

Best Practices ve vzdělávání dospělých
–
příklady ze zahraničí

Helena Vychová

VÚPSV, v.v.i. Praha
2010

Publikace byla schválena ediční vědeckou radou ve složení:

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

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

Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)

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

Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)

Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)

Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)

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

Praha 2, Palackého náměstí 4

jako svou 424. publikaci

Vyšlo v roce 2010, 1. vydání, náklad 220 výtisků, počet stran 50

Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze: Ing. Věra Havlíčková (Národní vzdělávací fond)

doc. Jaroslav Kalous, Ph.D. (FSV UK)

ISBN 978-80-7416-086-8

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Studie představuje vybrané příklady v zahraničí existujících opatření realizovaných za účelem podpory vzdělávacích aktivit dospělých. Cílem studie je podat podrobnější charakteristiku opatření, která nabízí zajímavé, inovativní, ale přesto často i méně známé způsoby zmírňování hlavních bariér aktivnějšího přístupu a účasti dospělých ve vzdělávacích aktivitách. Předkládané poznatky mohou být následně využity jako zdroj informací pro účely sestavení návrhů a přijetí konkrétních řešení dané problematiky přizpůsobených podmínkám České republiky. Příklady vybraných opatření mohou zároveň dále sloužit jako počáteční inspirativní a informační zdroje při přípravě návrhů rozvojových projektů, realizovaných za finanční podpory poskytované v rámci dostupných podpůrných dotačních systémů.

Klíčová slova: další vzdělávání dospělých; m-learning; e-learning; podpora dalšího vzdělávání

Abstract

The study presents selected examples of existing international measures undertaken to promote educational activities of adults. The aim of the study is to provide a detailed description of measures that offer creative, innovative, but often less-known ways to mitigate the main barriers of access and more active participation of adults in educational activities. The present findings can then be used as a source of information for the purposes of drawing up concrete proposals and solutions of the issue tailored to conditions in the Czech Republic. Examples of selected measures may also serve as the initial inspiration and information resources in preparing proposals for development projects implemented with the financial support provided under the grant available support systems.

Key words: adult learning; m-learning; e-learning; promotion of further education

Obsah

Úvod	7
1. Vymezení studie	9
2. Best practices v zahraničí	13
2.1 Individuální vzdělávací účty – Nizozemsko.....	13
2.2 Osobní kreditní karta na vzdělávání/školení v Itálii	17
2.3 M-LEARNING	21
2.4 MoLeNET	24
2.5 Quick Reads.....	24
2.6 Podpora rozvoje dovedností fotbalovými kluby – Velká Británie	26
2.7 Studijní podpora v dalším vzdělávání - Švédsko	27
2.8 Finanční podpora studentů dalšího vzdělávání dospělých ve Velké Británii	32
2.9 Learndirect a Univerzita pro průmysl	37
2.10 Kompetenční centra v Dánsku.....	39
2.11 Měření spokojenosti v odborném vzdělávání dospělých - Dánsko.....	42
Závěr a doporučení	45
Seznam použitých zkratk	47
Seznam grafů a tabulek	48
Literatura	49

Úvod

Nepřetržitý znalostní rozvoj podporuje adaptační proces pracovní síly, která v prostředí vysoké dynamiky vývoje na trhu práce a jeho proměnlivosti musí být schopna čelit danému vývoji. Potřebnost nepřetržitého zvyšování vědomostí a častější nutnost osvojování nových znalostí a dovedností předpokládají intenzivní znalostní rozvoj a další vzdělávání představuje nenahraditelný předpoklad pro udržení či získání pozice na trhu práce. Zvyšování a aktualizace znalostí a dovedností se tak řadí mezi významné preventivní nástroje řešení problémů s dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením občanů, jejichž nežádoucí dopady – a to zejména v současném období, kdy se ekonomiky potýkají s dopady hospodářské krize – narůstají velmi značnou rychlostí. Potřebnost udržování úrovně znalostí a dovedností, v souladu s aktuálním vývojem a schopnost úspěšně reagovat na proměňující se kvalifikační požadavky a změněnou situaci na pracovním trhu, nezbytně vyžaduje od každého občana zájem a iniciativu k vlastnímu znalostnímu rozvoji. Trvalý znalostní rozvoj je považován za klíčový faktor zajištění vlastní pozice jedince v dané společnosti, jež je schopen pružně reagovat na měnící se nároky, zasahující všechny oblasti ekonomického i soukromého života jedince.

Vzdělávací aktivitu dospělých, jejich zájem o další znalostní rozvoj ovlivňují a především znesnadňují či případně zcela znemožňují překážky různého charakteru a intenzity závažnosti. Negativní vliv řady omezení, s nimiž se dospělí v souvislosti s dalším vzděláváním potýkají, lze zmírnit pomocí rozmanitých opatření. Zkušenosti zahraničních zemí nabízejí celou řadu zajímavých aktivit napomáhajících a usnadňujících zapojení a účast občanů v dalším vzdělávání. Podrobnější přehled potřebných poznatků o existujících opatřeních realizovaných v zahraničních zemích může poskytnout inspirativní impulsy pro účely hledání konkrétních řešení problémů, se kterými se potýkají a jimž musí čelit i občané ostatních zemí.

Cílem předkládané studie je představit vybrané, inovativní - a přesto méně známé – realizované příklady opatření existujících v praxi zahraničních zemí, jejichž společným znakem je podpora a usnadnění aktivní, dobrovolné účasti dospělých ve vzdělávacích aktivitách. Účelem studie je předložit zajímavé, ale současně přínosné a pro praxi využitelné příklady možných stimulačních nástrojů orientovaných na umožnění a samotné zvýšení účasti dospělých v dalším vzdělávání, jejich zájmu či zjednodušení přístupu k němu. Představené příklady dobré praxe, realizované a vybrané z praxe zahraničních zemí, tak mohou současně sloužit jako soubor ilustrativních a inspirativních příkladů, jež by mohly být – po jejich nutné úpravě a přizpůsobení konkrétním českým podmínkám a potřebám české populace – využity pro účely hledání žádoucího řešení dané problematiky v prostředí České republiky. Vybrané inspirativní příklady by současně mohly poskytnout potřebná východiska v podobě informační a poznatkové základny pro čerpání námětů, inspirací a pro přípravu návrhů rozvojových projektů, na jejichž realizaci je možné využít finanční podpory poskytované v rámci existujících dotačních systémů, jako např. projektů financovaných z prostředků ESF či veřejných zdrojů.

Výběr zpracovaných příkladů byl veden účelem představit opatření, která zatím nejsou v literatuře dostatečně zmapována či podrobněji analyzována, a proto studie neobsahuje již poměrně dobře známé příklady, v jejichž případě jsou informační zdroje již poměrně dobře dostupné. Zaměření je směřováno na méně rozšířené poznatky a zkušenosti a prohloubení dostupných informací o co nejvíce detailů. Studie si neklade za cíl zpracovat komplexní seznam všech existujících zahraničních příkladů

dobré praxe, ale představit příklady vybrané zejména z hlediska potřeb a podmínek České republiky, které by nabídly možnosti k zlepšení a přijetí účinných řešení. Teoretickým otázkám a samotné problematice dalšího vzdělávání byla věnována pozornost v předešlé studii, která se věnovala vymezení základních prvků systému dalšího vzdělávání na základě komparační analýzy dalšího vzdělávání ve vybraných zemích EU.¹ V návaznosti na získané poznatky se současná studie dále zaměřuje na rozšíření a prohloubení poznatků o konkrétních, zajímavých příkladech opatření a nástrojů uplatňovaných v praxi zahraničních zemí v oblasti podpory znalostního rozvoje dospělých občanů.

¹ Vychová, H. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008. 185 s. ISBN 978-80-7416-017-2

1. Vymezení studie

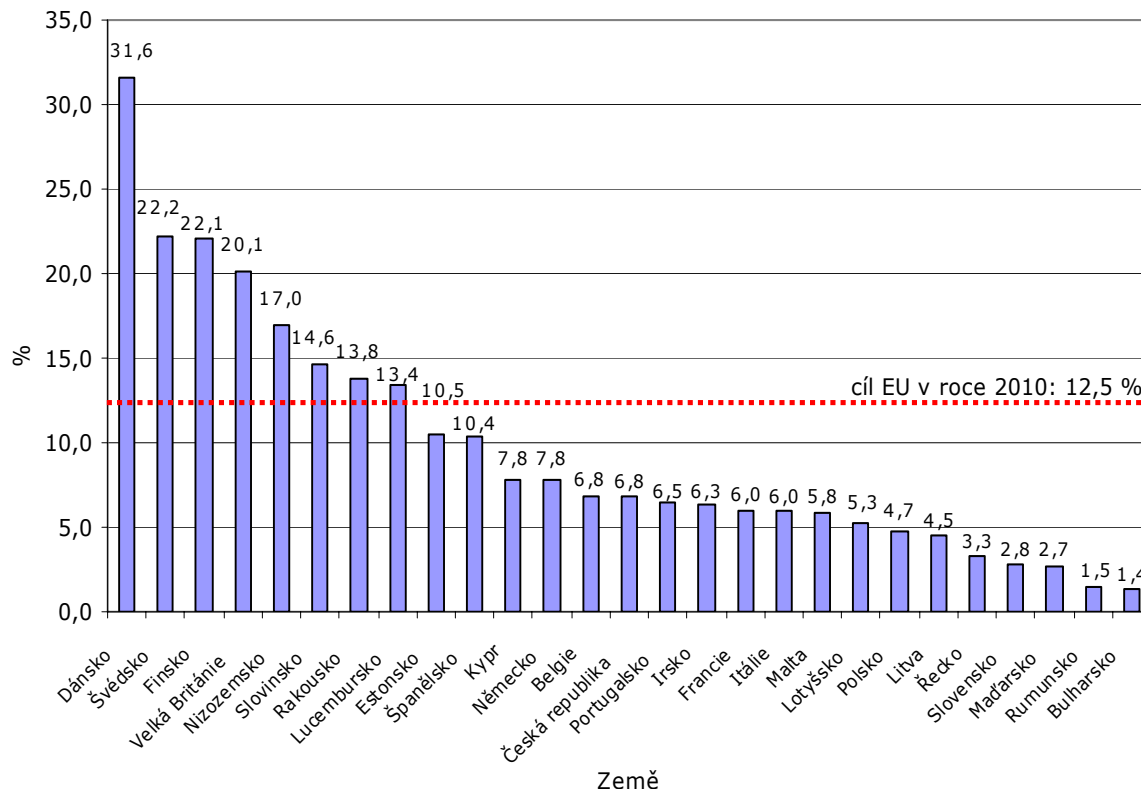
Záměrem zpracované studie je podrobněji charakterizovat existující vybrané zahraniční příklady dobré praxe v oblasti podpory individuálního vzdělávání dospělých, jejichž praktické fungování již bylo ověřeno praxí, a zmapovat konkrétní zkušenosti zahraničních zemí s jejich praktickou realizací. Výběr souboru „dobrých příkladů“ byl veden s cílem představit o něco méně známé příklady, jimž nebyla zatím příliš často v literatuře věnována pozornost nebo nebyly podrobněji rozebírány. Studie se proto nevěnuje již známým, do jisté míry dobře informačně zmapovaným příkladům, jež lze také současně označit za příklady dobré praxe. Účelem však není předložit vyčerpávající seznam existujících příkladů dobré praxe, ale zpracovat zajímavé příklady, a to především s přihlédnutím k potřebám a specifikům České republiky, které by zde mohly být využity jako inspirace pro hledání konkrétních řešení v daných podmínkách. Hledání příkladů dobré praxe se tedy současně zaměřilo na vybrané oblasti, které i v České republice vyžadují zlepšení a přijetí účinných řešení. Proces výběru příkladů dobré praxe dostupných zahraničních zkušeností probíhal na základě několika hledisek:

- jedná se o opatření zaměřené na stimulaci dospělých k jejich individuální účasti v dalším vzdělávání, přispívající k podpoře dalšího vzdělanostního rozvoje (usnadnění či umožnění účasti),
- nástroj zaměřen na odstranění či zmírnění hlavních překážek účasti jedince v dalším vzdělávání, identifikovaných jako nejzávažnější,
- opatření zaměřeno na řešení obdobné překážky účasti v dalším vzdělávání, které čelí i dospělí zájemci o vzdělávání v ČR a u které dospělí nejvíce deklarují potřebu pomoci,
- výsledky opatření realizovaných formou projektů již byly evaluovány a poskytly údaje pro zhodnocení úspěšnosti,
- mechanismus fungování opatření s ohledem na případnou využitelnost získaných zkušeností v podmínkách ČR,
- inovativnost opatření, netradiční, nové řešení,
- zahraniční příklady úspěšně realizovaných opatření nabízejí inspirativní poznatky a potenciál ke zpracovávání a následné realizaci rozvojových projektů s podporou dotačních programů,
- příklady jsou, i přes svoji zajímavost, zatím méně známé
- působnost opatření na národní úrovni, popř. dostatečně velkém územním celku (regionu), aby bylo možné zkušenosti přenést, aplikovat na celé území ČR.

Účast dospělé populace v České republice, přesněji podíl osob ve věku 25-64 let v dalším vzdělávání dosahuje hodnoty pouze 6,8 %² a je tak výrazně pod cílovou hranicí Evropské unie stanovené pro rok 2010 (12,5 %).

² Hodnota tzv. Strukturálního ukazatele: Celoživotní vzdělávání stanoví podíl dospělé populace ve věku 25 – 64 let účastníci se vzdělávání a školení v průběhu posledních čtyř týdnů předcházejících šetření. Data vstupující do ukazatele jsou zjišťována v rámci šetření European Union Labour Force Survey (LFS). Ukazatel obsahuje hodnoty dvou proměnných, a to pro účast v normálním (běžném) vzdělávání a účast v ostatních vzdělávacích aktivitách.

Graf č. 1 **Procento dospělé populace ve věku 25-64 let účastníci se vzdělávání (v době 4 týdnů před šetřením) v roce 2009**



Zdroj dat: EU Labour Force Survey (LFS). Structural indicators.Eurostat. [online]. Poslední revize 9. 9. 2010 [cit.2010 -09- 20]. Dostupné z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem080&plugin=1>

Výsledky výzkumných šetření³ sledujících problematiku dalšího vzdělávání označují za nejčastější, a tedy nejvýznamnější hlavní překážky dalšího vzdělávání dospělé populace v České republice, především finanční a časová omezení spojená s dalším vzděláváním a dále i chybějící kvalitnější informace usnadňující individuální rozhodování a výběr ze vzdělávací nabídky.

Výběr zahraničních příkladů dobré praxe tak probíhal s ohledem na nejvýraznější omezení považovaná českými dospělými za hlavní překážky jejich aktivnější účasti v dalším vzdělávání. Prezentovaná opatření tak přinášejí postupy aplikované v oblastech, které patří i mezi hlavní bariéry dalšího vzdělávání českých dospělých, a tedy i v podmínkách ČR vyžadují zlepšení a nalezení potřebných řešení, jejichž případná modifikace, ve vazbě na konkrétní podmínky ČR, by mohla umožnit

³ Např. lze uvést výsledky šetření publikované ve výzkumné studii Kotíková, J. – Remr, J. *Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná zpráva*. Praha: VÚPSV, v. v. i., Market s. r. o., 2007. 30 s. ISBN 978-80-7416-001-1. Šetření bylo realizováno mezi reprezentanty populace ve věku 15–74 let v roce 2005 (zpracováno 1 676 odpovědí). Mezi hlavní bariéry systému dalšího vzdělávání zařadili respondenti příliš vysoké náklady na vzdělávací aktivity (77 % respondentů), časová omezení představovala závažnou překážku pro více než polovinu respondentů (54 %), informace mapující možnosti dalšího vzdělávání chyběly 45 %.

jejich praktickou implementaci. Obecně je nejčastěji největší pozornost věnována finanční problematice, kde se nabízí celá řada existujících nástrojů. Vzhledem k již poměrně širokému okruhu známých poznatků o nejvýznamnějších vhodných nástrojích řešení finančních omezení je v předkládané studii prezentace finančních nástrojů na podporu úhrady vzdělávacích aktivit zaměřena na příklady, které na základě vyhodnocení dopadů prokázaly svojí úspěšnost či představují určitý inovativní přístup. Pozornost je tak – vedle finanční podpory (kap. 2.1, 2.2) – dále o něco více zaměřena na skupinu ostatních nejzávažnějších překážek dalšího vzdělávání dospělých, tedy zejména časová omezení či zajištění dostupnosti potřebných informací.

