem se stává partnerství v rámci občanské společnosti a rozložení odpovědnosti mezi státem, zaměstnavateli, obcemi, občanskými sdruženími apod.

Místo dalšího vzdělávání financovaného z veřejných zdrojů a střídání vzdělávání a práce se dává přednost učení na pracovišti a pracovnímu začlenění během učení. Dalším podstatným rozdílem je snaha, aby všichni jedinci absolvovali úplný cyklus sekundárního vzdělávání, aby zůstávali ve škole nejméně do věku 17–18 let. Vytvoření této základny celoživotního učení je jedním ze základů strategie rozvoje celoživotního učení pro všechny. To má také zásadní důsledky pro koncepci počátečního vzdělávání na vyšší sekundární úrovni.[38]

[38] *Strategie celoživotního učení 2007* [online]. MŠMT, 2007 [cit. 2011-02-10]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/publikace-strategie-celozivotniho-uceni-cr>.

Nejpozději v sedmdesátých letech minulého století se začala i v politické a ve veřejné diskuzi prosazovat myšlenka, že tempo životních změn se dá zvládat jen pomocí neustálého učení.[39]

4. 1. Vznik celoživotního vzdělávání

Dříve byl každý jenom laik, ale ovládal všechny všední problémy našeho života. Dnes je situace taková, že člověk většinou potřebuje pomoc druhých. Všeobecné vědění je spíše otázkou zálib daného člověka.

V šedesátých a sedmdesátých letech se začala realizovat již vyslovená myšlenka, že vzdělávání je proces, který člověka doprovází po celý jeho život, a že je potřeba věnovat se mu po celý život. Každý dosažený stupeň vzdělanosti je jen předběžný, a člověk by měl mít možnost se zdokonalovat po celý život. V případě, že se zdokonalovat nebude, může člověku hrozit, že nezvládne rychle se měnící podmínky vlastního života jak osobního, tak pracovního.

Vzdělávání dospělých se tedy začíná přeměňovat v permanentní, celoživotní proces učení. Změna vzdělávání dospělých z uspokojování vzdělávacích potřeb v nutný předpoklad pro zvládání narůstajících pracovních nároků vedla k částečnému nahrazení pojmu vzdělávání dospělých pojmem další vzdělávání. Toto vzdělávání je chápané jako všeobecné, kulturní vzdělávání.[40]

[39]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 53). ISBN 978-80-247-2580-2.

[40]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 20-23). ISBN 978-80-247-2580-2.

4. 2. Současná situace ve vzdělávání dospělých

Veškeré přístupné prognózy se shodují, že význam vzdělávání dospělých poroste. V naší společnosti roste hodnota a prestiž. Mnoho lidí má potřebu účastnit se dalšího vzdělávání. Ovšem dostupná nabídka vzdělávání není pro všechny lidi stejná. Vzdělávání dospělých se stalo součástí personální politiky v organizacích. Významně se posouvá těžiště vzdělání dospělých od zájmového a všeobecného ke vzdělávání zaměřenému na získávání profesních kvalifikací a kompetencí.

Podíl nestátních organizací na vzdělávání dospělých velmi rychle roste. Přestává platit představa, že vzdělávání dospělých zabezpečuje sociální politika státu. Roste trh vzdělávacích komerčních nabídek, průmyslu volného času a komerční kultury. Nabídka dostává svou vlastní váhu a poptávku si tvoří sama.

Učení se dnes stalo nedílnou součástí konzumního způsobu života a také kultivuje vlastní životní styl.

Rozmáhají se také vzdělávací formy, které jsou zaměřené na vnitřní svět osobnosti. Jde např. o terapie zaměřené na sebepoznání, jógu, východní techniky zvládání stresů, meditaci, sebeléčení, magii atd. Jsou to metody, které se týkají tělesnosti, emocí a duchovního světa, které nalezly cestu do dalšího odborného vzdělávání.

Tradiční pořadatelé vzdělávání dospělých fungují stále, pouze se mění jejich pracovní obsahy i pracovní metody.

Vzdělávání dospělých probíhá ve školských a andragogických institucích, v práci a probíhá také při trávení volného času.

Všechny tyto změny jsou nejenom důsledkem společenského vývoje, tedy měnících se nároků na lidi, ale i změn ve vzdělanostní úrovni a hodnotových zaměření současného člověka. Vzdělávání dospělých musí tedy reagovat na

společenské změny. V současnosti jsou lidé náročnější, kritičtější, vzdělanější a vybíravější.[41]

Beneš (2003) říká, že celoživotní vzdělávání není bráno jako záruka, ale pouze jako jeden z činitelů, který ovlivňuje pozdější úspěch v pracovním a profesním životě člověka. Získané znalosti mají sice platnost, ale nezaručují doživotní uplatnění a jistotu.

V literatuře mi shrnutí současné situace ve vzdělávání dospělých přijde adekvátní a upřímné. Souhlasím s názory, které zde představuji.

Zajímavou částí celoživotního učení je vzdělávání se v alternativních směrech, jako jsou terapie zaměřené na sebepoznání, jógu, východní techniky zvládání stresů, meditaci, sebeléčení, magii atd. V každodenním životě je mnoho stresu, a jestliže se lidé vzdělávají v těchto zajímavých oborech, mohou si tím vylepšit své psychické i somatické potíže pokud je mají, anebo pouze obohatit svůj život poznáním nových směrů a kultury. Pomocí tohoto vzdělávání sebezdokonalují nejen svojí mysl, ale i tělo, a to může být mnohdy velmi užitečné k poznávání sama sebe.

[41]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 27-28). ISBN 978-80-247-2580-2.

5. Strategické dokumenty a legislativa k celoživotnímu vzdělávání

Jsou to dokumenty, které vychází z pojetí celoživotního učení a rozdělují se na jednotlivé procesy a strategie navrhované Evropskou unií. V dokumentech jsou navrhovány jednotlivé skutečnosti, které mají dopomoci k rozvoji celoživotního učení. V dokumentech a programech je důraz kladen na vytvoření flexibilní a soudržné společnosti, která je schopná zvyšování konkurenceschopnosti.

5. 1. V rámci EU

Ve strategických dokumentech EU je na celoživotní učeni nahlíženo jak z hlediska zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, tak z hlediska vzdělávaní. Současné evropské dokumenty uplatňují pojetí komplexní, které zdůrazňuje jak ekonomický, tak sociální rozměr celoživotního učení. Z tohoto komplexního pojetí vychází také strategie celoživotního učení ČR.

Lisabonský proces

Lisabonský proces byl v oblasti vzdělávání propracován v r. 2001 ve Stockholmu. Tak vznikl první oficiální dokument nastiňující komplexní přístup k národním politikám v oblasti vzdělávání a odborné přípravy.

Tento pracovní program Vzdělávání a odborná příprava v Evropě (Vzdělávání 2010) představuje strategický referenční rámec pro tvorbu politik v oblasti vzdělávání a odborné přípravy na úrovni EU. Zabývá se jednotlivými stupni a druhy vzdělávání a odborné přípravy od základních dovedností až po odborné a vysokoškolské vzdělávání se zvláštním zřetelem k celoživotnímu učení.

Ze zprávy ze zasedání Evropské rady v Bruselu (prosinec 2003) vyplývá, že aby se stalo celoživotní učení realitou, je nutný kulturní posun směrem ke spolupráci veřejných orgánů, zaměstnavatelů a jednotlivců při podpoře a využívání příležitostí odborného výcviku odpovídajících kvalifikačním potřebám.

Celoživotní učení je zde chápáno jako vůdčí princip politiky v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, navrhuje se, aby jednotlivé státy zintenzivnily své úsilí při vytváření a realizaci komplexních národních strategií celoživotního učení zasazených do evropského kontextu.

Úsilí by mělo být zaměřeno především na vytváření otevřeného, atraktivního a všem přístupného vzdělávacího prostředí.

Strategie celoživotního učení jednotlivých zemí musí stanovit takové cíle, aby mohly čelit rychlým změnám v technologiích, zvyšovat účast na trhu práce, snižovat nezaměstnanost a umožnit lidem pracovat déle.