Časová omezení zapříčiněná především plněním rodinných a pracovních povinností lze částečně řešit zejména prostřednictvím přizpůsobení procesu vzdělávání potřebám dospělých jedinců. Otevírá se zde tak prostor pro rozmanité možnosti vzdělávání, a to především za současného využití informačních technologií (kap. 2.3, 2.4), ale i vhodně zvoleného propojení vzdělávací aktivity s každodenně vykonávanými činnostmi (kap. 2.5, 2.6). V souvislosti s každodenními povinnostmi zabezpečení rodinných rolí nabízí současně určité řešení i pomoc či podpora v zabezpečení péče o dítě, popř. obecně o potřebného člena rodiny. Dané opatření tak zároveň nabízí řešení časového omezení způsobeného nezbytností péče o člena rodiny i snížené dostupnosti, zejména finanční, popř. geografické, pečujících služeb poptávaných v důsledku realizace vzdělávací aktivity (kap. 2.7, 2.8). Rozhodnutí dospělých o podstoupení a výběru vzdělávací činnosti současně ovlivňuje kvalita a dostupnost potřebných informací o vzdělávacích příležitostech. Vedle samotných základních údajů o kurzech, vyučovaných předmětech jsou to také nezbytné informace o kvalitě poskytovaného vzdělávání v realizovaných kurzech a podoba konkrétní vzdělávací nabídky připravené s ohledem na potřeby cílové skupiny, jejichž místní či regionální odlišnosti či specifika by měla být zohledněna (kap. 2.9, 2.10, 2.11). V rozhodování o dalším vzdělávání současně zájemce zvažuje omezení svého volného času a vynaložení prostředků, proto bude očekávat a požadovat za podstoupená omezení kvalitní služby, k jejichž výběru nezbytně potřebuje dostatek informací a vyhovující nabídku. Také zahraniční zkušenosti přinášejí v této oblasti zajímavé příklady.

Prezentované příklady nepředstavují vyčerpávající skupinu možných nástrojů, ale spíše vzorek konkrétních, praxí ověřených nástrojů, které by současně mohly představovat či poskytnout vhodný návod pro přístup k řešení v České republice. Teoretickému vymezení širokého souboru možných nástrojů, jejich principům či mechanismům fungování byla detailní pozornost věnována v předešlé výzkumné práci⁴.

Postup řešení vymezeného tématu byl založen na sekundární analýze rozsáhlého množství zahraničních informačních zdrojů. Jednalo se především o řadu odborných zahraničních publikací, mezinárodních výzkumných studií, národních materiálů jednotlivých zemí, informační a statistické zdroje předmětných projektů (hodnotící zprávy, výroční zprávy, internetové stránky). Současně bylo dále možné navázat a využít poznatků získaných v souvislosti s řešením předešlých výzkumných projektů, zaměřených na problematiku vzdělávání dospělých. Hlavní zjištěné relevantní poznatky byly následně rozpracovány za účelem představení charakteristik jednotlivých opatření v nezbytném rozsahu. Zpracovaná charakteristika vybraných opatření předkládá zejména informace o jejich zaměření, cílech, mechanismu

⁴ Vychová, H. Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008. 185 s. ISBN 978-80-7416-017-2

1. Vymezení studie

fungování a v relevantních případech realizovaných projektů i výsledky hodnocení jejich dopadů.

2. Best practices v zahraničí

Kapitola předkládá informace a poznatky o konkrétních zajímavých zahraničních opatřeních zaměřených na řešení či zmírnění působení nejzávažnějších bariér aktivnějšího přístupu dospělých k jejich dalšímu vzdělanostnímu rozvoji. Zvoleny byly - vedle opatření určených na zmírnění nejvíce pocítovaného finančního omezení při úhradě cen kurzů - především příklady dalších opatření orientovaných zejména na časová omezení způsobená v důsledku plnění pracovních i rodinných rolí, k jejichž řešení se nabízí řada rozmanitých postupů přizpůsobení samotné realizace vzdělávací aktivity individuálním možnostem dospělých či poskytování podpůrné pomoci při zajišťování a plnění běžných každodenních povinností. Dále se pak jedná i o způsoby zajištění lepší informovanosti o vzdělávacích aktivitách a individuálních potřebách odpovídající vzdělávací nabídky.

2.1 Individuální vzdělávací účty – Nizozemsko

Individuální vzdělávací účty (ILA), projekty realizované v Nizozemsku, nabízejí finanční nástroj na podporu úhrady nákladů dalšího vzdělávání dospělých. Celkový objem zdrojů využitelných k podpoře financování dalšího vzdělávání je vytvářen příspěvky vlády (veřejných prostředků), vybraných vzdělávacích fondů a jednotlivých zaměstnavatelů. Dostupné prostředky následně jednotliví zájemci o studium vynaloží na nákup vzdělávacích služeb podle vlastního výběru.

Využití individuálních vzdělávacích účtů jako finančního nástroje na podporu zvýšení vzdělávání dospělých, bylo v Nizozemsku realizováno v rámci projektů zacílených na ověření účinnosti ILA dosáhnout konečného cíle, tedy podpory a zvýšení účasti dospělých na vlastním dalším vzdělanostním rozvoji. V průběhu dvouletého období prvního experimentálního ověřování (2001-2003) bylo zpřístupněno 2 500 vzdělávacích účtů osobám s nízkou kvalifikací a uchazečům o zaměstnání. Vládní příspěvek na každý účet byl stanoven ve výši 450 eur⁵, který mohl být dále doplněn prostředky samotných uživatelů účtů, zaměstnavatelů, popř. dalších subjektů. Výsledky prvního experimentu se vzdělávacími účty naznačovaly pozitivní vliv na motivaci a zájem o vzdělávání, avšak z důvodu neexistence kontrolní skupiny, která v první etapě výzkumu nebyla utvořena, nebylo možné ověřit a stanovit konečné závěry o účinnosti vzdělávacích účtů. Z daného důvodu byl zahájen nový výzkumný projekt se vzdělávacími účty, který byl realizován v období 2006-2008.

Cílem nového projektu tak bylo zhodnotit vliv daného finančního podpůrného nástroje - vzdělávacích účtů - na vzdělávací chování dospělých, a to prostřednictvím srovnání skupiny osob majících přístup k čerpání finanční podpory v podobě vzdělávacích účtů a skupiny osob bez dané podpory. Za účelem získání vědecky ověřených výsledků existovaly dvě skupiny v celkovém počtu přesahujícím tisíc osob, kdy jedna zahrnovala zaměstnance využívající vzdělávací účty (experimentální

⁵ Pro ilustraci byla v roce 2003 výše hrubé průměrné měsíční mzdy v Nizozemsku 3 050 eur. Zdroj dat: UNECE – United Nations Economic Commission for Europe. [online]. Poslední revize 8. 3. 2011 [cit. 2011-03-16]. Dostupné z http://w3.unece.org/pxweb/dialog/varval.asp?ma=60_MECCWagesY_r&path=../database/STAT/20-ME/3-MELF/&lang=1&ti=Gross+Average+Monthly+Wages+by+Country+and+Year

skupina) a druhá zaměstnanec bez možnosti využití účtů (kontrolní skupina). Skupiny byly vytvořeny jako náhodné a vzájemně srovnatelné. Aktivity projektu byly zaměřeny zejména na osoby, které dosáhly nejvýše středního odborného vzdělání. Spolupráce v projektu se zúčastnily čtyři odvětvové vzdělávací a rozvojové fondy, které zajišťovaly jednotlivé zaměstnance, kteří se účastnili projektu.

Zaměstnancům, kteří byli vybráni jako příjemci vzdělávacích účtů, bylo poskytnuto 1 000 eur⁶ (500 eur od vlády a 500 od vzdělávacího fondu). V realizovaném projektu byla podpora v podobě ILA poskytována příjemcům ve formě voucherů, a to na základě dohody mezi zaměstnancem, příslušným odvětvovým vzdělávacím fondem a zaměstnavatelem. Počáteční hodnota podpory ve výši 1 000 eur byla prostřednictvím voucheru přidělena jednotlivým účastníkům. Každý voucher byl identifikován jedinečným číselným označením a jménem účastníka. Voucher zaručoval proplacení nákladů vzniklých v souvislosti s realizací vzdělávací aktivity. Podpora byla zaměřena na vzdělávání vedoucí k získání a rozvoji potřebných znalostí a dovedností nezbytných pro zlepšení a posílení pozice účastníka na trhu práce a jeho kariérního rozvoje. Finanční podporu bylo současně možné využít i k úhradě výdajů na studijní materiál a praktické výuky. Poplatky za kurz byly nejdříve hrazeny samotným účastníkem daného kurzu, které mu byly, po předložení dokladů o úhradě ceny vzdělávání, následně do deseti dnů zpětně proplaceny na jeho bankovní účet (maximálně však do výše voucheru 1 000 eur). Pokud celkové náklady nedosáhly stanovené hodnoty voucheru, nárok na opětovné využití zbývajících prostředků k úhradě dalšího vzdělávání zůstal zachován a účastníkovi byl vystaven nový voucher s vyznačenou zbývajícím výši použitelné částky. Zaměstnavatelé, jednotliví zaměstnanci, popř. další partneři mohli přispět k hodnotě voucheru dalšími prostředky a zvýšit tak konečnou částku použitelných prostředků na financování vzdělávání. Právo na využití poskytnutých, popř. zbývajících částí nevyužitých prostředků v rámci podpory ILA bylo zachováno i v případě, pokud zaměstnanec změnil zaměstnání nebo se stal nezaměstnaným.

V průběhu projektu proběhla mezi účastníky - s ročními odstupy - tři dotazníková šetření. První šetření na začátku projektu se zaměřilo na zjišťování základních údajů o respondentech, další dvě šetření pak již sledovala otázky týkající se motivace a zájmu respondentů o osobní rozvoj, dopadů vzdělávání a využívání ILA na účastníky.

Výsledky⁷ zpracované z odpovědí respondentů, kdy vzhledem k návratnosti dotazníků je jejich celkový počet nižší, než činila velikost skupiny vytvořené na začátku projektu (82 % původní velikosti), ukazují na pozitivní vliv ILA na účast ve vzdělávání. Zaměstnanci, kteří měli k dispozici ILA, se v 67 % zúčastnili nějakého vzdělávacího kurzu v průběhu projektu, oproti 41 % respondentům bez přístupu k těmto prostředkům. Respondenti s finanční podporou vykazovali také vyšší vlastní iniciativu v rozhodování o vzdělávání a samostatnost či vlastní odpovědnost v zajištění jeho realizace, kdy 49 % kurzů absolvovali mimo pracovní dobu. Respondenti druhé skupiny se naopak účastnili vzdělávání více v pracovní době (51 %).

⁶ Pro ilustraci byla v roce 2008 výše hrubé průměrné měsíční mzdy v Nizozemsku 3 530 eur. Zdroj dat: Gola, P. Výše průměrné mzdy ve světě. *Finance.cz* [online]. 2009, [cit. 2011-03-16]. Dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/242241/>

⁷ Zdroj statistických dat využitých při zpracování kapitol: Doets, C., Husman, T. *Effectiveness of Individual Learning Accounts*. Amsterdam: ECBO, 2009. 66 p. ISBN 978-94-6052-007-5

Tabulka č. 1 **Doba realizace vzdělávání bez a s podporou ILA**

doba realizace vzdělávání	respondenti bez ILA (v %)	respondenti s ILA (v %)	celkem (v %)
vzdělávání v pracovní době	51	41	46
vzdělávání mimo pracovní dobu	35	49	42
vzdělávání v i mimo pracovní dobu	14	10	12

Zdroj dat: zpracováno s využitím Doets, C., Husman, T. *Effectiveness of Individual Learning Accounts*. Amsterdam: ECBO, 2009. 66 p. ISBN 978-94-6052-007-5

Také zaměření vzdělávacích kurzů bylo v případě respondentů z kontrolní skupiny, tj. bez podpory ILA, relativně o něco více spojeno s vykonávaným zaměstnáním a respondenti z finančně podpořené skupiny poměrně nepatrně častěji navštěvovali i ostatní vzdělávací kurzy, jejichž obsah nebyl primárně spojen s vykonávaným zaměstnáním. Výsledky ukázaly na možnost nástroje podpořit zájem respondentů či změnit jejich negativní postoje k samotné realizaci dalšího vzdělávání. V případě respondentů s podporou ILA, kteří se v období dvou let předcházejícím jejich zapojení do projektu neúčastnili žádného vzdělávacího kurzu, se pouze 12 % respondentů neplánovalo ani nadále vzdělávat, zatímco u respondentů z kontrolní skupiny dosáhl tento podíl 28 %.

Tabulka č. 2 **Účast ve vzdělávání v závislosti na dostupnosti ILA**

	respondenti bez ILA (v %)	respondenti s ILA (v %)	celkem (v %)
neúčast ve vzdělávání ve sledovaném období, ani není plánována v budoucnu	28	12	21
neúčast ve vzdělávání ve sledovaném období, plánována v budoucnu	31	21	27
účast ve vzdělávání ve sledovaném období	41	67	52

Zdroj dat: zpracováno s využitím Doets, C., Husman, T. *Effectiveness of Individual Learning Accounts*. Amsterdam: ECBO, 2009. 66 p. ISBN 978-94-6052-007-5

Možnosti ILA v ovlivnění či podpoře zájmu o další vzdělávání byly dále hodnoceny v závislosti na jednotlivých okolnostech, jež mohou významně ovlivnit dosažení možných efektů poskytnuté podpory v podobě ILA. Významně pozitivní vliv na účast ve vzdělávání ukázaly výsledky z odpovědí respondentů, kteří se v předchozím období neúčastnili vzdělávání. V případě respondentů, kteří se již dříve účastnili nějakých vzdělávacích kurzů, byl rozdíl v současné uvažované účasti na nějakém vzdělávacím kurzu mezi zástupci obou výzkumných skupin pouze 13 p. b., zatímco u respondentů s nedostatečným zájmem o vzdělávání v minulosti dosáhl tento rozdíl 33 p. b. Poskytnutí finanční podpory tak dále ještě více motivuje ke vzdělávání právě osoby s nedostatečnou předchozí účasti v dalším vzdělávání (viz následující tabulka č. 3)

2. Best practices v zahraničí

Tabulka č. 3 **Vliv poskytnutí finanční podpory ILA na rozhodování o realizaci vzdělávací aktivity v závislosti na předchozí účasti respondentů ve vzdělávání**

respondenti bez předchozí účasti v dalším vzdělávání		respondenti s předchozí účastí v dalším vzdělávání	
podíl respondentů bez ILA plánujících účast ve vzdělávání 30 %	podíl respondentů s ILA plánujících účast ve vzdělávání 63 %	podíl respondentů bez ILA plánujících účast ve vzdělávání 61 %	podíl respondentů s ILA plánující chůčast ve vzdělávání 74 %

Zdroj dat: zpracováno s využitím Doets, C., Husman, T. *Effectiveness of Individual Learning Accounts*. Amsterdam: ECBO, 2009. 66 p. ISBN 978-94-6052-007-5

Z hlediska věku se projevily výraznější vliv poskytnutí finanční podpory u lidí starší věkové skupiny, pro účely průzkumu vymezené jako 45+, kdy rozdíl v plánování zapojení se do vzdělávání mezi respondenty s a bez ILA byl výraznější, než u mladší věkové skupiny.