Evropská rada v Bruselu v březnu 2006 potvrdila, že integrované hlavní směry pro zaměstnanost a růst 2005–2008 zůstávají v platnosti, a dohodla se na konkrétních oblastech

pro prioritní opatření, která budou provedena do konce r. 2007.

Jde o:

- větší investice do znalostí a inovací,
- využití potenciálu podnikatelů, zejména malých a středních podniků,
- zvyšování pracovních příležitostí pro prioritní skupiny,
- Národní strategie celoživotního učení by měly všem občanům poskytnout potřebné kompetence a kvalifikace, a to s narůstající

podporou ze strany programů vzdělávání a odborné přípravy na úrovni Společenství, jako jsou Erasmus a Leonardo.[42]

Pro otázky celoživotního učení má důležitý význam Závěrečná zpráva z konzultačního procesu k Memorandu o celoživotním učení z r. 2001, která poukazuje na problémy tykající se prosazování celoživotního učení pro všechny.

První skupina problémů se týká vzdělávacího systému (malý zájem o jednotlivce, nízká úroveň zapojení sociálních partnerů, nedostatečné financovaní, podceňovaní významu rozvoje lidských zdrojů ve vzdělávání, malá podpora škol a učitelů).

Druhá skupina problémů se přímo tyká dalšího vzdělávání (vzdělávaní dospělých). Problémem je také prostupnost mezi jednotlivými formami vzdělávání, zejména mezi počátečním a dalším vzděláváním. Z dokumentu vychází, že je nezbytné, aby se zajišťovala efektivnost a soudržnost vzdělávací politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky.[43]

5. 2. V rámci ČR

Z hlediska celoživotního učení mají strategické dokumenty ČR kontextový charakter. Věnují se obecnějším otázkám společenského a ekonomického rozvoje, trhu práce a lidských zdrojů. Jsou také přímo zaměřeny na otázky vzdělávání. Základní pilíř rozvoje celoživotního učení je v těchto dokumentech

[42] *Strategie celoživotního učení 2007* [online]. MŠMT, 2007 [cit. 2011-02-10]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http:// www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/publikace-strategie-celozivotniho-uceni-cr >.

[43] *Strategie celoživotního učení 2007* [online]. MŠMT, 2007 [cit. 2011-02-10]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/publikace-strategie-celozivotniho-uceni-cr>.

vzdělávací soustava. Některé pilíře reagují také přímo na iniciativy EU (konzultační proces k Memorandu, Národní lisabonský program).

V České republice neexistuje ucelená legislativa komplexně řešící otázky celoživotního vzdělávání. Problematika celoživotního vzdělávání je však částečně obsažena v některých zákonech a vyhláškách, které řeší oblast zaměstnanosti a vzdělávání.

Strategické dokumenty k celoživotnímu vzdělávání schválené vládou ČR:

Národní strategický referenční rámec ČR 2007–2013

Dokument zpracovaný v květnu 2006 je základním dokumentem ČR pro využívání fondů EU v letech 2007–13. Upozorňuje na nedostatečně rozvinutý systém dalšího vzdělávání. Systém není přizpůsoben potřebám a možnostem dospělých, ani potřebám zaměstnavatelů. Příležitosti jsou v dokumentu spatřovány v zásadních změnách v systému vzdělávání od r. 2006, jakými jsou např.:

- Program „Podpora středního všeobecného vzdělávání“ pro zvýšení počtu gymnázií a středních škol poskytujících vzdělávání v oborech vzdělávání lyceum, které mají umožnit lepší přípravu na vyšší odborné a vysokoškolské vzdělávání a navazující celoživotní učení.
- Posílení jazykového vzdělávání všech skupin osob s ohledem na významnou roli angličtiny.
- Podstatně vyšší a efektivnější využití veřejných kapacit školství pro další vzdělávání a odbornou přípravu.
- Přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků

dalšího vzdělávání), umožňuje zhodnotit vzdělání dosažené mimo vzdělávací soustavu objektivním způsobem.[44]

Národní program reforem ČR 2008 – 2010

Národní program reforem je dokument, který přispívá k naplňování cílů Lisabonské strategie na národní úrovni. Dokument vznikl v gesci Úřadu vlády za přispění jednotlivých resortů.

Národní program reforem ČR pro období 2008 – 2010 stanovuje několik hlavních cílů v oblasti zaměstnanosti. Mezi ně patří cíle:

- zavést plán realizace strategie celoživotního učení,
- zvýšit motivaci zaměstnanců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání a zlepšit kvalitu pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce.

Strategie celoživotního učení ČR

Vláda České republiky schválila nový strategický dokument Strategii celoživotního učení České republiky (usnesení č. 761 ze dne 11. července 2007). Tento dokument mapuje oblast celoživotního učení v naší republice a především přichází s návrhy, jak tuto oblast rozvíjet a podporovat. Strategie celoživotního učení ČR byla zpracována na základě zadání Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v návaznosti na výzvu orgánů Evropské unie. Strategie celoživotního učení ČR usiluje o převod konceptu celoživotního učení do postupných cílů, jejichž dosažení by v ČR mělo být podporováno

[44] *Strategie celoživotního učení 2007* [online]. MŠMT, 2007 [cit. 2011-02-10]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/publikace-strategie-celozivotniho-uceni-cr>.

v následujícím programovacím období 2007-13, ale samozřejmě i v dlouhodobém horizontu.[45]

Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR

Tento dokument pojmenovává budoucí globální i národní výzvy, z nichž se odvozují nároky kladené na lidské zdroje, vychází z faktu globalizace světové ekonomiky a prohlubující se internacionalizace české ekonomiky. Z této pozice také posuzuje budoucnost velkých a malých podniků, roli výzkumu, nové formy organizace práce, technologický vývoj, zejména vliv ICT, potřebu řemeslné a dělnické kvalifikace. Zvláštní pozornost věnuje změnám ve vzdělávání, výcviku a roli firemního vzdělávání. [46]

Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – Bílá kniha

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice vznikl na základě usnesení vlády České republiky č. 277 ze dne 7. dubna 1999, která v něm – v návaznosti na programové prohlášení z července 1998 – schválila hlavní cíle vzdělávací politiky.

Česká Bílá kniha se zabývá především rozvojem vzdělávací soustavy se zřetelem k celoživotnímu učení.[47]

[45]Strategie celoživotního učení ČR [online]. Praha, MŠMT [cit. 10. 2. 2011]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/strategie-celozivotniho-uceni-cr-1>.

[46]Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR [online]. Praha, MŠMT [cit. 10. 2. 2011]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>.

[47]Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – Bílá kniha [online]. Praha, MŠMT [cit. 10. 2. 2011]. Dostupné z: <http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>.

Zákonná úprava – legislativa ČR k celoživotnímu vzdělávání:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.[48]

Zákon o zaměstnanosti má nepřímou, ale úzkou vazbu na oblast dalšího vzdělávání, konkrétně dalšího profesního vzdělávání, rekvalifikace, a s ním spojenou oblast informační a poradenské podpory pro další profesní vzdělávání.