Tabulka č. 4 **Vliv poskytnutí finanční podpory ILA na rozhodování o realizaci vzdělávací aktivity v závislosti na věku respondentů**

respondenti věkové skupiny do 45 let		respondenti věkové skupiny nad 45 let	
podíl respondentů bez ILA plánujících účast ve vzdělávání 47 %	podíl respondentů s ILA plánujících účast ve vzdělávání 68 %	podíl respondentů bez ILA plánujících účast ve vzdělávání 30 %	podíl respondentů s ILA plánujících účast ve vzdělávání 65 %

Zdroj dat: zpracováno s využitím Doets, C., Husman, T. *Effectiveness of Individual Learning Accounts*. Amsterdam: ECBO, 2009. 66 p. ISBN 978-94-6052-007-5

Závěry výzkumu tak ukázaly pozitivní vliv nástroje ILA na podporu motivace a účasti v dalším vzdělávání, kdy zástupci experimentální skupiny, tj. s ILA, vykázali vyšší pravděpodobnost návštěvy vzdělávacích kurzů, vynaložení vlastního úsilí a vyšší odpovědnost za vlastní rozvoj. Podrobnější analýza současně mimo jiné dále ukázala značné možnosti působení nástroje na motivaci cílové skupiny osob, řadí se mezi rizikové skupiny z hlediska nedostatečné účasti v dalším vzdělávání. Výraznější podpora pozitivní změny v názorových postojích k účasti v dalším vzdělávání byla zjištěna u respondentů, kteří v předchozí době před realizací výzkumu neabsolvovali vzdělávací kurzy a věkově starších osob nad 45 let. Využití ILA prokázalo schopnost podpořit a zvýšit vlastní zájem dospělých o svůj osobní rozvoj.

2.2 Osobní kreditní karta na vzdělávání/školení v Itálii

Opatření vychází z modelu „Osobních vzdělávacích účtů (ILA)“ a propojuje poskytování finančních prostředků na vzdělávací aktivity s nabídkou poradenských služeb, při současném ponechání vlastní odpovědnosti jedinců při rozhodování a výběru vhodných vzdělávacích akcí. Projekt byl realizován v regionu Toskánsko za finanční podpory prostředků ESF v období 2005–2008. Aktivity projektu byly určeny nezaměstnaným, kteří měli nárok na vzdělávání za účelem návratu do zaměstnání, či zabránění nezaměstnanosti mladých či dlouhodobé nezaměstnanosti, nezaměstnaným imigrantům, nezaměstnaným starším 45 let s právem na vzdělávání zlepšující jejich dovednosti, pracovníkům pobírajícím příspěvky v nezaměstnanosti či mimořádné odstupné, kteří patřili do cílové skupiny, na kterou byly zaměřeny informační akce o poradenství a vzdělávání, nezaměstnaným ženám nastupujícím nebo se vracějícím do zaměstnání, u nichž byla kladena zvýšená pozornost na potřebnost sladění pracovního a rodinného života.

Opatření představuje poskytování – ve formě předplacené karty - finančních prostředků na úhradu části, či celé výše nákladů samotného vzdělávání a současně i podporu úhrady ostatních, se vzděláváním souvisejících nákladů, jako jsou vzdělávací materiály, cestovné, stravné, ubytování, služby péče o děti, seniory a jiné, jejichž zajištění je nezbytné pro realizaci samotné účasti na vzdělávání. Celková výše poskytnutého kreditu dosahuje 2 500 eur⁸ na osobu a rok. Postupně je na kartu načítána částka ve výši 500 eur a po jejím vyčerpání je možné opětovně částku na kartu připsat, dokud nedojde k překročení stanoveného limitu na osobu a rok (tzn. maximálně lze kartu znovu opakovaně „dobít“ 4krát). Uživatelé karty rozhodují o výběru vzdělávacích kurzů, na něž použijí poskytnuté prostředky podle vlastních potřeb a požadavků, přičemž současně mohou využít poradenství zajišťované realizátory projektu. Financovány mohou být rozmanité vzdělávací akce, tedy jak formální, tak také neformální. Prováděním a zajištěním úkonů spojených s realizací projektu kreditní karty jsou pověřena centra zaměstnanosti (úřady práce). Karta je vydávána buď na základě požadavku jednotlivce, nebo z podnětu provozovatele systému. Územní centra zaměstnanosti s jednotlivými zájemci uzavírají Service Pact (dohoda o službách) obsahující dohodu mezi příjemcem podpory a centrem zaměstnanosti, ve které jsou stanoveny cíle, jichž má být dosaženo, a aktivity, prostřednictvím nichž bude osobní vzdělávací plán naplňován, tzn. aktivity, které budou financovány.

Mezi hlavní nástroje spojené s užitím karty se tedy řadí:

- Service Pact (dohoda o službách) obsahující smlouvou mezi příjemcem finanční podpory a zástupcem centra zaměstnanosti,
- individuální akční plán vymezující sledované vzdělávací cíle,
- vzdělávací projekt určující směřování vzdělávací činnosti jedince.

Celý proces předcházející poskytnutí finanční podpory začíná rozhovorem s pracovníkem centra, po jehož absolvování následuje schůzka s konzultantem, který zájemci poskytne podrobné informace o projektu. Zájemce je současně seznámen

⁸ Pro ilustraci byla v roce 2008 výše hrubé průměrné měsíční mzdy v Itálii 2 183 eur. (Zdroj dat: Gola, P. Výše průměrné mzdy ve světě. *Finance.cz* [online]. 2009, [cit. 2011-03-16]. Dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/242241/>

2. Best practices v zahraničí

s pravidly ohledně nakládání s přidělenými finančními prostředky a principy kontroly jejich užití/vynaložení. O nákupu konkrétní vzdělávací služby rozhoduje jedinec podle vlastního výběru a na vlastní odpovědnost z rozmanité vzdělávací nabídky, jež není omezena pouze na formální vzdělávání.

Realizaci programu lze rozčlenit do čtyř etap:

I. etapa - na začátku je proveden výběr příjemců předplacené kreditní karty na vzdělávání jedním z následujících způsobů:

1. u klientů registrovaných v centru zaměstnanosti, kteří již mají vypracovaný a podepsaný Service Pact, provádí poradce hodnocení na základě Individuálního akčního plánu, v němž jsou stanoveny vzdělávací potřeby s ohledem na dosažení či rozvoj potřebných znalostí;
2. uživatelé žádající o kreditní kartu na vzdělávání z vlastního zájmu navštíví zaměstnanecké centrum a řízení je zahajováno prohlášením o právním postavení jedince jako nezaměstnané osoby, kdy je následně možné podepsat Service Pact;
3. jedinci, kteří již využívali kreditní karty na vzdělávání, musí navštívit centrum zaměstnanosti pro účely aktualizace a znovuoobnovení Service Pactu;

II. etapa - poradce ověřuje soulad klientem předpokládaných vzdělávacích požadavků s vzdělávacím projektem vypracovaným daným zájemcem, vymezí případné překážky bránící účasti na vzdělávacích akcích a stanoví i možná doporučení k jejich řešení. Pokud je nutné upravit individuální vzdělávací plán, poskytne klientovi – na základě žádosti – potřebné informace a rady pro úpravu a vytvoření individuálního plánu. Poradce vysvětlí principy využívání karty. Pokud je navržený způsob a směr vzdělávání shledán jako vhodný, zaměří se poradce na zjištění motivace jedince k aktivní účasti na daných činnostech, která výrazně závisí na osobní odpovědnosti zájemce. Konzultační rozhovor uzavírá poradce sepsáním krátké zprávy a klient podepisuje žádost a informační souhlas. Poradce následně odesílá vypracovanou zprávu, vzdělávací projekt a informační souhlas vedoucímu územního úřadu zaměstnanosti.

III. etapa - předschvalovací hodnocení jednotlivých vzdělávacích plánů územním úřadem zaměstnanosti. Hodnocení provádí komise složená z poradců a vedoucího úřadu na základě následujících kritérií:

Kvalita vzdělávací cesty (navrženého směru vzdělávání)

- a) přiměřenost vymezených vzdělávacích cílů,
- b) přiměřenost způsobů poskytnuté intervence,
- c) odpovídající délka trvání ve vazbě na stanovené cíle,
- d) stanovená výše nákladů k délce trvání.

Projektové souvislosti

- a) soulad se vzdělávacími a profesními zkušenostmi klienta,
- b) udržitelnost s ohledem na motivaci a samostatnost klienta,
- c) přiměřenost intervence ve vazbě na stanovené cíle v oblasti zaměstnanosti.

Priority

- a) úroveň vzdělání,
- b) úroveň kvalifikačních, profesních zkušeností,
- c) délka trvání nezaměstnanosti až 6 měsíců,
- d) příjemce dávek v nezaměstnanosti nebo odstupného,
- e) pohlaví.

IV. etapa - pokud je žádost schválena, centrum zaměstnanosti zajišťuje:

- nastavení transakce a vypracování listiny závazků k výdajům (celková výše 2 500 eur je přidělována postupně v jednotlivých částkách ve výši 500 eur),
- vydání příkazu k platbě úvěrové instituci, se kterou má provincie sjednanou smlouvu,
- v průběhu doby realizace vzdělávacího projektu průběžné rozhovory poradce s příjemcem, kdy je sledováno dodržování a naplňování vymezeného vzdělávacího plánu a kontrolována oprávněnost a odůvodněnost výdajů,
- vydání listiny k opětovnému doplnění prostředků na kartě ve výši 500 eur,
- udělení příkazu k opětovanému doplnění prostředků na kartě účtárnou příslušné provincie,
- kontrola souladu výdajů a schválení zprávy o výdajích provincií,
- zpětný příjem prostředků, které nebyly poskytnuty prostřednictvím úvěrových institucí,
- zpětné navrácení/vymáhání klienty nesprávně použitých prostředků,
- v extrémních případech nucené vymáhání právním zástupcem provincie.

Sledování a hodnocení procesu zavádění osobních kreditních karet na vzdělávání zahájilo Ministerstvo práce a sociálních věcí již v roce 2005. Dočasně vytvořené sdružení společností, kde vedoucí pozici zastávala poradenská společnost Ernst & Young, mělo za úkol provádět sledování a hodnocení aktivit spojených s experimentem. Zpracování hodnotící zprávy bylo zahájeno v září 2007 a ukončeno v květnu 2008. Hodnocení poskytuje jednak základní statické údaje charakterizující soubor účastníků a současně i jejich názorové postoje a dopady spojené s účastí v projektu. Hodnocení výsledků realizace projektu, kterého se zúčastnilo přes 3 000 občanů, zahrnuje data⁹ získaná z šetření mezi přibližně 2 250 účastníky projektu. Statistické údaje ukazují na převahu zastoupení žen (79,5 %). Nejpočetnější věkovou skupinu představují občané ve věku 26-35 let (48,1 %), s odstupem pak ve věku 36-45 (23,8 %). Podíl osob ve věku 18-25 let a 45+ byl obdobný (14,3 %, resp. 13,8 %). Nejčastěji se jednalo o občany s vyšší střední úrovní dosaženého vzdělání (44,5 %) a vysokoškolským stupněm vzdělání (33 %), s odstupem byla dále zastoupena zejména nižší sekundární úroveň vzdělání (19,6 %).

⁹ Zdroj statistických dat využitých při zpracování kapitoly: Enabling the low skilled to take one step up. Implementation of Action plan on adult learning. Public Open Tender AC/27/2008. Final Report. Case Study Reports. University of Florence: 2010. 234 p.

Průměrné náklady na jednu kartu, v rámci celého regionu realizace projektu, představují 1 540,31 eur. Respondenti, s přispěním prostředků z kreditní karty, se zúčastnili více než 4 000 vzdělávacích aktivit, průměr vzdělávací akce na jednu kartu, tedy účastníka projektu, dosáhl hodnoty 1,8. Příjemci finanční podpory se nejčastěji účastnili vzdělávacích akcí tematicky zaměřených na vědecké (30,2 %) či technické (24,3 %) profese, dále pak obchodní činnost a služby (21,5 %) a pozici administrativní pracovník (16,7 %). Většinou si účastníci volili vzdělávací aktivity z okruhu formálního vzdělávání (81 %), které měly nejčastěji charakter vzdělávacích kurzů (72,5 %). Další možnosti, jako osobní konzultace, specializační kurzy, semináře, konference apod. se vyskytovaly mezi respondenty ve výrazně menším rozsahu, kdy se jejich jednotlivé podíly pohybovaly v řádu jednotek procent. Motivace respondentů k využití nabízeného nástroje finanční podpory spočívala více v potřebě zlepšení odborných dovedností (uvedlo 61,4 %) než lepší zaměstnatelnosti (38,4 %).

Zhodnocení dopadů, jež realizované vzdělávací akce přinesly účastníkům zejména pro jejich další pracovní výkon/uplatnění, vychází z údajů získaných mezi respondenty v období prosinec 2007 - únor 2008. 66 % respondentů po ukončení vzdělávání uvedlo zlepšení vlastního postavení v zaměstnání, z nichž 67 % považovalo vzdělávání za velmi užitečné a následně pak za docela užitečné (31 %). 47 % respondentů, pro něž bylo vzdělávání užitečné, s ním spojovalo profesní růst, 23 % jich uvedlo nalezení zaměstnání, 7 % ho považovalo za užitečné z důvodu získání finanční podpory a 4 % ocenilo možnost dosažení kvalifikace.

Realizace vzdělávacích aktivit za finanční podpory poskytnuté kreditní kartou na vzdělávání přispěla u 85 % respondentů k získání nových znalostí a dovedností, aktualizaci současných znalostí o nejnovější poznatky uvedlo 61 %, rozvoj dovedností a znalostí 51 % a odstranění mezery v předchozích znalostech 21 %. Za hlavní přínosy absolvování vzdělávacích akcí, s využitím finanční podpory kreditní karty v oblasti sociálního rozvoje, považují respondenti zejména osobní růst 58 %, usnadnění získávání nových znalostí 55 %, posílení vlastní sebedůvěry a zlepšení komunikačních schopností shodně 45 %.

V celkovém hodnocení spokojenosti s projektem dosáhl její podíl mezi respondenty 71 %. Úroveň podpory či pomoci, které se dostávalo jednotlivým respondentům ze strany zaměstnavatelských center, byla hodnocena velmi kladně, kdy 41 % respondentů ji považovalo za vyhovující, 23 % za vynikající a pouze malý podíl za nevyhovující či nedostatečnou (4 %, resp. 5 %). Centra také představovala hlavní zdroj informací, kde se respondenti o existenci daného nástroje dozvěděli (celkem 46 % respondentů), druhý nejčastější způsob získání znalostí bylo ústní sdělení (39 %), naopak Internet byl prvotním zdrojem informací pouze v případě 8 % respondentů.