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Tato vyhláška se vztahuje k celoživotnímu učení uchazečů o zaměstnání. Vyhláška upravuje formy rekvalifikace, náklady spojené s rekvalifikacemi. Blíže se jí zabývám v kapitole o rekvalifikacích.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Tento zákon upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, stanoví podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova uskutečňuje, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanoví působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství.[49]

[48] §1 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

[49] §1 zák. č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

Vysoké školy jako nejvyšší článek vzdělávací soustavy jsou vrcholnými centry vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti a mají klíčovou úlohu ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti.[50]

Vysoká škola uskutečňuje akreditované studijní programy a programy celoživotního vzdělávání. Typ vysokoškolské vzdělávací činnosti je určen typem uskutečňovaných akreditovaných studijních programů. Typy studijních programů jsou bakalářský, magisterský a doktorský.[51]

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Tento zákon upravuje:

- systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání,
- kvalifikace,
- kvalifikační standardy dílčí kvalifikace,
- hodnotící standardy dílčí kvalifikace,
- Národní soustavu kvalifikací,
- pravidla udělování, prodlužování platnosti a odnímání autorizace k ověřování výsledků dalšího vzdělávání,
- práva a povinnosti účastníků dalšího vzdělávání,
- působnost orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.[52]

[50] § 1 zák. č. 111/1998 Sb., o vysokých školách
[51] § 2, odst. 1 zák. č. 111/1998 Sb., o vysokých školách
[52] §1 zák. č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

6. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR

Je profesním sdružením fungujícím od roku 1990, cílem je prosazovat zájmy a potřeby institucí vzdělávání dospělých, koncentrovat profesionální kapacity pro řešení koncepce a rozvoje v této oblasti, spolupracovat se státními orgány a ostatními subjekty při přípravě a zavádění legislativních a jiných opatření v oblasti vzdělávání dospělých, organizovat odborné a popularizující akce, vydávat odborné publikace a reprezentovat členy a jejich činnost v tuzemských a mezinárodních sdruženích.

Organizace pořádá odborné certifikované kurzy vzdělávání dospělých, organizuje „Týdny vzdělávání dospělých“, konference, studijní cesty, semináře apod. Koncepčně a obsahově se podílí na vydávání časopisu Andragogika, a vydává vlastní publikace týkající se vzdělávání dospělých.

Asociace také provozuje databanku dalšího vzdělávání Andromedia.cz tvořící informační zázemí pro oblast dalšího vzdělávání.[53]

6. 1. Výzkum

Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti.

Realizátor výzkumu: Donath-Burson-Marsteller ve spolupráci s agenturou Factum Invenio a AIDV ČR, v období od září do října 2009.

Cílem průzkumu bylo popsat hlavní problémy a příležitosti celoživotního vzdělávání v České republice. Mimo základní hodnocení se stalo předmětem i to, co je pro rozvoj vzdělávání dospělých činitelem motivujícím nebo naopak rozvoji bránícím. Průzkum se zaměřil na dva základní okruhy respondentů:

[53] Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.aivd.cz/>.[cit. 2011-04-14].

odbornou veřejnost (formou elektronického dotazníku byli oslovení zástupci z řad akademické obce, státní správy, manažerů pro rozvoj lidských zdrojů, nevládních organizací a společností poskytujících vzdělávání v dospělosti) a laickou veřejnost.

Cílem průzkumu bylo mimo základních zjištění o problematice, také zjištění postojů odborné a laické veřejnosti k problematice vzdělávání dospělých.[54]

6. 2. Výsledky výzkumu

Odborná veřejnost hovoří o důležitém úkolu vzdělávání v dospělosti, také upozorňuje, že je u nás této problematice věnováno mnohem méně pozornosti než v zahraničí. Tam se totiž vzdělávání dospělých stalo běžnou součástí života. Také jejich národní koncepce celoživotního vzdělávání dospělých bývají důkladněji zpracované.

Odborníci se shodují v tom, že současná ekonomická situace má dva hlavní efekty – příjmový a motivační. Na jedné straně dochází u rodin a firem k seškrtání výdajů, a tím se snižuje poptávka po vzdělávání.

Na druhé straně panuje na pracovním trhu větší konkurence a u lidí roste snaha udržet si pracovní místo, recese tedy posiluje zájem o další vzdělávání.

Laická veřejnost vnímá vzdělávání v dospělosti jako důležitou roli v profesním a společenském životě člověka. Současná nabídka kurzů dalšího vzdělávání je podle názoru většiny lidí považována za dostatečnou. Odborníci zase hovoří o nepřehledné a nejasné nabídce, která částečně brání zapojení lidí do dalšího vzdělávání.[55]

[54] Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.aivd.cz/>.[cit. 2011-04-14].

[55] Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.aivd.cz/>.[cit. 2011-04-23]

„Lidé ve větších městech a lidé, kteří jsou více orientováni na práci, přikládají vzdělání větší význam než lidé v menších městech a ti, kteří jsou více orientováni na tradiční rodinné hodnoty. Vzdělání v dospělosti je vnímáno jako nutnost dnešní doby zvláště v souvislosti s potřebou neustále aktualizovat své dovednosti a vědomosti tak, aby člověk obstál v životě profesním, společenském i soukromém.“[56]

Zejména starší generace má potřebu získat vzdělání (nejčastěji jazyky), kterého se jim nedostalo ve škole. Motivaci ke vzdělávání v dospělosti mají lidé ambiciózní, kteří chtějí uspět ve svém profesním životě, a lidé s přirozeným zájmem o okolí a společnost. Další motivací k dalšímu vzdělávání je ztráta zaměstnání, nebo nejistota ohledně možné ztráty zaměstnání.

Na druhou stranu je ale zřetelná nízká ochota lidí se samostatně zapojit do dalšího vzdělávání. I když důležitost vzdělávání v dospělosti většina lidí chápe, vzdělává se jich pouze minimum. Většina lidí svoje vzdělávání směřuje do neformálního a informálního vzdělání (četba více či méně odborných knih, tisku, sledování zpráv, hledání informací na internetu, samostudium atd.).

Za hlavní bariéry vzdělávání v dospělosti považují lidé finanční náročnost (např. nezaměstnaní a matky na mateřské dovolené), časovou náročnost (protože podle tvrzení většiny lidí je prioritou v dospělosti především práce, rodina a odpočinek), ale i nedostatek motivace (obecný problém u mnoha lidí).[57]

To co bylo vyhodnoceno z výzkumu se z mého hlediska shoduje s teorií v knihách, které se této problematice věnují. Především důvody pro nevzdělávání se, kde popisuji obecné problémy u mnoha lidí. Na jednu stranu lidé vidí velkou nutnost vzdělávání se, ovšem ztroskotá to na různých

[56] Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.aivd.cz/>.[cit. 2011-04-23]

[57] Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.aivd.cz/>.[cit. 2011-04-23]

faktorech. Myslím si, že proto je moc dobře, že zákon o sociálních službách celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků popisuje a určuje. Možná, kdyby toto vzdělávání nebylo stanovené, mnohdy by ani nebylo dodržováno a nad rozumem by u některých lidí mohla zvítězit neochota k dalšímu vzdělávání. Proto je skvělé, že pokud vykonáváme profesi sociálního pracovníka, pak alespoň nějaké hodiny musíme na kurzech dalšího vzdělávání absolvovat povinně.

7. Volný čas jako prostředek pro využití celoživotního vzdělávání

Velkou roli ve vzdělávacích aktivitách hraje vlastí zájem účastníka. Vzdělávání může být účinné pouze tehdy, když za něj člověk převezme zodpovědnost. Nápomocné k tomu jsou organizace zabývající se občanským a zájmovým vzděláváním.

V obecném pohledu je pojem vzdělanost čím dál častěji nahrazován pojmem kvalifikace. Vzdělání jako takové se často stává více symbolem statusu než prostředkem osobního rozvoje, proto je důležité využívat svůj volný čas k dalšímu vzdělávání.

Dnes si lidé většinou platí účast na dalším vzdělání sami, proto dávají přednost znalostem a dovednostem, které uplatní na trhu práce před těmi znalostmi, které je „pouze“ duševně obohatí. Důvodem pro tento postoj je názor, že pokud člověk investuje do vlastního rozvoje, očekává od toho především praktické uplatnění a zhodnocení.[58]

Záleží individuálně na každém člověku, jakými aktivitami chce vyplnit svůj volný čas. Myslím si, že je dobré když si lidé ve svém volném čase najdou alespoň nějaký čas na sebe a své sebevzdělávání, protože je to může mnohdy obohatit více než bezmyšlenková relaxace. Myslím si, že odpočinek je ve volném čase také důležitý, ale neměl by vyplňovat celou část volného času. Také záleží na každém, jak na svůj volný čas nahlíží, pro někoho může být volný čas krátká doba, pro někoho dlouhá. Ideální je podle mého názoru to, když se člověk ve svém volném čase cítí dobře a smysluplně.