Silné a slabé stránky projektu (klady a zápory)

Za hlavní silné stránky využívaného podpůrného opatření v podobě kreditní karty na vzdělávání je považováno:

- značná odpovědnost jednotlivců po celou dobu čerpání podpory, která začíná již v okamžiku podání žádosti o kartu a následně pokračuje i v průběhu využívání na kartě poskytnutých prostředků;
- rozhodovací pravomoci ponechány na jedinci;
- možnost spoluúčasti na vzdělávacích nákladech samotnými účastníky, případně dalšími subjekty;

- přizpůsobení vzdělávací aktivity individuálním potřebám jednotlivců, kdy si účastníci sestavují a vytváří vlastní plán vzdělávání;
- cílená politika pro vymezenou skupinu osob;
- jednotné řízení jak přímých, tak i nepřímých vzdělávacích nákladů;
- nízká míra zneužití (v průběhu prvního zkušebního období dosahovala 1,3 %);
- přeměna rovnováhy vzdělávacího trhu – nabídka vzdělávacího trhu se více přizpůsobuje potřebám individuální poptávky;

Za hlavní zápory daného opatření bylo stanoveno:

- jedná se o nástroj poměrně náročný na lidské zdroje – zavedení a samotná realizace fungování daného opatření si vyžaduje personální zajištění pracovníky s potřebnými znalostmi a dovednostmi;
- nezbytnost odpovídajícího a účinného monitorovacího systému poskytujícího relevantní informace pro potřeby zajištění a realizace daného opatření;
- omezená flexibilita vzdělávací nabídky na místní úrovni. Příčina spočívá v přílišné rozmanitosti uživatelů karet a jejich vzdělávacích potřeb. Určité řešení je spatřováno v úpravě vzdělávací nabídky podle určitých potřeb tak, aby bylo možné odpovídajícím způsobem lépe uspokojit jednotlivé individuální požadavky;
- složitost administrativního procesu, která je však vyvolána potřebou zamezení zneužívání poskytnutých prostředků;

2.3 M-LEARNING

Mezinárodní tříletý projekt M-learning, realizovaný za podpory Evropské unie pěti partnery z Velké Británie, Švédska a Itálie v období let 2001-2004, se zaměřil na využití moderních informačních technologií v procesu dalšího vzdělávání. Prvotním cílem projektu bylo ověřit příležitosti zapojení mobilních a ve stále větší míře běžně využívaných technologií pro účely vzdělávání. Aktivity pilotního projektu byly orientovány na rizikovou skupinu mladých občanů, vymezenou jako osoby ve věku 16-24 let s nedostatečnou úrovní vybavenosti základními znalostmi. Zejména se jedná o mladistvé jedince nenavštěvující žádné vzdělávací programy či dlouhodobě nezaměstnané, s chybějícími základními dovednostmi v psaní a čtení a početních úkonech.

M-learning vycházel z uživatelské rozšířenosti a oblíbenosti moderních technologií mezi mladými lidmi, jejichž prostřednictvím lze snadněji dosáhnout zvýšení gramotnosti cílové skupiny. Záměrem projektu bylo ověřit možnosti využití běžně dostupných mobilních technologií k zvýšení zájmu a zapojení občanů do vzdělávacích aktivit, k žádoucí aktivizaci jejich postojů k znalostnímu rozvoji a ke zvýšení jejich schopností.

Zdůraznění pozornosti věnované mobilním technologiím v procesu učení je včleněno i do samotného názvu projektu, kde písmeno „M“ zastupuje výraz mobile, tedy „mobilní, pohyblivý, proměnlivý“. V rámci projektových aktivit byla tak pozornost věnována především hledání a vytváření cest a způsobů zapojení - nejčastěji

využívaných - mobilních technologií a přenosných zařízení do procesu znalostního rozvoje cílové skupiny. Zejména se jedná o mobilní telefony, palmtop počítače, osobní organizéry, MP3/MP4 přehrávače, kapesní herní zařízení či kapesní počítače, pro jejichž prostředí jsou vytvářeny speciální, tematicky zaměřené výukové moduly, kdy se při jejich sestavování vychází z principů zábavných počítačových her, s cílem zajistit zábavnost a zvýšit zájem konečných uživatelů. Propojení atraktivitu každodenně používaných mobilních přístrojů s předkládáním určitého výukového tématu ve vhodně zvoleném rozsahu zábavnou formou může podpořit znalostní rozvoj širší části populace, zejména i těch nejpotřebnějších, jež se z různých důvodů dalšímu učení vyhýbají. Vedle rizikových skupin obyvatel, kde nedostatek základních znalostí dále prohlubuje jejich znevýhodněnou pozici na trhu práce – především se jedná o nezaměstnané, občany s nízkou, nedostatečnou kvalifikací, opouštějící předčasně vzdělávací proces nebo i osoby, které se po absolvování školy už nikdy dále nevzdělávají – lze přivést zpět k učení i občany se zájmem o zvyšování znalostí, jimž však tradiční, formální školská výuka nevyhovuje.

Pro předkládání vzdělávacího obsahu využívá m-learning zejména témata z okruhu zálib cílových skupin. Cílem výukových modulů, sestavovaných ve formě krátkých vzdělávacích programů, je rozvoj základních dovedností a znalostí uživatelů, jejichž osvojení je nezbytným předpokladem pro další vědomostní rozvoj jedinců. Vzdělávání prostřednictvím mobilních telefonů využívá java her přímo vytvořených pro tyto účely či rozesílání SMS testů nabízejících možnost prozkoušení konkrétních znalostí prostřednictvím zpět odesílaných SMS zpráv, v návaznosti na informace obsažené v textu předcházejícímu samotnému testování. Uživatel, který obdrží na svůj mobilní telefon krátký test s několika otázkami a variantními řešeními, pak přímo odesílá své odpovědi na dané telefonní číslo. Vyhodnocení správnosti jeho odpovědí je mu následně zasláno zpět na telefon.

V m-learningu lze dále úspěšně využít kapesní počítače (PDA), které nabízejí možnost vytvoření obsáhlejších vzdělávacích programů. Obsahy vzdělávacích modulů pokrývají širokou oblast témat, jejichž výklad aplikovaný na řešení situací běžného života jedince je veden s cílem osvojení si potřebných dovedností. Tematické okruhy zahrnují např. problematiku zdraví, bezpečnosti, základních početních dovedností, výuku pravidel silničního provozu, běžné znalosti související s každodenními činnostmi, jako je např. nákup, vaření (vážení, měrné jednotky, ceny apod.), geografické znalosti (seznamování s městy) atd.

Účastníkům pilotního projektu byla zapůjčována mobilní zařízení spojující v sobě funkce mobilního telefonu a kapesního počítače a dále byly využívány i jejich osobní mobilní telefony. Pro potřeby mentorů, kteří pracovali s účastníky projektu, byl vytvořen manuál s důležitými informacemi pro potřeby zajištění realizace projektu. Podle výsledků vyhodnocení¹⁰ odpovědí, které poskytlo 128 účastníků kurzů, bylo 55 % mladších 19 let a 45 % starších 20 let. Nejméně 89 % respondentů přiznalo početní či čtenářské nedostatky. Mezi účastníky, kteří poskytli odpovědi na hodnotící otázky v závěru jejich účasti v projektu, bylo 32 bezdomovců, 19 učňů, 9 osob s kočovným způsobem života a 3 mladiství pachatelé. Nejméně 80 % respondentů bylo nezaměstnaných, 62 % uvedlo zvýšení zájmu dále se vzdělávat na základě získaných zkušeností s učením prostřednictvím mobilních technologií. Podle 82 % respondentů mohou m-learningové výukové programy přispět ke zlepšení jejich čtenářských či vyjadřovacích dovedností a podle 78 % i ke zdokonalení početních dovedností.

¹⁰ Attwell, J. Mobile technologies and learning. A technology update and m-learning project summary. London: LSDA, 2005. 20 s. ISBN 1-84572-140-3

Realizátoři projektu na základě zjištěných výsledků a zkušeností mentorů poukazují na prokázané, zásadní pozitivní přínosy m-learningu spočívající ve zvýšení zájmu mladých osob dále se vzdělávat a podpoře jejich učení a znalostního rozvoje. Zdůrazňují zlepšení početních a čtenářských dovedností účastníků a ověření existujících schopností. Podle odpovědí některých mentorů bylo dosaženo nejlepšího zlepšení dovedností u účastníků, jejichž úroveň schopností na začátku projektu byla považována za velmi nízkou. Dále se ukázalo, že zapojení moderních technologií do procesu učení, které již potenciální uživatelé běžně využívají primárně pro jiné účely a disponují tak potřebnými znalostmi k jejich ovládnutí, usnadňuje vstup osob do procesu učení a zvyšuje jejich zájem a aktivitu ke vzdělávání. Mimo samotný rozvoj dovedností u účastníků projektu byly zaznamenány i další pozitivní dopady na rozvoj jejich osobnostních charakteristik jako posílení vlastní sebeúcty a sebedůvěry pramenící z dovednosti ovládnutí technicky složitějších zařízení či dokonce i předávání zkušeností ostatním a uvědomění si vlastních schopností.

Realizátoři projektu také kladně hodnotili účinnost nastavení pravidel projektu, jež měla zamezit vzniku předpokládaných problémů spojených především se zapůjčením a využíváním mobilních zařízení. Zejména na začátku projektu existovala obava ze ztráty, zcizení, poškození či zneužití zapůjčených zařízení pro jiné účely. Účastníci projektu tak byli povinni písemně potvrdit seznámení se s odpovědností za zapůjčené zařízení a byl určen objem telefonických hovorů, jehož překročení vedlo k zablokování mobilního zařízení. Současně však nebyla účastníkům stanovena povinnost náhrady v případě ztráty, poškození či překročení počtu hovorů. Realizátoři projektů hodnotí zvolenou „bezpečnostní“ strategii v konečném důsledku za úspěšnou. Zejména i s ohledem na složení skupiny účastníků, mezi nimiž určitý podíl zaujímal i osoby pocházející ze znevýhodněného sociálního prostředí, považují realizátoři projektu ztrátu 6 zařízení a poškození 2 kusů za přijatelnou míru vzniklých škod. Přechodné zablokování přístroje, k němuž bylo nutné přistoupit v několika případech, bylo dostačujícím nástrojem, po jehož uplatnění došlo k nápravě režimu používání zařízení daným účastníkem.

Problémy technické povahy, zejména spojené se softwarovým vybavením různých typů mobilních zařízení a přípravou vzdělávacích modulů, nebyly závažnějšího charakteru a realizátorům se dařily průběžně odstraňovat.

Výstupy vytvořené v rámci pilotního projektu byly po jeho ukončení v roce 2004 zpřístupněny celé populaci. V současnosti jsou služby poskytovány jedním z partnerů původního projektu již na bázi komerční, současně se však i nabídka značně rozšířila. Služby m-learningu jsou určeny všem zájemcům, a to jak jednotlivým občanům, tak také organizacím (zaměstnavatelé, školy atd.). Uživatelé si mohou jednak vybrat z celé řady tematicky zaměřených vzdělávacích kurzů, či si mohou pomocí nabízené aplikace vytvořit na počítači vlastní vzdělávací obsah, který pak bude následně nahrán do mobilního zařízení. Současně je možné i zakoupit aplikaci, s jejíž pomocí lze vytvářet vlastní sms testy. Internetové stránky informující o projektu M-learning (www.m-learning.org), vedle nabídky a ilustrace m-learningových nástrojů, představují i případové studie aplikace m-learningu.

2.4 MoLeNET

Další v současnosti realizovaný projekt založený na využití mobilních technologií ve vzdělávání představuje Mobile Learning Network (MoLeNET) pod vedením Learning and Skills Network (LSN), jež byla hlavním řešitelem i v případě výše zmíněného prvotního projektu (dříve Learning and Skills Development Agency). Záměrem nové iniciativy je dále rozšiřovat a podporovat přístup a využití mobilního učení. Síť podporuje realizaci rozmanitých projektů založených na využití m-learningu, kdy je mezi možné řešitele řazen široký okruh subjektů, zejména pak např. školy a univerzity, ostatní poskytovatelé vzdělávání, regionální či místní vzdělávací partnerství, součástí projektových konsorcií mohou být také další instituce jako např. nemocnice, místní centra pro seniory apod. Projekty, podpořené v rámci MoLeNET, pokrývají značně širokou cílovou skupinu. Projektové aktivity tak mohou být zaměřeny jak na žáky ve věku od 14 let připravující se např. k získání kvalifikace, na výkon povolání, tak i dospělí, či na skupiny určitým způsobem znevýhodněné (např. zdravotně postižené, sociálně vyloučené, migranty apod.). Přijaté projekty získají finanční podporu na úhradu nákladů. Finanční příspěvky na realizaci projektů zaměřené na zavádění či rozvoj mobilního učení poskytuje Learning and Skills Council¹¹ (LSC - Rada pro vzdělávání a kvalifikace). Finanční prostředky projektu MoLeNET obdržené z LSC jsou určeny na úhradu nákladů vynaložených na nákup mobilního zařízení a potřebnou infrastrukturu.

Learning and Skills Network (LSN), realizátor MoLeNET, zajišťuje podporu projektu zahrnující především odborné poradenství, vzdělávací materiál, vzdělávání, mentoring, zajištění a podporu usnadnění vytváření on-line sítí, sdílení zdrojů a poznatků, prezentace osvědčených postupů, výzkum a hodnocení programů. V průběhu období realizace 2007-2010 se do projektu zapojilo nebo se v současnosti účastní celkem 147 vysokých škol a 37 škol participujících na řešení konkrétních projektů prostřednictvím utvářených partnerství. Ke konci akademického roku 2008/09 pokrývaly aktivity projektu přes 20 000 studentů. Na období 2009/10 byla z více než 100 předložených návrhů projektů do výběrového řízení poskytnuta podpora 22 projektům s finanční podporou v rozmezí 50 000-250 000 liber a 20 mikroprojektům s dotací ve výši 10 000-20 000 liber¹². Podrobné informace o MoLeNET a představení realizovaných projektů jednotlivými partnerstvími je k dispozici na webových stránkách projektu: www.molenet.org.uk.

2.5 Quick Reads

Program „Rychlá četba“, zavedený v roce 2006 ve Velké Británii, se zaměřil na podporu rozšíření čtení knih obyvateli. Základní programové aktivity spočívaly ve vydávání knih od nejprodávanějších autorů v kapesním formátu a jejich prodeji v běžných obchodech, kde nejčastěji lidé realizují své nákupy. Knihy je tak možné

¹¹ Rada pro vzdělávání a kvalifikace (LSC) odpovídá za strategický rozvoj, financování a zajištění dalšího vzdělávání a profesní přípravy pro dospělé v Anglii. Jejím prostřednictvím poskytuje ministerstvo finanční prostředky na vzdělávání a profesní přípravu jednotlivým poskytovatelům veřejně financovaných vzdělávacích kurzů (ve Walesu se jedná o Národní radu Walesu (ELWa)).

¹² Zdroj statistických dat využitých při zpracování kapitoly: www.molenet.org.uk

zakoupit, kromě knihkupectví a knihoven, také v běžných supermarketech, on-line obchodech za jednotnou cenu 1,99 liber¹³. Od roku 2010 existují nově knihy také v elektronické podobě, kdy si čtenáři mohou jednotlivé knihy stáhnout a číst přímo např. v počítači nebo i mobilním telefonu. Cena tzv. eBooks je shodná s tištěnou verzí knih. Některé tituly knih jsou dále speciálně upraveny s ohledem na specifické potřeby potenciálních čtenářů. Lze si tak zakoupit i knihy s větším písmem či v Braillově písmu. Zajišťování aktivit v rámci "Rychlé Četby" je založeno na spolupráci řady subjektů, kterými jsou např. nejprodávanější autoři, hlavní vydavatelství, ministerstva, vzdělávací instituce, supermarkety, knihkupectví, knihovny a další.