[58]ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha. Praha: Portál, 2009. 208 s. (str. 22). ISBN 978-80-7367-5516.

7. 1. Motivace k učení a vzdělávání

Za rozhodující faktor u vzdělávání se považuje síla a zaměření motivů účastníka, tedy jeho jednání a prožívání. Dnes se může potencionálně vzdělávat každý. Ve skutečnosti se ale většina lidí z populace systematicky neučí a nevzdělává, i když nutnost celoživotního vzdělávání většina občanů uznává. Ovšem souhlas ještě neznamená aktivní účast.

Účastníky dalšího vzdělávání ovlivňuje společenské klima a společenský rámec ke vztahu k učení, okolí a vztahy, životní situace, osobnostní charakteristika.

Důležité vzdělávací aktivity vznikly z důsledku společenských nároků a ekonomických změn. Jde především o aktivity počítačové gramotnosti, jazyky, manažerské dovednosti apod.[59]

Motivy pro vzdělávání:

- touha po uznání a prestiži,
- získání uznání příbuzných a známých,
- zvídavost,
- radost z poznání a učení se,
- použitelnost naučeného při řešení problému.[60]

Struktura motivace účasti na dalším vzdělávání (na základě rozsáhlých výzkumů v různých zemích světa):

- sociální kontakt – účastníci navazují kontakty, hledají akceptaci druhých, chtějí pochopit osobní problémy apod.,

[59]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 82). ISBN 978-80-247-2580-2.

[60]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 82). ISBN 978-80-247-2580-2.

- sociální podněty – účastníci se snaží o získání prostoru nezatěžovaného každodenními tlaky,
- profesní důvody – jde o rozvoj vlastní pozice v zaměstnání,
- participace na politickém, hlavně komunálním životě – důvodem je zlepšení svých schopností účasti na komunálních záležitostech,
- vnější záležitosti – účastník plní přání zaměstnavatele, přátel, sociálních pracovníků, poradenských služeb atd.,
- kognitivní zájmy – tato motivace odpovídá klasické představě vzdělávání dospělých, motivace vychází z vlastních hodnot, znalostí a jejich získávání.[61]

Motivy jednotlivých skupin se liší. Snadno se dají zjistit motivační rozdíly jednotlivých skupin, např. podle věku, podle dosaženého vzdělání, podle pohlaví a životních okolností. Mladší lidé mají motivaci k učení spojenou s výkonem profese, u starších lidí se objevuje motivace spojená a trávením volného času. Většinou každý účastník vzdělávání dospělých je nějakým způsobem motivován, mnoho účastníků ale z různých důvodů ztroskotá.[62]

[61]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 84). ISBN 978-80-247-2580-2.

[62]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 84). ISBN 978-80-247-2580-2.

8. Profesní vzdělávání sociálních pracovníků

Z důvodu cíle mojí práce považuji za podstatné popsat možnosti vzdělávání sociálních pracovníků. V kapitole profesní vzdělávání sociálních pracovníků popíši střední, vyšší a vysoké školy, které své absolventy připravují na výkon profese sociální práce.

8. 1. Střední školy

Střední školy v ČR nabízejí různé obory zaměřené na sociální práci a práci v sociálních službách, např.:

- sociálněprávní činnost, sociální péče, vychovatelství, sociální činnost, veřejnosprávní činnost apod.

Střední školy mohou být státní, soukromé nebo církevní. Studium trvá většinou čtyři roky, a končí maturitní zkouškou. Vzdělávání se uskutečňuje podle vzdělávacích programů. Pro toho, kdo chce vykovávat profesi sociálního pracovníka je nutné, aby se věnoval dalšímu studiu sociální práce na vyšších odborných školách či vysokých školách.

8. 2. Vyšší odborné školy

V ČR je mnoho vyšších odborných škol zaměřených na sociální práci. Školy mohou být státní, soukromé a církevní. Denní studium trvá většinou tři roky a je ukončené absolutoriem. Absolvent poté může používat titul Dis. (Diplomovaný specialista).

Školy zaměřené na sociální práci v Praze např.:

- JABOK – Vyšší sociálně pedagogická a teologická škola, Praha 2
- Evangelická akademie – VOŠ sociální práce, Praha 4
- Vyšší odborná škola pedagogická a sociální, Praha 6

- Vyšší odborná škola sociálně právní, Praha 10

8. 3. Vysoké školy

V ČR je na mnoha univerzitách začleněna sociální práce. Studium bývá bakalářské či magisterské, denní nebo dálkové. Na Univerzitě Karlově v Praze je mnoho možností studia sociální práce, pro ukázku např. bakalářské obory:

- Evangelická teologická fakulta UK – Pastorační a sociální práce
- Husitská teologická fakulta UK – Sociální pedagogika
- Filozofická fakulta UK – Sociální práce
- Pedagogická fakulta UK – Speciální pedagogika

Magisterské studijní obory:

- Fakulta humanitních studií UK – Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických zařízeních
- Filozofická fakulta UK – Sociální práce
- Husitská teologická fakulta UK – Husitská teologie v kombinaci s psychosociálními studii
- Evangelická teologická fakulta UK – Křesťanská humanitární a pastorační práce – Diakonika
- Pedagogická fakulta UK – Speciální pedagogika

8. 4. Sociální pracovník

Protože se v bakalářské práci zabývám celoživotním vzděláváním sociálních pracovníků, myslím, že je nezbytné, abych uvedla, kdo sociální pracovník je, a za jakých podmínek se jím člověk může stát. V zákoně o sociálních službách máme definované podmínky pro vykonávání povolání sociálního pracovníka. Rozlišuji zde sociálního pracovníka, a pracovníka v sociálních službách. Pro

oba typy těchto sociálních pracovníků je ale nutné se dále ve své profesi vzdělávat.

„*Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.*“[63]

Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.[64]

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je

- *„Vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,*
- *vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku,*
- *absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena výše absolvování*

[63] Zákon č. *108/2006 Sb.*, o sociálních službách, § 110. [online]. [cit. 2011-04-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf>.

[64] Zákon č. *108/2006 Sb.*, o sociálních službách, § 110. [online]. [cit. 2011-04-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf>.

akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených výše, v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. prosince 1998.“[65]

Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních ústavní péče má také sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání.[66]

8. 5. Pracovník v sociálních službách

Pracovníkem v sociálních službách je ten, kdo vykonává:

- *„Přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviku jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékaní, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb,*
- *základní výchovnou nepedagogickou činnost, která spočívá v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění volnočasových aktivit*

[65] Zákon č. *108/2006 Sb.*, o sociálních službách, § 110. [online]. [cit. 2011-04-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf>.

[66] Zákon č. *108/2006 Sb.*, o sociálních službách, § 110. [online]. [cit. 2011-04-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf>.

zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti,

- *pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistáží pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti a provádění osobní asistence,*
- *pod dohledem sociálního pracovníka činnosti při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, činnosti při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, činnosti při poskytování pomoci při uplatňování práv a oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“*[67]

Podmínkou výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.

Odbornou způsobilostí pracovníka v sociálních službách

- je základní vzdělání nebo střední vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu, absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel, u fyzických osob, které

[67]Zákon č. *108/2006 Sb.,* o sociálních službách, §. [online]. [cit. 2011-04-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf>.

získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka podle § 110, a u fyzických osob, které získaly střední vzdělání v oboru vzdělání stanoveném prováděcím právním předpisem,

- je střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu, absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získali způsobilost k výkonu zdravotnického povolání ergoterapeut, u fyzických osob, které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka podle § 110, a u fyzických osob, které získaly střední vzdělání v oboru vzdělání stanoveném prováděcím právním předpisem: základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu.[68]

Podmínku absolvování kvalifikačního kurzu podle odstavce 5 je třeba splnit do 18 měsíců ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání. Do doby splnění této podmínky vykonává zaměstnanec činnost pracovníka v sociálních službách pod dohledem odborně způsobilého pracovníka v sociálních službách. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pracovníku v sociálních službách další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Účast na dalším vzdělávání se považuje za prohlubování kvalifikace.[69]

[68]Zákon č. *108/2006 Sb.,* o sociálních službách, §. [online]. [cit. 2011-04-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf>.

[69]Zákon č. *108/2006 Sb.,* o sociálních službách, §. [online]. [cit. 2011-04-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf>.

9. Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků

V této kapitole bych ráda zdůraznila nutnost celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků i pracovníků v sociálních službách. Toto vzdělávání určuje nejen Zákon o sociálních službách ale také Etický kodex sociálních pracovníků ČR.

Sociální pracovníci se můžou dále realizovat ve svém profesním životě v mnoha organizacích či institucích. Na některé typy různého vzdělávání odkazuji v následující kapitole.

9. 1. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Celoživotní vzdělávání sociálního pracovníka je v Zákoně 108/2006 Sb., definováno takto:

„Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.“[70]

„Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob.“[71]

Myslím si, že definovaných 24 hodin za rok, je jen nepatrná část času, který by měl sociální pracovník věnovat svému vzdělávání. Myslím si, že sociální pracovník by svému profesnímu vzdělání měl věnovat mnohem více času.

[70] Zákon č. *108/2006 Sb.,* o sociálních službách.
[71] Zákon č. *108/2006 Sb.,* o sociálních službách.

Formy dalšího vzdělávání jsou:

- specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
- účast v akreditovaných kurzech,
- odborné stáže v zařízeních sociálních služeb,
- účast na školicích akcích.

Účast na dalším vzdělávání se považuje za prohlubování kvalifikace. Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání je osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo.[72]

9. 2. Etický kodex sociálních pracovníků ČR

Sociální pracovník je povinen ve vztahu ke svému povolání a odbornosti:

- Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání,
- neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod,
- působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním,
- je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy,
- pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce,

[72] Zákon č. *108/2006 Sb.,* o sociálních službách, § 111. [online]. [cit. 2011-04-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf>.

- sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.[73]

Etický kodex sociálních pracovníků podle mého názoru lépe definuje potřebu dalšího vzdělávání, protože vymezuje jednotlivé potřeby a dovednosti sociálního pracovníka, např. tím, že se sociální pracovník musí snažit udržet svojí odbornou dovednost, je zodpovědný za své celoživotní vzdělávání apod. Je proto nezbytné vzdělávat se a vykonávat tak dobře svojí profesi.

Ve vztahu ke společnosti:

- Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů,
- zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní,
- upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdílení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují,
- působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života pro všechny osoby, a to se zvláštním zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům a skupinám,
- sociální pracovník působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.[74]

[73] *Etický kodex sociálních pracovníků ČR*
[74] *Etický kodex sociálních pracovníků ČR*

Celoživotní vzdělávání ve vztahu ke společnosti můžeme chápat jako vzdělávání se kvůli pochopení nových zákonů, vyhlášek apod. Jestliže chce sociální pracovník pomoci některé skupině obyvatel, či konkrétnímu člověku, musí mít aktuální přehled o nových skutečnostech. Sociální práce jako věda se neustále vyvíjí, stále můžeme sledovat změny v sociální politice našeho státu, kdyby se sociální pracovník o to nezajímal, těžko říci, jestli by ve své profesi obstál. Je proto nutné být stále ve střehu vůči novým podnětům, které přispívají k lepšímu vykonávání naší profese. Osobně za své studium sociální práce sleduji, např. kolik příspěvků na různé typy sociálních služeb bylo změněno, zrušeno, upraveno apod. To, co se člověk naučil na střední či vyšší škole, nemusí být nyní vůbec aktuální. Z toho důvodu považuji celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků za velmi přínosné. Protože chceme-li být dobrými sociálním pracovníky musíme neustále aktualizovat své vědomosti.

Považuji za důležité zmínit také „Společnost sociálních pracovníků“, která se podílí na vzdělávání sociálních pracovníků.

9. 3. Společnost sociálních pracovníků ČR

Společnost sociálních pracovníků je také součástí dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků. Proto jsem zde vystihla alespoň nějaké její hlavní myšlenky a cíle. Přihláška do SSPČR se nachází na internetových stránkách této organizace. Myslím si, že pro dobrý profesní rozvoj sociálního pracovníka je vhodné zařazení do této organizace.

SSPČR je dobrovolnou odbornou organizací sdružující členy, kteří se podílejí na rozvoji sociální práce a zvyšování odborné úrovně sociální práce. SSPČR byla založena v roce 1990 a navázala na tradici Společnosti sociálních pracovníků působící na území České republiky od roku 1921. SSPČR podporuje rozvoj oboru sociální práce, podílí se na rychlém rozšiřování nových

poznatků a zkušeností z oblasti sociální práce získaných v ČR i v zahraničí a umožňuje svým členům vzájemnou výměnu zkušeností (navazuje mezinárodní styky v oboru sociální práce). SSPČR se vyjadřuje k zákonům a návrhům právních předpisů týkajících se sociální oblasti.[75]

SSPČR se snaží o to, aby veškerá činnost sociálních pracovníků odpovídala principům etického kodexu sociální práce. Tato společnost usiluje o to, aby na pracovních místech sociální práce byli sociální pracovníci s příslušným odborným vzděláním. SSPČR poskytuje svým členům poradenskou činnost.

SSPČR se podílí na dalším vzdělávání sociálních pracovníků a aktivně spolupracuje s organizacemi působícími v sociální oblasti. SSPČR pořádá odborné konference (i s mezinárodní účastí), pracovní dny a semináře ke konkrétním zajímavým tématům a z těchto odborných akcí vydává Sborníky.[76]

9. 4. Asociace vzdělavatelů v sociální práci

ASVSP je dobrovolné sdružení právních subjektů vyšších odborných a vysokých škol, které nabízejí vzdělání v sociální práci na území ČR, případně poskytovatelů dalšího vzdělávání v sociální práci. ASVSP je členem Evropské asociace škol v sociální práci European Association of Schools of Social Work - EASS.

Cílem ASVSP je zvyšování kvality vzdělávání v sociální práci. Dlouhodobým cílem ASVSP, je zkvalitňovat vzdělávání v sociální práci a přispívat tím k lepší nabídce služeb sociální práce.[77]

---

[75] *Společnost sociálních pracovníků ČR* [online]. [cit. 2011-05-10]. Dostupné z WWW: <http://www.socialnipracovnici.cz/index.php?section=publikacni&lang=cz>.

[76] *Společnost sociálních pracovníků ČR* [online]. [cit. 2011-05-10]. Dostupné z WWW: <http://www.socialnipracovnici.cz/index.php?section=publikacni&lang=cz>.

[77] *Asociace vzdělavatelů v sociální práci* [online]. [cit. 2011-05-12]. Dostupné z WWW: <http://www.asvsp.org/>

Za rozhodující nástroj dosahování uvedeného cíle považují členové ASVSP vytváření minimálních standardů vzdělávání v SP a vydávání časopisu Sociální práce.

Udržování a posilování úrovně vzdělávání v sociální práci napomáhají konzultace, které poskytuje ASVSP svým členům.