Vedle jednotlivých občanů mohou aktivit "Rychlé četby" využít také zaměstnavatelé. Zaměstnavatelům je k dispozici nabídka speciálního balíčku, obsahujícího materiály a pomůcky zpřístupňující "Rychlou četbu" zaměstnancům i na pracovišti. Texty knih tak mohou být např. promítány i v jídelně, pracovnách či na různých podnikových akcích, což může dále přispět k podpoře zájmu pracovníků o četbu knih. Zmíněná speciální nabídka pro zaměstnavatele zahrnuje vedle samotných knih např. zobrazovací zařízení k promítání knih, plakáty a propagační materiály. Současně i poskytovatelé vzdělávání mohou dané knihy zařadit mezi učební pomůcky. Využívání knih k rozvoji dovedností je velmi rozšířené, své uplatnění také nacházejí např. v komunitních centrech, knihovnách, věznicích, nemocnicích (např. rehabilitace pacientů po cévní mozkové příhodě), centrech pro lidi s dyslexií, organizacích pomáhajících lidem bez domova apod.

Od počátku zahájení projektu bylo již distribuováno přes 1, 25 mil knih. Nedávný průzkum mezi více jak 30 000 lidmi mimo jiné ukázal, že všichni oslovení respondenti souhlasili, že využití „Rychlé četby“ mělo pozitivní dopad na jejich život, po zkušenostech s „Rychlou četbou“ 82 % pravděpodobně bude pokračovat v četbě, 88 % uvedlo zlepšení vlastní sebedůvěry a 41 % si myslí, že se jejich šance na získání zaměstnání díky „Rychlé četbě“ zlepšily.

Pětiletá realizace programu, jež uplynula od jeho zahájení, ukazuje, že naplňuje své cíle, tedy že přispívá k rozvoji a podpoře čtenářských dovedností a zvyšování gramotnosti obyvatel. Podle výsledků výzkumu Národního institutu dalšího vzdělávání dospělých (NIACE)¹⁴ mezi vyučujícími kurzy pro dospělé

- 90 % zaznamenalo změny v postojích studentů ke čtení po té, co vyzkoušeli čtení knih z projektu "Rychlé četby" a 86 % uvedlo i zvýšení sebedůvěry studentů,
- 76 % uvedlo, že "Rychlá četba" zlepšila komunikační dovednosti studentů a podle 53 % se zlepšily i dovednosti v psaní,
- 62 % odhadlo, že alespoň polovina jejich studentů bude i nadále pokračovat v čtení knih "Rychlé četby" a podle 48 % pak alespoň polovina či více jejich studentů přejde k čtení i jiných, dalších knih.

¹³ Pro srovnání s cenami potravin ve Velké Británii se např. v internetovém obchodě (www.sainsburys.co.uk) cena másla 250 g pohybovala v rozmezí 1,30-1,50 £, balení čtyř kusů jogurtů Activie 125 g stálo 1,60 £. Nejlevnější knihy ve zmíněném internetovém obchodě bylo možné koupit za 4,99 £.

¹⁴ Quick Reads transform habits [online]. Poslední revize 4. 3. 2010. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.quickreads.org.uk/news-and-media-centre/latest-news/>

Podle výsledků dalšího výzkumu NIACE¹⁵, který proběhl mezi více než 100 členy Svazu vzdělávacích zástupců (Union Learning Representatives - ULRs)¹⁶, zastupujících alespoň 21 750 zaměstnanců v celé zemi, na jejichž pracovištích je poskytován přístup k "Rychlé četbě"

- uvedlo 82 % z nich, že zkušenosti s „Rychlou četbou“ zvýšily zájem jejich kolegů o četbu i ve volném čase v práci,
- 65 % jich souhlasilo, že díky zkušenostem s „Rychlou četbou“ nyní považují zaměstnanci četbu za potěšení a 63 % uvedlo, že zaměstnanci nyní čtou i další jiné knihy,
- 49 % respondentů uvedlo, že zaměstnanci se pravděpodobněji budou více zapojovat do vzdělávání na pracovišti,
- 41 % potvrdilo zlepšení komunikačních dovedností zaměstnanců,
- 68 % zaznamenalo pozitivní změny v postojích a chování zaměstnanců,
- na 52 % pracovištích přispěla "Rychlá četba" k zlepšení pracovní morálky.

2.6 Podpora rozvoje dovedností fotbalovými kluby – Velká Británie

Aktivity podpory rozvoje dovedností a vzdělávání lze nalézt ve Velké Británii i v rámci činností jiných než vzdělávacích organizací. Příklad zajímavé iniciativy představují rozmanité vzdělávací projekty fotbalových klubů, pokrývající řadu oblastí a zacílené na různé věkové skupiny obyvatel. Záměrem bezplatných vzdělávacích aktivit určených dospělým zájemcům od 16 let je rozvoj jejich základních čtenářských, početních, komunikačních dovedností a psaní prostřednictvím praktického procvičování jednotlivých dovedností v rámci aktivit souvisejících s fotbalem, řízením a fungováním fotbalového klubu. Dovednosti jsou tak procvičovány např. při vedení záznamu či sestavování zprávy o utkání, vypracování soupisek hráčů, přestupních smluv a vyjednávání o odstupu za hráče, sledování zpráv a komentářů o zápasech v tisku, ligových tabulek a bodů apod. Kurzy mohou vést jak k rozvoji základních dovedností, tak také je možné využít kurzy k získání plné kvalifikace pro výkon zaměstnání ve fotbalových klubech. Rozvojové vzdělávací projekty realizuje řada fotbalových klubů, včetně těch vrcholových.

Iniciativa na podporu čtení – Premier League Reading Stars

Nadace Manchester United, ve spolupráci s fotbalovou nadací, vytvořila projekt Premier League Reading Stars (čtenářské hvězdy první ligy), jehož cílem je zvýšit gramotnost a vést rodiče ke společnému čtení s jejich dětmi. Záměrem je motivovat a podpořit potřebný zájem dětí a dospělých o čtení. Každý z 20 fotbalových klubů první ligy nominuje ze svých hráčů vlastního „čtenářského zástupce“, který představí jeho oblíbenou knihu a stává se vzorem ke čtení. Každý klub pak přebírá záštitu alespoň

¹⁵ Quick Reads transform habits [online]. Poslední revize 4. 3. 2010. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.quickreads.org.uk/news-and-media-centre/latest-news/>

¹⁶ ULRs sdružuje vyškolené zástupce odborů, jejichž úkolem je prosazovat a aktivně přispívat k rozvoji a samotné realizaci vzdělávání na pracovišti.

nad jednou místní knihovnou, kde funguje čtenářský klub vycházející z knižní volby hráče.

Nadace fotbalového klubu Newcastle United nabízí mladým nezaměstnaným lidem ve věku 16-25 let 12týdenní kurzy osobního rozvoje zaměřené na zlepšení jejich dovedností a zvýšení možností jejich uplatnění. Kurzy mladým nezaměstnaným poskytují možnost získat potřebné znalosti a dovednosti pro profesní uplatnění v oblasti fotbalu. Kromě praktických dovedností, zejména spojených s hlavní aktivitou fotbalu, tedy trénování hráčů a pracovního uplatnění pod vedením zkušených pracovníků, je pozornost také věnována dalším nezbytným znalostem a nácviku potřebných dovedností, jež lze uplatnit i v jiných profesích či pro uplatnění na trhu práce. Jedná se například o problematiku vypracování životopisu, péči o zákazníka, ale také schopnosti poskytnutí první pomoci.

2.7 Studijní podpora v dalším vzdělávání - Švédsko

Vzdělávání dospělých poskytované veřejnými vzdělávacími institucemi, kromě podnikového vzdělávání zaměstnanců, je financováno z veřejných zdrojů a dospělým je tak přístupné zdarma. Finanční studijní podpora je tak především poskytována k úhradě životních nákladů dospělých studentů po dobu jejich vzdělávání s cílem umožnit většímu okruhu lidí dále se vzdělávat i v době, kdy již musí plnit řadu dalších povinností, zejména rodičovských a pracovních. Systém finanční podpory zahrnuje granty a půjčky.

Finanční podpora je určena pro osoby starší 20 let a její výše závisí na délce a denním časovém rozsahu vzdělávání (časové náročnosti realizace studia), kdy se může jednat o celodenní či částečné vzdělávání (minimálně 50% studijní úvazek), a jeho celková délka musí trvat minimálně tři týdny. Finanční studijní podporu je možné získat např. na střední vzdělávání dospělých (obecní vzdělávání dospělých - Komvux), na studium v rámci národních programů vzdělávání dospělých, na studium v pokračovacích a doplňkových kurzech, odborné profesně zaměřené kurzy (kvalifikované profesní vzdělávání - KY) a další post-sekundární vzdělávání.

Výše finanční studijní podpory, kterou může zájemce na základě žádosti obdržet v případě celodenního studia, ilustruje následující tabulka¹⁷.

¹⁷ Pro ilustraci byla výše hrubé průměrné měsíční mzdy ve Švédsku 29 063 SEK (rok 2008, v době zpracování byly dostupné pouze údaje do roku 2008). (Zdroj dat: Gola, P. Výše průměrné mzdy ve světě. *Finance.cz* [online]. 2009, [cit. 2011-03-16]. Dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/242241/>

2. Best practices v zahraničí

Tabulka č. 5 **Výše částek finanční pomoci při celodenním studiu dospělých ve Švédsku**

**Studijní podpora při celodenním studiu v roce 2010
(částky uvedeny ve švédské měně SEK)**

	1 týden	4 týdny
grant	674	2 696
půjčka	1 361	5 444
celkem	2 035	8 140

Zdroj dat: zpracováno s využitím údajů Centrala studiestödsnämnden (Švédská národní rada pomoci studentům) [online]. Poslední revize 15. 3. 2010. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.csn.se/>

V některých případech může být poskytován grant - při současném zachování shodné celkové výše vyplacené částky dostupné podpory - vyšší a v konečném důsledku tak bude zájemci pro získání maximální výše finanční podpory postačovat nižší půjčka. Zvýšená částka grantu je určena pro osoby starší 25 let, které si v rámci dalšího vzdělávání dospělých doplňují základní či střední stupeň vzdělání. Podle platného ustanovení byla zavedena pro období 15. 3 2009 - 31. 12 2010 vyšší částka grantu i pro nezaměstnané osoby, které již dosáhly středoškolského vzdělání a dále se vzdělávají v odborných kurzech vzdělávání dospělých.

Tabulka č. 6 **Výše zvýšené finanční pomoci při celodenním studiu dospělých ve Švédsku**

**Studijní podpora při celodenním studiu v roce 2010
v případě zvýšeného grantu
(částky uvedeny ve švédské měně SEK)**

	1 týden	4 týdny
zvýšený grant	1 568	6 272
půjčka	467	1 868
celkem	2 035	8 140

Zdroj dat: zpracováno s využitím údajů Centrala studiestödsnämnden (Švédská národní rada pomoci studentům) [online]. Poslední revize 15. 3. 2010. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.csn.se/>

Tabulka č. 7 **Výše částek finanční pomoci pro částečné studium dospělých vymezené v rozsahu 75 %, resp. 50 % ve Švédsku**

**Studijní podpora při částečném denním studiu v rozsahu 75 % v roce 2010
(částky uvedeny ve švédské měně SEK)**

	1 týden	4 týdny
grant	504	2 016
půjčka	1 022	4 088
celkem	1 526	6 104

**Studijní podpora při částečném denním studiu v rozsahu 50 % v roce 2010
(částky uvedeny ve švédské měně SEK)**

	1 týden	4 týdny
grant	334	1336
půjčka	683	2732
celkem	1017	4068

Zdroj dat: zpracováno s využitím údajů Centrala studiestödsnämnden (Švédská národní rada pomoci studentům) [online]. Poslední revize 15. 3. 2010. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.csn.se/>

Vedle základního grantu lze získat další, speciálně určené finanční podpory. Studující rodiče - pečující o dítě - mohou dále obdržet příspěvek, jehož výše záleží na počtu dětí, časovém rozsahu a délce studia. Přehled o částkách stanovených na rok 2010 přináší následující tabulka.¹⁸

Tabulka č. 8 Výše částek studijního příspěvku pro studující rodiče v roce 2010 ve Švédsku

**Studijní příspěvek pro studující rodiče v roce 2010
(částky uvedeny ve švédské měně SEK)**

studijní denní úvazek	100%		75%		50%	
	1	4	1	4	1	4
počet týdnů						
1 dítě	127	508	93	372	63	252
2 děti	207	828	152	608	101	404
3 děti	249	996	181	724	122	488
4 děti	291	1164	210	840	143	572
5 dětí	333	1332	239	956	164	656

Zdroj dat: zpracováno s využitím údajů Centrala studiestödsnämnden (Švédská národní rada pomoci studentům) [online]. Poslední revize 15. 3. 2010. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.csn.se/>

Další doplňkovou finanční podporu představuje dodatečná půjčka pouze pro studující dospělé s celodenní výukou, kteří v minulém období - před zahájením vzdělávání - pracovali a mohou doložit požadovanou minimální výši ročního příjmu za kalendářní rok předcházející datu zahájení studia. Získání finanční půjčky na krytí nákladů spojených s dalším vzděláváním v roce 2010 je podmíněno minimální hranicí předchozího příjmu 175 960 SEK. Týdenní výše poskytnuté půjčky je stanovena na 419 SEK a lze ji vyplácet až po dobu 120 týdnů.

Třetí možnost představují půjčky na úhradu dalších nákladů spojených se vzděláváním, např. výdaje na dopravu na vzdělávací kurz. V případě studia na škole, kde je studium zpoplatněno, je možné požádat o půjčku na úhradu těchto nákladů.

Žádosti o finanční podpory zasílají zájemci Švédské národní radě pomoci studentům (Centrala studiestödsnämnden, CSN). Částka základního grantu zahrnuje i příspěvek do důchodového fondu a stát tak přispívá na důchod za studenty během jejich studia. Ostatní doplňkové granty či půjčky již tento příspěvek neobsahují.

¹⁸ Pro ilustraci např. cena chlapeckých kalhot v internetovém obchodě s oblečením (<http://www.laredoute.se/>) se pohybovala kolem 150 SEK, dětských tenisek v rozmezí 99 – 120 SEK, dětských zimních bot 400 – 500 SEK. Základní potraviny např. máslo 250 g stálo v e-shopu s potravinami (<http://www.mataffaren.se/>) okolo 25 SEK, 1 l mléka 10 – 15 SEK, balení 2 ks jogurtů Activia 125 g 15,20 SEK.

2. Best practices v zahraničí

Délka doby studia s nárokem na podporu je stanovena pro jednotlivé úrovně vzdělání a v závislosti na předchozí úrovni dosaženého vzdělání.

Tabulka č. 9 **Délka studia s grantovou podporou pro dospělé ve Švédsku**

Základní škola – primární úroveň vzdělávání

dosažené předchozí vzdělání	počet týdnů, na které lze získat podporu
základní vzdělání	40 týdnů
nedokončené základní vzdělání	80 týdnů
nedokončené základní vzdělání a potřeba získání znalostí odpovídajících stupni 1-6 základní školy	100 týdnů

Střední škola – sekundární úroveň vzdělávání

dosažené předchozí vzdělání	počet týdnů, na které lze získat podporu
tři roky střední školy	80 týdnů
méně než tři roky střední školy	120 týdnů

Zdroj dat: zpracováno s využitím údajů Centrala studiestödsnämnden (Švédská národní rada pomoci studentům) [online]. Poslední revize 15. 3. 2010. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.csn.se/>

V případě post-sekundárního vzdělávání je možné studovat s podporou v celodenním studiu po dobu maximálně 240 týdnů.

Osoby starší 40 let mohou navíc získat podporu na studium po dobu dalších 40 týdnů. Podmínkou je, že od předchozího vzdělávání už uplynula určitá doba a další vzdělávání je potřebné ze sociálních či osobních důvodů. Mezi sociální důvody se řadí především potřeba zvyšování odborných znalostí a dovedností souvisejících s pracovním výkonem a uplatněním na trhu práce. Osobní důvody představují např. nedokončení studia způsobené jinými okolnostmi než vlastním zaviněním (např. z důvodu nemoci).