Cíle konzultací jsou:

- *„napomoci konstituování a rozvoji oboru v daných (měnících se) podmínkách*
- *podpořit respektování minimálních standardů vzdělávání v sociální práci*
- *upozornit školy (členy asociace) na problémy v jejich práci a zprostředkovat jim zkušenosti jiných (i zahraničních) škol, zaměstnavatelů, sociálních pracovníků a dalších relevantních subjektů*
- *udržovat kontakty mezi školami a učiteli sociální práce*
- *posilovat kooperaci škol, například v oblasti výměny učitelů a studentů aj.“*[78]

[78] *Asociace vzdělavatelů v sociální práci* [online]. [cit. 2011-05-12]. Dostupné z WWW: <http://www.asvsp.org/>

10. Rekvalifikace a vzdělávací kurzy pro sociální pracovníky

V dnešní době existuje mnoho kurzů, rekvalifikací pro zvyšování vzdělávání, seminářů, výcviků, kde lidé mohou doplnit své dovednosti.[79]

Celoživotní vzdělávání vede k velké pestrosti nabídky a také ke změnám charakteru tradičních institucí. Např. pod Evangelickým vzděláváním dospělých se již neskrývá jen výklad Písma svatého, kroužky evangelických venkovských žen nebo kurzy sociálního učení. Je zde zaměřená oblast odborářská nebo ekologická. Také např. homosexuální nebo lesbická tematiky a hnutí.[80]

Existuje také mnoho internetových stránek, kde se dají najít nabídky různých seminářů, rekvalifikací apod. Pro příklad uvedu nějaké stránky, protože s mým cílem práce souvisí také orientování se v nabídce kurzů, pro případné nabídnutí těchto kurzů klientům či přátelům.

10. 1. Školení a kurzy

Na internetových stránkách Školení – kurzy. EU můžeme najít širokou škálu nabízených kurzů, které podporují celoživotní vzdělávání. Internetové stránky nabízejí kurzy v různých městech České republiky a myslím, že mají co nabídnout mnoha oborům, např. nabízejí kurzy v administrativě, účetnictví, automobilovém průmyslu, cestovním průmyslu, gastronomii, kosmetických službách a mnoha různých oblastech, kde se člověk může realizovat, je-li to v jeho možnostech a přáních.

[79]ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha. Praha: Portál, 2009. 208 s. (str. 22). ISBN 978-80-7367-5516.

[80]BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. 136 s. (str. 51). ISBN 978-80-247-2580-2.

Myslím si, že sociální pracovníci si zde mohou vybírat z široké škály různých zajímavých kurzů. Pro názorný příklad některé podle mého názoru obohacující kurzy vyberu, např.:

- kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, který je pravidelně organizován různými zařízeními, např. ACZ vzdělávací centrum nebo EA Praha,
- kurz: Jak působit na druhé a pohotově najít správná slova – kurz zaměření na rétoriku, komunikaci a asertivitu, pořádaný VOX a.s.,
- kurz: E-learning - podnikové vzdělávání – nové trendy a možnosti aneb motivace pracovníků a personalistů – kurz pořádaný VOX a.s.[81]

Psychoterapeutické centrum Gaudia pořádá kurzy celoživotního vzdělávání např.:

- Kurz systemického přístupu k práci s krizí v rozsahu 100hodin.

Cílem výcviku je nastavení specifického způsobu uvažování o krizové intervenci. Jde o aplikaci a využití způsobů práce vyplývajících ze systemických přístupů pro specifický kontext práce s krizí. Kurz je určen pro pracovníky v pomáhajících profesích (např. zdravotní sestry, terapeuty, lékaře, psychology a sociální pracovníky). [82]

Tyto kurzy jsou uvedeny jen pro představu a nastínění. Kurzy se na internetových stránkách aktualizují a můžeme zde vybírat z široké nabídky.

Různé školy nabízejí možnosti celoživotního vzdělávání formou přednášek, seminářů, školení apod. Pro názornost jsem jen namátkou nějaké aktuální kurzy, kde se sociální pracovníci mohou vzdělávat, vybrala.

[81] *SKOLENI-KURZY. EU* [online], [cit. 2011-04-22]. Rekvalifikační kurzy, školení, semináře. Dostupné z WWW: <http://www.skoleni-kurzy.eu/index.php>.

[82] *Psychoterapeutické centrum Gaudia* [online]. [cit. 2011-05-11]. Dostupné z WWW: <http://www.gaudia.cz/celozivotni-vzdelavani/pro-psychology/krize>

Evangelická akademie – vzdělávací centrum pořádá např.:

Nabídka kurzů celoživotního vzdělávání a kvalifikačních kurzů akreditovaných MPSV

- Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na přímou péči o osoby se zdravotním postižením.

Kurz je určen pro pracovníky v sociálních službách. Cílem je rozšíření znalostí a dovedností v oblasti sociální péče, získání základních znalostí v oblasti sociální práce.

Kurz je zaměřen zejména na vykonávání:

- přímé péče o osoby se zdravotním postižením v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb,
- základní výchovné nepedagogickou činnosti a provádění osobní asistence.

Obsah kurzu je sestaven dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a vyhláškou č. 505/2006 Sb., kurz splňuje požadavky zákona na kvalifikaci pracovníků v sociálních službách.

Obsahem kurzu je učivo následujících oblastí:

- úvod do problematiky kvality v sociálních službách, standardy kvality sociálních služeb,
- etika činnosti pracovníka sociálních služeb,
- základy psychologie, psychopatologie, prevence syndromu vyhoření,
- speciální pedagogika, úvod do problematiky zdravotního postižení,
- zdravotní nauky, ochrana zdraví, první pomoc,
- péče o nemocné a postižené,
- metody sociální práce,
- sociální péče,
- základy práva,
- krizová intervence,

- organizace volného času, aktivizační, vzdělávací a výchovné techniky,
- základy komunikace,
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- praxe a supervize,
- portfolio.[83]

Osobně si myslím, že tento kurz je velmi dobrý a prospěšný, protože z praxe vím, že některým uchazečům na úřadu práce pomohl k dosažení pracovní pozice.

Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, vyžaduje-li to uplatnění na trhu práce**.** Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace.[84]

Není ale podmínkou dělat si tento kurz na úřadu práce, tam je pouze výhoda, že kurz je zdarma. Jestli-že si ho člověk chce dělat sám, musí pak počítat s finanční částkou za kurz od 7.000 výše.

Kurzy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a pracovníků sociálních služeb akreditované MŠMT a MPSV

- Podpora komunikačních dovedností dětí raného věku.[85]

JABOK - Centrum dalšího vzdělávání

Jabok je držitelem akreditace MPSV ČR pro oblast celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a kvalifikačního vzdělávání pracovníků v

[83]EA - vzdělávací centrum [online]. [cit. 2011-04-29]. EA Praha. Dostupné z WWW: <http://www.eapraha.cz/joomla/index.php?option=com_content&task=section&id=14&Itemid=146>. Poslední aktualizace: [2011-02-10].

[84] Vyhláška č. *519/2004 Sb*., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

[85]EA - vzdělávací centrum [online]. [cit. 2011-04-29]. EA Praha. Dostupné z WWW: <http://www.eapraha.cz/joomla/index.php?option=com_content&task=section&id=14&Itemid=146>. Poslední aktualizace: [2011-02-10].

sociálních službách. Také je držitelem akreditace MŠMT ČR pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.[86]

„Specifikem vzdělávacích programů VOŠ Jabok je zaměření na profesní i osobnostní rozvoj, dovednosti a schopnosti sebepoznávání, seberealizace, empatie, sebeovládání, duševní hygienu, komunikaci s důrazem na etické aspekty profesionálního pomáhání, vzdělávání a výchovy.“[87]

- Kurz – rodinné právo pro sociální pracovníky, kurz seznamuje s rodinným právem a jeho legislativní úpravou. Je zaměřen na praktické otázky rodinného práva, se kterými se sociální pracovník setkává ve své praxi (např. určení otcovství, stanovení a vymáhání výživného, rozvod, společné jmění manželů atd.). Kurz trvá 6 hodin.
- Kurz – sociální zabezpečení v kontextu sociální práce s rodinou, kurz se zaměřuje na aplikaci práva sociálního zabezpečení v praxi se zaměřením na sociální práci s rodinou s využitím konkrétních příkladů, rozborů kasuistik a modelových situací. Kurz trvá 12 hodin.[88]

Více kurzů můžeme nalézat průběžně v celém roce na internetových stránkách.[89]

ACZ vzdělávací centrum např. pořádá kurzy rozvoje osobnosti např.:

- kurz asertivity, kurz pro všechny, kteří se chtějí umět prosadit v jednání s lidmi, aniž by druhému nějak citově ublížili,
- kurz rétoriky, který je pro ty, kteří se potřebují nebo chtějí umět prezentovat před publikem,

[86] *JABOK - Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická* [online]. [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <http://www.jabok.cz/cs/centrum-dalsiho-vzdelavani>.