Horní věková hranice poskytnutí podpory je stanovena rozdílně v případě grantu a půjčky. Studijní granty mohou být poskytovány osobám až do jejich věku 54 let včetně. V případě půjček je však stanoveno omezení od věku 45 let, kdy se od tohoto roku snižuje počet týdnů studia s finanční podporou každý rok, a to do věku 54 let. Daným opatřením se má zabránit případnému značnému finančnímu zatížení při splácení půjčky, kdy by následná zpětná úhrada finanční půjčky za kratší dobu vedla k vyšším splátkám. Po dosažení věku 55 let pak již dotace ani půjčky nejsou poskytovány.

Čerpání grantu či půjčky není vyloučeno při současném pobírání příjmu, pokud jeho výše nepřesáhne hranice stanovené za kalendářní pololetí. Hranice povoleného příjmu jsou vyšší v případě kratší doby studia.

Tabulka č. 10 **Hranice příjmu pro stanovení nároku na studijní podporu pro dospělé ve Švédsku**

**Příklady stanovených hranic příjmu v roce 2010
(částky uvedeny ve švédské měně SEK)**

počet týdnů studia v kalendářním pololetí	100% studijní úvazek	75% studijní úvazek	50% studijní úvazek
5	92 750	96 078	99 343
10	79 500	86 135	92 728
17	60 950	72 215	83 468
18	58 300	70 227	82 145
19	55 650	68 238	80 822
20	53 000	66 250	79 500
21	50 350	64 261	78 177
22	47 700	62 272	76 854
23	45 050	60 284	75 531

Zdroj dat: zpracováno s využitím údajů Centrala studiestödsnämnden (Švédská národní rada pomoci studentům) [online]. Poslední revize 15. 3. 2010. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.csn.se/>

V případě, že příjem převyší stanovenou hranici, je finanční pomoc snížena o částku, jejíž výše odpovídá polovině částky, o kterou příjem přesahuje povolený limit.

Žadatel o studijní podporu musí splnit podmínky, mezi které patří zejména věk (spodní a horní hranice), rozsah studia (studijní úvazek) alespoň ve výši 50 % a minimální doba trvání vzdělávacího kurzu alespoň tři týdny. V případě, že již žadatel v předchozí době studoval s podporou, musí mimo jiné dále doložit studijní výsledky z předchozího studia, potvrzení o splacení studentské půjčky. Žádosti je možné podávat v průběhu roku elektronickou formou nebo prostřednictvím vyplnění formulářů písemných žádostí. Přiznaná podpora je vyplácena v pravidelných platbách. Platby jsou zpravidla poskytovány ke konci předcházejícího měsíce, na který je platba určena. Příjemce podpory je povinen vždy oznámit případnou změnu okolností, které mají vliv na nárok či výši pobírané podpory. Porušení této povinnosti, stejně jako poskytnutí nesprávných informací, může vést k oznámení na policii a osoba může být trestně stíhána za neoprávněné pobírání příspěvků.

Splacení poskytnutého úvěru začíná šest měsíců po ukončení studia. Výše úrokové sazby je každoročně stanovována vládou podle průměrných nákladů státních půjček za období posledních tří let. Pro rok 2010 představovala její výše 2,4 %. V případě prodloužení splacení poskytnutého úvěru je dlužník předem upozorněn a vyzván k úhradě dluhu. První, případně i druhá upomínka jsou spojeny s poplatkem ve výši 200 SEK. Po druhé upomínce, pokud nedojde k úhradě dlužné částky, je poslána dlužníkovi výzva k platbě. Pokud ani poté nedojde k úhradě dlužné částky, je následně vymáhání pohledávky předáno Švédskému orgánu pro výběr pohledávek (Swedish Enforcement Authority), který si za každou odeslanou výzvu účtuje 600 SEK. Daný dluh je tak dále navyšován o uvedené poplatky. Současně může být jméno dlužníka předáno institucím vedoucím seznam dlužníků.

V případě obdržení finančních prostředků, na které neměla daná osoba nárok (jak u poskytnuté půjčky tak také grantu), je stanovena povinnost jejich zpětného splacení, včetně úroku, který je hrazen až do doby plného splacení požadované částky (pro rok 2010 činí v tomto případě úroková sazba 5,9 % z dané částky). Dále je k platbě účtován roční správní poplatek za služby ve výši 100 SEK. Zaplacené úroky je

možné odečíst z daňové povinnosti v daňovém přiznání. Pokud nedojde k zpětné úhradě částky i po zaslání upomínky a i následné výzvě k platbě, je pak zaslána žádost k zmíněnému úřadu o vymáhání dlužné částky, což je spojeno se správním poplatkem 640 SEK. Švédský orgán pro vymáhání dlužných plateb pak následně vyzve dlužníka k úhradě částky, a pokud nedojde k splacení, vystaví rozhodnutí, které následně bude použito pro exekuci, jež je spojena se správním poplatkem 600 SEK. Dlužník může být také dále uveden v seznamech dlužníků vedených příslušnými institucemi.

2.8 Finanční podpora studentů dalšího vzdělávání dospělých ve Velké Británii

Zájemci o další vzdělávání ve Velké Británii mají k dispozici široký systém finančních podpor určených na úhradu nákladů spojených s jejich dalším vzděláváním. Finanční podpora studentů dalšího vzdělávání dospělých zahrnuje zejména granty a stipendia pro dospělé studenty, příspěvky na úhradu nákladů péče o děti, půjčky profesního a kariérního rozvoje, fondy na podporu studentů.

Grant na vzdělávání dospělých (Adult Learning Grant)

Grant je určen na vzdělávání osoby ve věku 19 let a starší, studující celodenní programy v rozsahu minimálně 450 vyučovacích hodin, které vedou k získání vyšší kvalifikace (2. či 3. stupně). Poskytnutí grantu závisí na výši ročního příjmu studenta (testovaná dávka), resp. domácnosti, který nesmí přesáhnout 19 513 liber¹⁹ v případě jednotlivce, resp. 30 810 liber v případě společného soužití partnerů²⁰. Konkrétní hodnota grantu se odvozuje od výše příjmu studenta a výplata je podmíněna pravidelnou docházkou na kurz.

Tabulka č. 11 **Výše grantu na vzdělávání dospělých v případě samostatně žijícího žadatele ve Velké Británii**

výše příjmu před zdaněním za předchozí zdaňovací období	výše týdenní platby
do 11 810 £	30 £
11 810 £ - 15 405 £	20 £
15 405 £ - 19 513 £	10 £
nad 19 513 £	0 £

Zdroj dat: zpracováno s využitím Directgov (Informační portál veřejných služeb Velké Británie) [online]. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/index.htm>

¹⁹ zdroj statistických dat využitých při zpracování kapitoly: Directgov (Informační portál veřejných služeb Velké Británie) [online]. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/index.htm>

²⁰ Pro ilustraci byla výše hrubé průměrné měsíční mzdy ve Velké Británii 2 789 GBP (rok 2008, v době zpracování byly dostupné pouze údaje do roku 2008). zdroj dat: Gola, P. Výše průměrné mzdy ve světě. Finance.cz [online]. 2009, [cit. 2011-03-16]. Dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/242241/>

Tabulka č. 12 **Výše grantu na vzdělávání dospělých v případě společně žijících partnerů ve Velké Británii**

výše společného příjmu před zdaněním za předchozí zdaňovací období	výše týdenní platby
do 20 817 £	30 £
20 817 £ - 25 521 £	20 £
25 521 £ - 30 810 £	10 £
nad 30 810 £	0 £

Zdroj dat: zpracováno s využitím dat Directgov (Informační portál veřejných služeb Velké Británie) [online]. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z: <http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/index.htm>

Maximální výše grantu je 30 liber na týden po dobu vzdělávání, celkově za rok se částka finanční podpory může pohybovat kolem 1 000 liber. Prostředky jsou určeny na úhradu nákladů spojených se vzděláváním, jako jsou výdaje na studijní materiál, dopravu apod. Grant je vyplácen během studia jako týdenní platba přímo na účet studenta. Maximální délka doby poskytování grantu je 2 roky, v odůvodněných případech je však možné její prodloužení. Výplata grantu není přípustná v případech, kdy osoba pobírá podporu v nezaměstnanosti, příspěvky k zvýšení příjmu, nemocenskou. Naopak vyplácení grantu nevylučují příspěvky, jejichž nárok je spojen s nízkou mzdou (různé daňové kredity, příspěvky na bydlení). Výplata daného grantu současně neomezuje nárok na získání ostatních, dále specifikovaných finančních vzdělávacích podpor.

Taneční a herecká studijní stipendia

Finanční podpora je určena pouze na studium oborů tance a herectví a celkový roční počet přidělených studijních stipendií je omezený. V tomto případě mohou žádat o finanční podporu zájemci starší 16 let, kteří zamýšlí studovat obory tance a 18 let v případě studia kurzů herectví či divadelního managementu. Horní věková hranice studentů není stanovena. Studijní stipendia nabízí celkem 21 soukromých tanečních a hereckých škol a délka studia se pohybuje v rozmezí 1-3 let. Prostředky získané ve formě stipendia pokryjí většinu nákladů na úhradu školného, zbývající část však dále financují studenti vlastními prostředky. Ve školním roce 2008/09 představovaly dodatečné výdaje studentů 1 250 £. V závislosti na konkrétní situaci může být poskytována další podpora na úhradu životních nákladů, ale pouze v případě, pokud příjem domácnosti nepřevyší hranici 33 000 £, která vylučuje nárok na další finanční podporu. Pobírání daného studijního stipendia není slučitelné s grantem na vzdělávání dospělých a příspěvky na pomoc úhrady nákladů studentů v tíživé ekonomické situaci.

Fondy na podporu zmírnění obtížné finanční situace studentů

Finanční prostředky poskytované v rámci tohoto nástroje jsou určeny především na pomoc řešení nepříznivé ekonomické situace dospělých studentů.

Finanční podpora může být využita na řešení tíživé finanční situace oprávněných studentů v souvislosti s úhradou vzdělávacích nákladů, jako je školné, registrační poplatky a poplatky za zkoušky, dopravní náklady, náklady na nezbytné studijní materiály a exkurze. Současně je, v rámci tohoto nástroje, možné dále žádat o příspěvky na úhradu nákladů spojených se zajištěním péče o děti a stipendia, na

úhradu nákladů spojených s ubytováním mimo domov z důvodu studia odborných kurzů v oblasti zemědělství, zahradnictví nebo umění a designu.

Příspěvky na péči o děti jsou určeny pro studující rodiče na úhradu výdajů na služby péče o děti, které si mohou vybrat z celé řady poskytovatelů zajišťujících péči o děti v době jejich studia. Jedná se např. o jesle, předškolní skupiny pro děti, pečovatelky. Podmínkou pro přidělení příspěvku je pouze povinná registrace poskytovatele služeb péče o děti, který splňuje národní standardy a kde je kvalita poskytovaných služeb pravidelně kontrolována.

Nárok na příspěvky mají osoby ve věku 16 let a starší, studující vzdělávací programy financované z prostředků vládní agentury na podporu vzdělávání. Okruh oprávněných osob naopak nezahrnuje osoby mladší 16 let, žadatele o azyl starší 19 let, osoby pobírající veřejnou podporu pro vysokoškolské studium, osoby v kurzech learndirectu (podrobněji viz následující kapitola), v programech New Dealu (kromě New Dealu pro osamělé rodiče), studenty učňovského systému, osoby ve vzdělávacích kurzech pro dospělé, souvisejících se zaměstnáním a v obecních vzdělávacích kurzech pro dospělé. Prostředky jsou určeny na pomoc úhrady nákladů vzniklých v souvislosti se vzděláváním a mezi hlavní příjemce podpory se většinou řadí osoby ekonomicky znevýhodněné (lidé s nízkými příjmy nebo pobírající sociální podpory), studenti se zdravotním postižením a poruchami učení, osoby starší 19 let, které nedosáhly druhé kvalifikační úrovně, studenti vyžadující péči, ve zkušební lhůtě, mladí rodiče nebo ostatní osoby z rizikových skupin.

Vzdělávací instituce určují vlastní kritéria a systém přidělování podpory, výše poskytnutých příspěvků se tak může odlišovat v závislosti na vzdělávací instituci studenta. Prostředky mohou být poskytovány jak ve formě návratné půjčky, tak nevratného grantu. Pobírání příspěvků z této skupiny finanční pomoci nevyklučuje nárok na další případné podpory.

Systém podpor ubytovacích nákladů

Systém podpor je určen na úhradu nákladů přechodného ubytování studentů z důvodu studia kurzů, jež nejsou dostupné na vzdělávacích institucích umístěných v denní dojezdové vzdálenosti od domova studenta. O příspěvek, poskytovaný z daného systému podpor, je možné požádat, pokud celková denní doba dopravy do a ze vzdělávání, realizovaná veřejnými prostředky, trvá více než dvě hodiny a vzdálenost od domova převyšuje 15 mil. Žadatel o podporu musí doložit nezbytnost studia daného kurzu na vzdělávací instituci nacházející se ve větší vzdálenosti od jeho bydliště. Týdenní výuka musí trvat minimálně 15 hodin po dobu 10 týdnů. Poskytnutá částka podpory záleží na výši příjmu domácnosti, kdy nejvýše je možné obdržet roční příspěvek 3 458 liber (4 079 liber v případě studia v Londýně²¹), maximální doba výplaty je stanovena na tři roky. Platby jsou převáděny vzdělávacím institucím, které vystaví šek přímo na jméno poskytovatele ubytování.

²¹ Pro srovnání např. na serveru www.accommodationforstudents.com se nabídky levnějšího ubytování pro studenty pohybovaly kolem 120 £ za pokoj a týden.

Tabulka č. 13 **Výše částek podpor na bydlení ve Velké Británii**

výše příjmu domácnosti před zdaněním	podpora - studium mimo Londýn	podpora - studium v Londýně
do 21 000 £	3 458 £	4 079 £
21 001 £- 25 704 £	2 305 £	2 685 £
25 705 £ - 30 993 £	1 152 £	1 355 £
nad 30 994 £	0 £	0 £

Zdroj dat: zpracováno s využitím Directgov (Informační portál veřejných služeb Velké Británie) [online]. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z:

<http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/index.htm>

Bezplatné vzdělávání

Studium kurzů financovaných vládou na podporu vzdělávání je přístupné, za předpokladu splnění stanovených podmínek, bezplatně, tj. bez nutnosti hrazení školného.

Absolvovat zmíněné vzdělávání bez poplatků stanovených za studium je dostupné:

- osobám mladším 19 let,
- osobám ve věku 19-25 let studujícím kurzy k prvnímu získání kvalifikace úrovně 3 (vyšší úroveň vzdělání),
- osobám připravujícím se na studium vysoké školy,
- osobám pobírajícím dávky, jejichž výplata je závislá na výši příjmu (podpora v nezaměstnanosti, podpora příjmu, příspěvek na bydlení apod.),
- osobám s nárokem na daňové kredity, kdy roční příjem domácnosti nedosahuje 15 000 liber,
- nezaměstnaným osobám pobírajícím podporu v nezaměstnanosti.

Půjčky profesního a kariérního rozvoje

Podpora má formu obchodní bankovní půjčky s odloženou splatností, která umožňuje vypůjčit si částku v rozmezí 300-10 000 liber na úhradu výdajů vzdělávání vedoucího k získání znalostí a kvalifikací nezbytných k zlepšení uplatnitelnosti žadatele na trhu práce. Půjčkou je možné získat prostředky na financování vzdělávání v délce až 2 let (nebo tři, pokud je součástí i praktická příprava na povolání v délce 1 roku). Půjčky poskytují tři největší banky, které rozhodují o půjčce za stejných podmínek, jako v případě ostatních komerčních půjček a její poskytnutí není automatické. Za studenty je po dobu jejich studia a jeden měsíc po jeho ukončení hrazen ze strany státu (vládní agentury na podporu vzdělávání) úrok z půjčky. Splatnost půjčky začíná až po uplynutí jednoho měsíce od ukončení vzdělávání, kdy příjemci půjčky splácí poskytnuté prostředky bance po stanovenou dobu při fixní úrokové sazbě existující v době uzavření smlouvy o půjčce. Konkrétní podmínky splátek a jednotlivé úrokové sazby se mohou odlišovat v závislosti na dané bance.