[87] *JABOK - Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická* [online]. [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <http://www.jabok.cz/cs/centrum-dalsiho-vzdelavani>.

[88] *JABOK - Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická* [online]. [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <http://www.jabok.cz/cs/centrum-dalsiho-vzdelavani>.

[89] *JABOK - Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická* [online]. [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <http://www.jabok.cz/cs/centrum-dalsiho-vzdelavani>.

- kurz time managemantu, kurz který pomůže rozložit si čas tak, aby nechyběl,
- kurz umění úspěšné prezentace, kurz shrnuje znalosti potřebné při osobním i pracovním jednání s lidmi.
- kurz zvládání stresu, kde se lidé naučí potýkat se s každodenními náročnými situacemi života.[90]

Toto vzdělávací centrum pořádá také mnoho rekvalifikačních kurzů a seminářů. Záleží pouze na každém člověku, co hledá a co jemu bude vyhovovat. Myslím si, že tyto kurzy nemají slabiny, protože alespoň nějakým svým obsahem člověka zajisté obohatí v jeho životě ať už profesním nebo soukromém. Na alespoň některých ukázkách kurů můžeme vidět opravdu širokou škálu možností vzdělávat se.

Více se můžeme o vzdělávacích kurzech pro sociální pracovníky dozvědět na internetových stránkách jednotlivých škol a univerzit, které pořádají kurzy celoživotního vzdělávání.[91]

Na internetových stránkách MPSV můžeme najít akreditace udělované MPSV pro oblast celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a kvalifikačního vzdělání pracovníků v sociálních službách.[92]

---

[90] *ACZ vzdělávací centrum: Kurzy rozvoje osobnosti* [online]. [cit. 2011-04-29]. Dostupné z WWW: <http://www.aczprace.cz/kurzy-rozvoje-osobnosti>.

[91] *ETF UK* [online]. [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <http://web.etf.cuni.cz/ETF-32.html>.

HTF UK [online]. [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <http://www.htf.cuni.cz/HTF-93.html>.

VOŠSP [online]. [cit. 2011-05-26]. Vyšší odborná škola sociálně právní v Praze. Dostupné z WWW: <http://www.vossp.cz/>.

[92] *Akreditace udělované MPSV* [online]. [cit. 2011-05-26]. MPSV. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/3493>.

11. Výcvik lektora primární prevence

Jako svojí osobní zkušenost s celoživotním vzděláváním bych ráda uvedla svůj lektorský výcvik v Křesťansko-pedagogicko-psychologické poradně, která organizuje primární prevenci ve školách. Tento výcvik je zaměřený na posilování pozitivních životních hodnot a postojů.

Můj výcvik zde probíhal celkem dva roky a za tu doba jsem byla na třech výcvicích:

- výcvik zaměřený na sebepoznání,
- výcvik zaměřený na sociometrii,
- výcvik zaměřený na prevenci závislostí.

Na úvodním setkání našeho výcviku jsme si stanovili pravidla, kterých jsme se poté 2 roky drželi. Na pravidlech spolupracoval každý z naší skupiny.

Obsahem výcviku byli vždy různé programy zaměřené na naši osobní zkušenost s danou aktivitou, důležité bylo, abychom ji sami pocítili na sobě, než jí budeme realizovat u našich tříd. Na výcviku bylo důležité, jak se u aktivit cítíme, co nám je příjemné, co nepříjemné, abychom následně ve školách uměli dobře chápat děti. Po každé aktivitě následovala reflexe, a aktivita se poté uzavřela.

Po každém výcviku bylo naším úkolem připravit vhodný program primární prevence a tento návrh jít zkonzultovat s naší mentorkou. Po úspěšné konzultaci následovala realizace programu ve všech našich třídách (tři třídy na SOŠS Sv. Zdislavy a jedna třída na Základní škole logopedické a praktické Libčická). Do těchto tříd jsme dva roky docházeli, vždy na realizaci programu 2x za rok. Z realizace programu jsme psali do KPPP zprávu o realizaci programu, kde se vždy celý náš program shrnul a zhodnotil.

Důležitou součástí jednoho bloku výcviku a realizace programu byla čtyřhodinová supervize, kde jsme probírali naše pocity, zkušenosti, a nabité dojmy z lektorování.

Osobně hodnotím tento výcvik jako velmi přínosný a užitelný. Velmi dobré bylo, že člověk všechny aktivity nejdříve prožije na sobě. Své pocity si pak může popsat a následně vyhodnotit. To určitě hodnotím jako velmi důležité pro následnou práci se skupinou. I tak se ale někdy může stát, že se ve skupině stane něco, s čím člověk nepočítá, a musí reagovat na aktuální situaci. Jako jediné negativum tohoto kurzu jsem viděla videotréning, který mě osobně nebyl příjemný, ovšem pro následnou práci lektora primární prevence je nezbytný.

Za tuto první zkušenost s celoživotním vzděláváním jsem moc ráda, a těchto zkušeností si cením. S kurzu jsem si odnesla osvědčení o absolvování výcviku.

Projekt primární prevence společensky nežádoucích jevů

KPPP reaguje svým projektem „Posilování pozitivních životních hodnot a postojů“ na požadavek MŠMT o povinnosti realizaci preventivního programu ve škole. Tento projekt je nabídkou školám spolupracovat v oblasti prevence sociálně nežádoucích jevů.

„Problematika nesnižující se kriminality, šikanování, zneužívání návykových látek a ostatních sociálně negativních jevů je všeobecně známá. Zvláště tíživá je tato situace v Praze. Praxe ukázala, že jednorázové přednášky a besedy jsou málo efektivní, proto KPPP realizuje dlouhodobý vícesložkový projekt již od roku 1997. Projekt splňuje kritéria efektivních programů: dlouhodobost, systematičnost, kontinuální návaznost, mnohočetnost metod včetně vrstevnických programů, pozitivní orientaci.“[93]

[93] *Křesťanská pedagogicko-psychologická poradna* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupné z WWW: <http://www.kppp.cz/prevence.html>.

Celý projekt je orientován pozitivně, posiluje a upevňuje pozitivní hodnoty: zdravé vztahy v kolektivu, zdravé sebevědomí a pozitivní vztah k sobě, posiluje charakter a zdravý životní styl.

Cíle projektu jsou:

- *„upevnit a posílit pozitivní hodnoty a postoje u dětí a mládeže, posílit negativní postoje vůči drogám a závislostem a dalším sociálně negativním jevům,*
- *rozšířit kompetence a schopnosti učitelů v primární prevenci sociálně patologických jevů,*
- *prohloubit spolupráci pedagogů a lektorů v rámci tohoto projektu, a tím zajistit větší efektivitu práce,*
- *posílit a upevnit u rizikových osob sociální kompetence a volní dovednosti, zvýšit informovanost rodičovské veřejnosti o sociálně negativních jevech, možnostech prevence a příp. možnosti řešení krizových situací.*[94]

[94] *Křesťanská pedagogicko-psychologická poradna* [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupné z WWW: <http://www.kppp.cz/prevence.html>.

Závěr

Svojí bakalářskou prací jsem se snažila prokázat nutnost celoživotního vzdělávání a celoživotního učení. Myslím si, že by tomuto vzdělávání měl být totiž přikládán v životě každého člověka velký význam. Vzdělávat by se měl každý člověk, nejen sociální pracovníci, ale všichni lidé v naší společnosti.