Žádat o půjčku mohou osoby starší 18 let bydlící ve Velké Británii, jež zůstanou po ukončení studia pracovat ve Velké Británii či ostatních zemích EU a nejsou schopné hradit náklady na vzdělávání ze svých prostředků. Půjčka je určena jak zaměstnaným, tak samostatně výdělečně činným osobám i nezaměstnaným. Nárok na půjčku nemají osoby, které jsou zaměstnané a jejich zaměstnavatel pobírá grant na vzdělávání

zaměstnanců, osoby pobírající jiný typ podpory, např. zákonné granty a studijní půjčky či stipendia. Zapůjčené prostředky je možné využít na financování studia rozmanitých kurzů nabízených řadou organizací, a to jak ve formě celodenního či částečného studia, tak také distančního vzdělávání. Financováno tak může být školné, náklady na vzdělávací materiály, na péči o děti, dopravu. Dále také životní náklady - výdaje na jídlo, oblečení, obuv, topení, splátky půjček, bydlení – pokud je osoba nezaměstnaná nebo nepracuje více než 30 hodin týdně. Prostředky z půjčky mohou být použity na financování stanovených nákladů jen za podmínky, že nejsou pokryty jinými nástroji veřejné podpory.

Grant na vzdělávání osob 50+

Finanční podpora určená osobám ve věku 50 a více let, které nastupují do nového zaměstnání. Poskytnuté prostředky jsou využívány na pomoc úhrady nákladů odborného vzdělávání potřebného pro výkon nového zaměstnání. Prostředky mohou být využity za účelem aktualizace současných dovedností, zlepšení počítačových dovedností či získání dalších znalostí potřebných pro výkon zaměstnání. Výše grantu může dosáhnout až 1 500 liber na vzdělávání, a to bez ohledu na to, zda je zajištěno zaměstnavatelem, místní univerzitou či dalšími poskytovateli vzdělávání. Financované náklady mohou zahrnovat školné, výdaje na učební materiál, registrační poplatky či poplatky za zkoušky. Žádat o podporu mohou pracující osoby či osoby samostatně výdělečně činné ve věku 50 a více let, které v posledním roce pobíraly alespoň po dobu 26 týdnů některou ze sociálních podpor (např. podpora v nezaměstnanosti, nemocenská, podpora příjmu, příspěvek pro těžce zdravotně postižené atd.), jejichž výčet je pro potřeby rozhodování o nároku na daný grant taxativně vymezen a současně v době podání žádosti již danou dávkou nenárokuje. Prostředky z grantu mohou být použity pouze na úhradu vzdělávání, které úřad práce uzná za vzdělávání přímo související s potřebami žadatelova zaměstnání.

Granty Generální federace odborových svazů

Vzdělávací fond generální federace odborových svazů poskytuje granty studentům celodenního studia a Otevřené univerzity ve vybraných předmětech z oblastí ekonomické teorie, historie, průmyslu.

Stipendia a granty pro studenty vysokoškolského vzdělávání

V případě studia vysoké školy jsou dále k dispozici finanční podpůrné nástroje určené pro daný stupeň vzdělávání, které mohou dospělí využít. Jedná se zejména o studentské půjčky na úhradu školného, životních nákladů, granty, stipendia, zvláštní pomoci v případě studenta - rodiče nebo závislého rodinného příslušníka, pro osoby se zdravotním postižením nebo poruchami učení. Dále existuje i samostatně vymezená finanční podpora na vzdělávání učitelů, pracovníků v oblasti sociální práce a zdravotní péče.

2.9 Learndirect a Univerzita pro průmysl

Velká Británie přináší příklad dlouholeté zkušenosti s úspěšnou realizací dalšího vzdělávání založené na širokém zapojení informačních technologií. Vláda, s cílem podpořit rozvoj znalostí a flexibilizaci učení, již v roce 1998 rozhodla o vytvoření instituce, nesoucí označení Univerzita pro průmysl (University for Industry), opírající se o využití moderních informačních technologií ke vzdělávání. Vládním záměrem bylo vytvořit vzdělávací síť nabízející rozmanité příležitosti k znalostnímu rozvoji prostřednictvím moderních informačních a komunikačních technologií poskytujících dostatečně flexibilní možnosti individuálního vzdělávání, a to jak samotným občanům, tak současně také zaměstnavatelům.

Samotná realizace naplnění vládní iniciativy započala v roce 2000 prostřednictvím vytvoření Learndirect, jež je obchodní jméno pro poskytování služeb univerzity. Learndirect poskytuje širokou informační podporu v souvislosti s realizací dalšího vzdělávání a současně předkládá tematicky uspořádanou nabídku on-line vzdělávání, včetně podrobného popisu výukové náplně jednotlivých kurzů. Uživatelům jsou informace k dispozici jednak na internetové stránce Learndirectu (www.learndirect.co.uk) a dále mohou využívat služeb jednotlivých vzdělávacích center Leandirectu, jejichž síť je utvářena s cílem zajištění dostupnosti všem občanům. Tato centra tak fungují na místech, kde se lidé nejčastěji pohybují a je tak možné je nalézt i přímo nebo v blízkosti např. bank, obchodů, kaváren.

Webové stránky Learndirectu nabízejí uživatelům průvodce usnadňujícího nalezení optimální vzdělávací cesty. Uživatelé zde tak naleznou pomoc a potřebné informace v případě vyhledávání vzdělávacích kurzů pro účely zdokonalení znalostí v oblasti matematiky, anglického jazyka, informačních technologií či managementu a podnikání nebo i dosažení určité kvalifikace, včetně univerzitní úrovně. Zaměstnavatelům je zde k dispozici průvodce poskytující potřebné informace ohledně podnikového vzdělávání. Uživatelé zde dále získají informace o jednotlivých vzdělávacích centrech. Průvodce poskytující rady ohledně vzdělávání odpovídající kvalifikace potřebné v souvislosti s hledáním a získáváním zaměstnání byl od roku 2010 přemístěn na samostatné internetové stránky (www.careersadvice.direct.gov.uk), kde je uživatelům dostupné rozsáhlé kariérové poradenství. Uživatelé Learndirectu také mají možnost si přímo na internetovém portálu ověřit, zda – po vyplnění softwarové aplikace – mají nárok na získání finančního příspěvku na úhradu nákladů dalšího vzdělávání z rozsáhlého podpůrného systému, který je dospělým účastníkům dalšího vzdělávání ve Velké Británii dostupný. Pracovníci vzdělávacích center současně případným zájemcům, kteří se zapíší do kurzů Learndirectu, zajistí získání příslušného finančního příspěvku. Webové stránky Learndierctu současně přinášejí novinky a aktuální zprávy z dané oblasti či prezentaci příkladů a osobních příběhů účastníků, jež se mohou stát inspirací ostatním.

Kurzy jsou založeny na on-line vzdělávání, které především umožňuje prostřednictvím Internetu přístup ke studiu odkudkoliv. Další možností je využití počítačů přímo umístěných v centrech Leandirectu, což využijí zejména zájemci, kteří nemají vlastní počítač či přístup k Internetu, potřebují pomoci s ovládním aplikací a práci s počítačem, kterou jim přímo poskytnou pracovníci centra. Přímé elektronické objednání kurzů přes Internet je zatím dostupné u menšího počtu kurzů, což omezuje jinak značně širokou celkovou nabídku kurzů, které tak není možné začít studovat současně bez nutnosti alespoň jedné návštěvy Learndirect centra. Návštěvu centra z důvodu registrace do kurzu tak musí většinou realizovat i zájemce, který bude dále

využívat především přístup přes Internet. Pracovníci centra zde s daným zájemcem zhodnotí jeho potřeby a volbu vhodného kurzu a současně jeho nároky na finanční podporu pro úhradu ceny kurzu a případně pomohou i s jejím získáním. Dále však už učení lze realizovat prostřednictvím Internetu. Studentům je k dispozici podpora lektorů, pracovníků center, kteří studujícím pomáhají, rádi, a to buď přímo v centrech nebo on-line či prostřednictvím telefonu.

Výše ceny kurzů záleží zejména na jejich zaměření a obsahu. Některé kurzy mohou být přístupné zcela zdarma (zejména se jedná o kurzy zaměřené na získání základních dovedností), na úhradu ceny ostatních je možné využít finanční podpory a občan tak vlastními prostředky hradí pouze část celkové ceny kurzu. Pouze v případě kurzů, kde není zřízena role lektora, nelze čerpat finanční podporu a jejich cena je tak plně hrazena účastníky. Probírané učivo je sestavováno do výukových modulů, což umožňuje studentům značnou flexibilitu v osvojování si dané látky s ohledem na vlastní potřeby. Délka jednotlivých kurzů se liší v závislosti na zaměření kurzu. Kurzy základních dovedností vyučující znalosti z oblasti matematiky a anglického jazyka jsou kratší, naopak IT kurzy a především kurzy vedoucí k získání kvalifikace vyžadují delší dobu studia.

Podle údajů zveřejněných ve výroční zprávě Leandirectu²² se v průměru 8 200 lidí každý den (v období 2008-2009) přihlásilo a využívalo Leandirect k zlepšování dovedností a zvyšování kvalifikací. Téměř 3/4 uživatelů měly pouze nízkou úroveň kvalifikace nebo základní dovednosti. 59 % studentů Leandirectu v době zahájení studia představují nezaměstnaní, jež si tak mohou zlepšit či získat další potřebné dovednosti pro uplatnění na trhu práce. Leandirect intenzivně spolupracuje s Jobcentry Plus²³, v důsledku toho bylo v roce 2008/09 mezi uživateli služeb Leandirectu 46 000 klientů Jobcentre Plus. Leandirect tak účinně podporuje nejpotřebnější skupinu. V roce 2008/09 podpořil Leandirect vzdělávání pracovníků u více než 5 000 zaměstnavatelů. Zájemcům a uživatelům Leandirectu je denně od 7-23 hod k dispozici linka podpory, jejichž služby v průměru za měsíc využije 12 000 občanů. Míra spokojenosti uživatelů se službami Leandirectu dosahuje 96 %.

Současně s ohledem na nepřetržitý rozvoj technologií probíhá neustále vývoj a vytváření nových, inovativních způsobů vzdělávání s využitím nejmodernějších technologií. Jeden z projektů - zahájených v období 2008/09 - představovalo i mobilní vzdělávání prostřednictvím mobilního telefonu. Podle údajů Ufi (Univerzita pro průmysl) vlastní 88 % uživatelů Leandirectu mobilní telefon a nabízí se tak příležitost k jeho zapojení do procesu učení. Ufi se věnovala hledání a tvorbě možných způsobů předložení či doručení vzdělávacího obsahu s využitím mobilního telefonu nebo kapesních přístrojů. Vytvořeny byly kurzy, jejichž cílem je zábavnou formou předložit cílové skupině potřebné poznatky tematicky související s problematikou zaměstnatelnosti a dále byla vytvořena pilotní hra pro iPhone zaměřená na rozvoj početních dovedností.

²² Ufi Annual Review 2008/2009. Sheffield: Ufi Ltd, 2010. 21 s.

²³ Agentura ministerstva práce a důchodů poskytující služby na podporu lidí v produktivním věku k návratu do zaměstnání a zaměstnavatelů v získávání potřebných zaměstnanců.

2.10 Kompetenční centra v Dánsku

Dánské ministerstvo školství v letech 2006-2007 realizovalo, za finanční podpory ESF, rozvojový projekt „Kompetenční centra v učících se regionech“. Projekt byl zaměřen na řešení problematiky nedostatečné realizace znalostního rozvoje zaměstnanců malých a středních podniků, zejména pak na nízkokvalifikované pracovníky, kde zásadní role center spočívala v koordinaci a zajištění aktivit směřujících k dosažení stanoveného cíle.

Projektová výzva, vyhlášená ministerstvem školství, byla určena veřejným poskytovatelům vzdělávání dospělých. Současně byla dále vydána druhá výzva na zajištění instituce, soukromé či veřejné, k provádění správy a administrativy související s realizací projektu. Rozvojová podpora byla poskytnuta 15 kompetenčním centrům a administrativa byla svěřena Dánskému technologickému institutu. Kompetenční centra představují sdružení vzdělávacích institucí, které spolupracují v oblasti poradenství a vzdělávání, jež je určeno zejména malým a středním podnikům a jejich zaměstnancům. Úkolem kompetenčních center je podpořit spolupráci vzdělávacích institucí a malých a středních podniků v daném regionu v oblasti znalostního rozvoje zaměstnanců. Podniky mohou získat v kompetenčním centru informace o možnostech dalšího vzdělávání, poradenství v oblasti rozvoje lidských zdrojů, bezplatné zhodnocení úrovně a potřeby odborného rozvoje zaměstnanců, komplexní vzdělávací služby přizpůsobené podmínkám a potřebám podniku a zaměstnanců, pomoc při plánování a realizaci procesu vzdělávání.

Organizační vnitřní struktura sdružení vzdělávacích institucí do jednotlivých kompetenčních center, která uspěla v rámci vyhlášené projektové výzvy, nebyla jednotně stanovena a její podoba záležela na dohodě institucí spolupracujících v rámci daného centra. Z hlediska organizační struktury lze vymezit mezi jednotlivými kompetenčními centry fungujícími v rámci projektu tři hlavní způsoby uspořádání vzájemných vazeb:

- model pyramidy
- model centrálně řízené spolupráce
- model plošné struktury

V případě modelu pyramidy jsou funkce řízení a vedení kompetenčního centra svěřeny jedné vzdělávací instituci. Ostatní instituce spolupracují na vymezených úkolech, ale nepodílejí se na řídicích činnostech centra. U modelu centrálně řízené spolupráce existuje vedoucí instituce, která řídí práci zapojených členských institucí, které se v určitém rozsahu podílejí na řídicích činnostech centra prostřednictvím svých zástupců např. v poradním či řídicím výboru. Plošný model je založen na rovnocenném zastoupení vzdělávacích institucí na řízení a vedení centra a všechny mají stejnou odpovědnost za plnění úkolů a povinností centra. Nejvíce kompetenčních center bylo založeno na modelu centrálně řízené spolupráce, přičemž podíl na řízení centra a způsob zapojení členských institucí byl v jednotlivých případech odlišný.

Aktivity kompetenčních center směřujících k dosažení hlavního cíle – podpora znalostního rozvoje pracovní síly v malých a středních podnicích, spočívaly zejména v:

- spolupráci s organizacemi (zaměstnavateli) v oblasti znalostního rozvoje a plánování vzdělávání,

2. Best practices v zahraničí

- analýze potřeb znalostního rozvoje a utváření sítí vzájemné spolupráce klíčových subjektů,
- ověřování nových způsobů poradenství a postupů posuzování a uznávání předchozího vzdělání,
- rozvoji a zavádění nových forem znalostního rozvoje,
- zlepšení organizačního a znalostního rozvoje pracovníků v samotných vzdělávacích institucích.

Kompetenční centra sídlí v již existujících vzdělávacích institucích a většinou jsou tvořena sdružením více spolupracujících vzdělávacích institucí. V rámci projektu byly rozvíjeny a využívány rozmanité metody zaměřené na podporu a zlepšení vzájemné spolupráce vzdělávacích institucí a podniků jako např. analýzy vzdělávacích potřeb, metody předvídání změn kvalifikačních požadavků, požadavků na dovednosti, schopnosti, metody uznávání předchozího vzdělávání. Současně byly realizovány aktivity na podporu posílení vzájemné spolupráce vzdělávacích institucí společně utvářejících kompetenční centra i mezi jednotlivými centry.