V úvodu práce se věnuji obecným definicím celoživotního vzdělávání, kde popisuji nutnost a význam CŽV, historický pohled na CŽV a aktuální situaci ve vzdělávání dospělých. Krátce popisuji organizace vzdělávání dospělých a cílové skupiny vzdělávání dospělých. Malou, ale přesto významnou část práce tvoří legislativa k CŽV a strategické dokumenty na úrovni ČR a EU. Dokumentů je mnohem více, než v práci předkládám, přesto myslím, že nebylo nutné vypisovat detailně všechny. Proto jsem zmínila jen nějaké dokumenty, které jsou z mého pohledu zajímavé. Stručně v práci zmiňuji důsledky nezájmu o další vzdělávání, které mohou vést k špatnému vykonávání profese. Protože při neochotě dále se vzdělávat nemůžeme být dobrými a perspektivními pracovníky.

Zajímavou kapitolou je podle mého názoru výzkum, který se věnoval problematice celoživotního vzdělávání. Výsledky, na které tento výzkum poukázal se v mnoha směrech shodují s teorií v literatuře. Bylo pro mě zajímavé porovnávat teorii s praxí a srovnávat názory veřejnosti a odborníků na danou problematiku. Zajímavé je, že i přes to, že lidé vnímají celoživotní učení jako nutnost, málo z nich se tomuto vzdělávání dále ve svém životě věnuje. To souvisí s důvody nezájmu o vzdělávání.

Jistě by bylo dobré, kdyby lidé pochopili, že vzdělávání není jen nezáživná a pro ně nedůležitá činnost, ale že vzdělání může přinášet mnoho kladů do jejich života. Myslím, že neochota dále se vzdělávat mnohdy u někoho vychází z již dříve špatných zkušeností se vzděláváním. Je proto nutné lidem stále připomínat důležitou roli dalšího vzdělávání.

Protože žijeme v době, kdy je neustále potřeba zdokonalovat své znalosti a dovednosti, mým cílem bylo prokázat potřebnost a důležitost CŽV.

Podle mého závěru, který vychází z cíle práce, je nezbytné, aby lidé chápali celoživotní učení jako potřebnost a běžnou součást života. V práci jsem nastínila možnosti vzdělávání sociálních pracovníků.

V práci ukazuji možnosti studia sociální práce v Praze, a následně přikládám ukázky zajímavých kurzů dalšího vzdělávání. Zajisté nezbylo místo pro všechny možnosti dalšího vzdělávání, zajímavé by bylo nalézt všechny jednotlivé školy a univerzity a nahlédnout do jejich spektra nabídek celoživotního vzdělávání. Podle mého názoru záleží na každém jedinci, který kurz si pro svoje další vzdělávání vybere, proto v práci kurzy jen nastiňuji a nedělám zde komplexní přehled nabízených kurzů.

Doufám, že se mi tímto podařilo ukázat alespoň nějaké možnosti celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.

Protože je pro sociálního pracovníka nezbytné se dále profesně vzdělávat, v bakalářské práci jsem tuto skutečnost doložila pomocí Zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a pomocí „Etického kodexu sociálních pracovníků ČR“. Tento zákon sociálnímu pracovníkovi určuje jen minimum hodin za rok, který sociální pracovník musí svému profesnímu růstu věnovat. Je proto na každém sociálním pracovníkovi, jak dále svoje další vzdělávání uchopí.

V bakalářské práci není dostatek prostoru, pro popsání všeho nutného a důležitého, proto zůstává ještě mnoho otázek a témat, kterým jsem se nestačila věnovat.

Významnou částí celoživotního vzdělávání je vzdělávání seniorů, kterým patří velká část vzdělávání dospělých. Jistě by bylo zajímavé vědět o motivacích seniorů ke vzdělávání, jejich dobrovolnosti ke vzdělávání atd. O tomto vzdělávání jsem se zmínila pouze dvěma větami, které vyplývají z výzkumu, který se celoživotním vzděláváním zabýval.

Zajisté by také bylo zajímavé psát o osobě andragoga, který má způsobilost k učení dospělých, zajímat se o to, kdo to je andragog, jak se může profesionálně vyvíjet, co musí pro výkon svého povolání vykonat apod.

Velmi oživující by bylo také zjistit z výzkumu, jaká je situace s vzděláváním ve světě, porovnat rozdíly oproti ČR apod.

Doufám, že se mi cíle práce podařilo splnit a budu ráda, bude-li moje práce přínosná a zajímavá i pro případné čtenáře.

Zdroje použité literatury

Literatura

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.

BENEŠ, Milan, a kol. *Idea vzdělávání v současné společnosti. Praha*: Europlex bohemia, 2002. 110 s. ISBN 80-86432-40-8.

KOPECKÝ, Martin. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: Aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 131 s. ISBN 80-86432-96-3.

RABUŠICOVÁ , Milada; RABUŠIC, Ladislav. Učíme *se po celý život? O vzdělávání dospělých v ČR*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 325 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha. Praha: Portál, 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-5516.

Internetové zdroje

ACZ vzdělávací centrum: Kurzy rozvoje osobnosti [online]. [cit. 2011-04-29]. Dostupné z WWW: <http://www.aczprace.cz/kurzy-rozvoje-osobnosti>.

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. [online]. Dostupné z WWW: <http://www.aivd.cz/>.[cit. 2011-04-14].

Asociace vzdělavatelů v sociální práci [online]. [cit. 2011-05-12]. Dostupné z WWW: <http://www.asvsp.org/>

Etický kodex sociálních pracovníků ČR

Integrovaný portál MPSV

JABOK - Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická [online]. [cit. 2011-05-26]. Dostupné z WWW: <http://www.jabok.cz/cs/centrum-dalsiho-vzdelavani>.

Křesťanská pedagogicko-psychologická poradna [online]. [cit. 2011-04-30]. Dostupné z WWW: <http://www.kppp.cz/prevence.html>.

Memorandum o celoživotním učení [online]. Evropská komise, 2000. [cit. 2011-02-10]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>.

Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – Bílá kniha [online]. Praha, MŠMT [cit. 2011-02-10]. Dostupné z: <http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>.

Palán, Z., Kalous J. Veselý, A.: *Celoživotní učeni. Vybrané problémy vzdělávací politiky.* Praha, Karolinum 2006.

Psychoterapeutické centrum Gaudia [online]. [cit. 2011-05-11]. Dostupné z WWW: <http://www.gaudia.cz/celozivotni-vzdelavani/pro-psychology/krize>

Realizace, výsledky a celkové hodnocení Evropského roku celoživotního učení (1996), [online], Zpráva Komise Evropských společenství, COM (1999)447 konečná verze, 15. září 1999. Dostupné z: http://dspace.upce.cz/bitstream/10195/32427/1/CL420.pdf

Strategie celoživotního učení 2007 [online]. MŠMT, 2007 [cit. 2011-02-10]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z:<http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/publikace-strategie-celozivotniho-uceni-cr>.

Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR [online]. Praha, MŠMT [cit. 2011-02-10]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>.

SKOLENI-KURZY.EU [online]. [cit. 2011-04-22]. Rekvalifikační kurzy, školení, semináře. Dostupné z WWW: <http://www.skoleni-kurzy.eu/index.php>.

Společnost sociálních pracovníků ČR [online]. [cit. 2011-05-10]. Dostupné z WWW: <http://www.socialnipracovnici.cz/index.php?section=publikacni&lang=cz>

Závěry předsednictví Evropské rady, Lisabon, 23. -24. března 2000, [online], odst. 5, 24 a 25, s. 2 a 8. Dostupné z: http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7284_cs.htm

Zlámalová, H. Celoživotní učení – téma naší společnosti [online]. Praha: Centrum pro studium vysokého školství – Národní centrum distančního vzdělávání. 2005, poslední aktualizace 2005 [cit. 2011-02-10]. Dostupné z: <http://www.csvs.cz/struktura/ncdiv/Celozivotni_uceni_HK2005.rtf>.

Zákony a vyhlášky

Vyhláška č. *519/2004 Sb.*, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. *111/1998 Sb*., o vysokých školách.

Zákon č. *179/2006 Sb.,* o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Zákon č. *108/2006 Sb.,* o sociálních službách. [online]. [cit. 2011-04-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf>.

Zákon *č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2011-02-10]. Dostupné z: <http://www.agentka.cz/cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/6800214>.

Zákon č. *561/2004 Sb.,* o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).