Pro účely vytvoření vzdělávací nabídky odpovídající potřebám zaměstnavatelů musela kompetenční centra nejdříve zjistit požadavky zaměstnavatelů kladené na dovednosti současných pracovníků a zároveň také jejich potřeby v delším časovém období. Zajištění informací o kvalifikačních nárocích a představách zaměstnavatelů bylo nezbytné pro následné sestavení či provedení patřičných úprav vzdělávací nabídky tak, aby lépe vyhovovala požadavkům zaměstnavatelů.

V průběhu projektu kompetenční centra také vytvořila a realizovala řadu vzdělávacích aktivit pro vlastní pracovníky, aby byli schopni jako poradci spolupracovat s podniky při plánování, přípravě a hodnocení vzdělávacích aktivit a znalostního rozvoje.

Hodnotící zpráva shrnující výsledky o realizaci projektu²⁴ byla vypracována na základě údajů získaných ze zpráv kompetenčních center, která měla povinnost v průběhu realizace projektu předložit pět vlastních hodnotících zpráv, z výsledků telefonických rozhovorů s přibližně 350 společnostmi, které využily nabídky center a 25, které odmítly nabídku center, telefonických rozhovorů s kompetenčními centry a sledovaných statistických údajů. Projekt předpokládal účast 450 malých a středních podniků zaměstnávajících méně než 20 pracovníků, 3 750 zaměstnanců – v soukromém i veřejném sektoru – účastníků se vzdělávacích aktivit, realizaci vzdělávacích aktivit pro 375 pracovníků vzdělávacích institucí. Předpokládané počty účastníků projektu stanovené na začátku jeho období byly nakonec značně překročeny. Počet podniků, které souhlasily se zapojením do aktivit, byl nakonec vyšší než 900 (oproti plánovaným 450), vzdělávacích aktivit se zúčastnilo více než 9 000 zaměstnanců (plánovaný počet 3 750) a proškoleno bylo také 584 zaměstnanců vzdělávacích institucí (původní předpokladu 375). Značná část podniků (82 %) vyjádřila spokojenost se službami kompetenčních center, kdy byly mnohem lépe zohledněny potřeby firem, a to jak při zajištění odpovídajícího rozvoje potřebných znalostí, tak pružném přizpůsobení realizace vzdělávacích aktivit a aktivity center také podpořila procesy tvorby a začlenění znalostního rozvoje mezi běžné aktivity podniku.

²⁴ Competence centres in learning regions in Denmark. Summary of the final evaluation. Denmark: Danish Technological Institute, 2008. 24 p.

Hodnocení fungování kompetenčních center přináší pozitivní výsledky z hlediska plnění vymezených cílů projektu. Aktivity realizované v rámci projektu přispěly k požadovanému zlepšení vzájemné spolupráce vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů v daném regionu v oblasti znalostního rozvoje, přizpůsobení a vytvoření lépe vyhovující vzdělávací nabídky utvářené v reakci na požadavky poptávkové strany vzdělávacího trhu a ke zvýšení zájmu a účasti ve vzdělávacích aktivitách. Ve srovnání s předchozí situací roztržitosti vzdělávací nabídky, nekoordinovaně poskytované jednotlivými vzdělávacími subjekty, bez současného zohlednění potřeb zaměstnavatelů, je vzdělávací nabídka kompetenčních center, sdružujících současně více vzdělávacích institucí vystupujících vůči podnikům jako jedna instituce, komplexnější a přehlednější.

Poradci kompetenčních center mohou podnikům, pro účely plánování znalostního rozvoje zaměstnanců, pomoci se zjišťováním a hodnocením úrovně znalostí pracovníků. Vzdělávací aktivity jsou tak plánovány a přizpůsobovány ve spolupráci s potřebami zaměstnavatelů, což zajišťuje dosažení odpovídajícího znalostního rozvoje pracovní síly a následných pozitivních efektů, jejichž existence tak zaměstnavatele lépe přesvědčí o nezbytnosti plánování a trvalé realizaci znalostního rozvoje vlastních zaměstnanců. Vzdělávací nabídka je utvářena jak ve shodě s identifikovanými kvalifikačními potřebami, tak i s ohledem na provozní podmínky a časové možnosti pracovníků.

Jako vhodné strategie ke zvýšení zájmu a zapojení malých a středních podniků se ukázalo:

- vytvoření flexibilní a potřebám podniků individuálně přizpůsobené vzdělávací nabídky,
- zaměření znalostního rozvoje na získávání praktických a potřebných dovedností, kdy plánování a příprava vzdělávacích aktivit vychází z konkrétních potřeb zaměstnanců a podniku a na přípravě a utváření jejich podoby intenzivně spolupracuje současně zaměstnavatel, jehož potřebám pak lépe vyhovuje forma i čas realizace vzdělávacích aktivit,
- vytvoření sítí podniků, které umožní kompetenčním centrům poskytovat služby efektivněji v důsledku většího počtu příjemců (skupině podniků),
- propracování způsobů uznávání předchozího vzdělávání, kdy kompetenční centra v průběhu realizace projektu rozpracovávala metody uznávání výsledků předchozího vzdělávání, které současně využívala ve své poradenské činnosti poskytované podnikům.

Za další přínosy projektu je považováno i zvýšení počtu vzdělávacích institucí s nabídkou dalšího vzdělávání, kterému v jejich předchozích vzdělávacích nabídkách nevěnovaly významnou pozornost, a intenzivnější zaměření vzdělávacích institucí na spolupráci s malými a středními podniky, kdy dříve byly spíše upřednostňovány větší společnosti či jiné instituce vzdělávacího sektoru. Spolupráce a sdružení aktivit vzdělávacích institucí v kompetenční centra umožnila zajistit širší vzdělávací nabídku dostupnou podnikům na jednom místě, než by tomu bylo v případě individuálních nabídek jednotlivých vzdělávacích institucí. Trvalejší přínos projektu představuje dále také pokračování spolupráce i po ukončení období realizace projektu. Spojení společných aktivit dále umožní vzdělávacím institucím dosáhnout většího podílu na trhu a hodnocení finančních výsledků ukazuje pozitivní dopady v podobě zvýšení obrátu oproti situaci, kdy každá instituce vyvíjela svoji činnost samostatně. Výsledky projektu tak dokládají potřebnost užší a cílenější spolupráce vzdělávacích institucí

s podniky, která přispěje ke zvýšení jejich zájmu a zapojení do aktivit dalšího vzdělávání a odborné přípravy.

2.11 Měření spokojenosti v odborném vzdělávání dospělých - Dánsko

V Dánsku je provozován celostátní systém "Společný nástroj pro hodnocení a měření dopadu kurzů odborného vzdělávání" pro účely sledování spokojenosti s absolvovanými vzdělávacími kurzy. Jedná se o jednotný systém ministerstva školství dostupný na internetové adrese www.viskvalitet.dk (adresa současně představuje zkrácené, běžněji používané označení názvu systému), který je určen k měření spokojenosti s úrovní odborných vzdělávacích kurzů dalšího vzdělávání na základě hodnocení vyjádřených jak samotnými účastníky, tak také jejich zaměstnavateli. Systém je povinně používán pro programy financované z veřejných zdrojů. Odpovědnost za řízení, financování a rozvoj systému nese ministerstvo školství, samotný provoz, jeho technické zajištění a vývoj, vykonává agentura fungující v rámci ministerstva školství, jejíž náplní je poskytování IT služeb, vzdělávání a výzkum.

Údaje jsou získávány prostřednictvím dotazníků elektronicky vyplňovaných účastníky a zástupci podniků. Zpracovaná data umožňují vzájemné srovnání mezi jednotlivými školami a vzdělávacími kurzy. Zájemci tak mohou získat potřebné informace, porovnávat kurzy, vzdělávací instituce z hlediska spokojenosti a využívat tak údaje pro svá rozhodnutí. Účastníci vyjadřují svoji spokojenost s úrovní a kvalitou vzdělávacích kurzů prostřednictvím odpovědí, kdy osm otázek je hodnotících a tři zjišťují základní údaje, které se zaměřují na získání informací o vzdělávacích kurzech, o osobě, která se rozhodla o účasti na kurzu a o současné ekonomické aktivitě respondenta. Hodnotící otázky sledují celkovou spokojenost s právě dokončeným kurzem, jeho cíle, úroveň či přínos pro rozvoj účastníka. Konkrétně se jedná o následující otázky:

1. Jak jste spokojen s kurzem, který jste právě dokončil? (velmi spokojen; spokojen; ani spokojen, ani nespokojen; nespokojen; velmi nespokojen; nevím/nehodí se)
2. V jaké míře Vám byly předem známy cíle kurzu? (ve velmi vysoké míře, ve značné míře; do určité míry; v omezené míře; vůbec ne; nevím/nehodí se)
3. V jakém rozsahu Vám byly dostupné informace o tom, na co je kurz zaměřen, určen? (ve velmi vysoké míře, v značné míře; do určité míry; v omezené míře; vůbec ne; nevím/nehodí se)
4. Jak jste spokojen s vlastním úsilím na kurzu? (velmi spokojen; spokojen; ani spokojen, ani nespokojen; nespokojen; velmi nespokojen; nevím/nehodí se)
5. Jak jste spokojen s úrovní výuky? (velmi spokojen; spokojen; ani spokojen, ani nespokojen; nespokojen; velmi nespokojen; nevím/nehodí se)
6. V případě nespokojenosti s úrovní výuky upřesněte, zda je příliš nízká nebo vysoká.
7. Do jaké míry si myslíte, že získané znalosti a dovednosti budete moci využít ve svém zaměstnání? (ve velmi vysoké míře, v značné míře; do určité míry; v omezené míře; vůbec ne; nevím/nehodí se)

Firemní/podnikový dotazník zahrnuje osm otázek, kdy, vedle otázek zaměřených na získání základních informací, se polovina otázek věnuje hodnocení vzdělávacích kurzů ze strany zaměstnavatelů. Jedná se o následující znění otázek:

1. V jaké míře se zaměstnanci společnosti účastnili kurzů ve vyhovující době? (ve velmi vysoké míře, v značné míře; do určité míry; v omezené míře; vůbec ne; nevím/nehodí se)
2. Do jaké míry jsou výnosy ekvivalentní vzhledem k potřebám firmy? (ve velmi vysoké míře, v značné míře; do určité míry; v omezené míře; vůbec ne; nevím/nehodí se)
3. Do jaké míry má zaměstnanec možnost použít znalosti získané účastí v kurzu? (ve velmi vysoké míře, v značné míře; do určité míry; v omezené míře; vůbec ne; nevím/nehodí se)
4. Doporučili byste tento kurz ostatním? (ano, určitě; ano, pravděpodobně; možná; pravděpodobně ne; určitě ne; nevím/nelze použít)

Výsledky rozdělené podle dvou skupin respondentů ohledně hodnocení spokojenosti jsou dostupné na zmíněné internetové stránce. Výsledné údaje je možné zobrazovat např. za jednotlivé kurzy, srovnávat mezi vzdělávacími institucemi, celkově za jednotlivé obory či souhrnně všechny vzdělávací kurzy za uživatelem vybrané časové období a řadit podle jednotlivých znaků, zejména výše míry spokojenosti. Každý rok jsou získány přibližně údaje od 200 000 účastníků a 2 000 podniků. Dotazníky k danému kurzu jsou vyhodnocovány pouze v případě, že odpovědělo 35 a více účastníků a 5 a více podniků. Měření poskytuje přehled o spokojenosti uživatelů, což představuje ale pouze část pro potřeby celkového hodnocení kvality dalšího vzdělávání, kdy je dále současně nutné sledovat či měřit dosažení cílů, uplatnění získaných znalostí apod. Přesto systém představuje účinný nástroj ke zvyšování kvality dalšího vzdělávání poskytující potřebné informace, a to jak řídicím orgánům či vzdělávacím institucím, tak také současně jednotlivým účastníkům a zaměstnavatelům, které mohou využít při výběru vzdělávacích kurzů.

Vedle existujícího povinného systému hodnocení spokojenosti je dále vyvíjen a ověřován nástroj měření kvality výkonu vzdělávání sledující dopady (přínosy) vzdělávacích aktivit na základě posouzení, jak absolvované vzdělávání přispělo ke zlepšení či zvýšení znalostí a dovedností účastníka. Princip sledování je založen na internetovém nástroji zjištění úrovně znalostí a dovedností na začátku a následně na konci kurzu. Dále může měření ještě zahrnovat i ověření, do jaké míry si účastníci vyučované znalosti a dovednosti pamatují i po určité době od absolvování kurzu. Měření výkonu, či sledování zvyšování úrovně znalostí v důsledku absolvování kurzu probíhá prostřednictvím on-line internetového vypracování odpovědí na připravené otázky a cvičení před a po absolvování vzdělávacího kurzu, kdy následné srovnání výsledků pak vypovídá o úrovni růstu znalostí účastníka kurzu v důsledku vzdělávání. Internetová aplikace k měření výkonu je dostupná uživateli na zmíněné internetové stránce po přihlášení na základě přiděleného přístupového kódu.

Zhodnocení kvality vzdělávání sledované prostřednictvím zvýšení úrovně znalostí není povinné a o jeho využití se mohou vzdělávací instituce dobrovolně rozhodnout. Zatím se tedy spíše jedná o ověřovací postup. Vytvářený nástroj by tak mohl poskytnout zhodnocení, zda vzdělávací aktivity vedly ke zvyšování znalostí a účastníci tedy získali potřebné a relevantní znalosti a dovednosti, které mohou účinně využít. Prostřednictvím hodnocení lze také získat přehled o vstupní úrovni znalostí

2. Best practices v zahraničí

účastníků, a jak přispívají vzdělávací aktivity k jejich dalšímu rozvoji a zvyšování i např. v dané tematické oblasti. Zjištěné informace o rozdílech mezi úrovněmi znalostí existujících na začátku a na konci kurzu vypovídající o účinnosti vzdělávání, ve smyslu zvýšení znalostí a úrovně výuky, mohou následně přispět k úpravě či změně obsahu vzdělávání, způsobu výuky apod. a mohly by být dále využity i v rámci přípravy a rozvoje vzdělávacích programů.

Závěr a doporučení

Zpracování podrobnějších charakteristik vybraných opatření poskytlo detailnější pohled na existující aktivity v oblasti podpory rozvoje dalšího vzdělávání dospělých realizované v zahraničí. Praktické zkušenosti řady zemí nabízejí - již odzkoušené či právě realizované - inspirativní příklady, jež mohou napomoci ostatním zemím v procesu tvorby a rozhodování o vlastních řešeních v dané oblasti a jejich konkrétní implementaci. Přestože existující inspirativní příklady dobré praxe v oblasti aktivní podpory dospělých k dalšímu vzdělávání úspěšně uplatňované v zahraničních zemích přinášejí zajímavé zkušenosti, které by mohly představovat východisko pro ostatní státy, nejsou informace poskytující detailnější přehled a charakteristiku o jednotlivých nástrojích dostatečně snadno a přehledně dostupné. Vytvoření zatím chybějící „databáze“ dobrých příkladů opatření, obsahující informace o jejich realizaci a dopadech, zavedených v jednotlivých zemích by jistě ostatním pomohlo při inspiraci a využití ověřených řešení pro implementaci konkrétních, žádoucích opatření. Potřebná dostupnost komplexnějšího informačního zdroje je zároveň i v souladu s otevřenou metodou koordinace EU²⁵ založenou na učení, čerpání či předávání příkladů dobrých zkušeností mezi zeměmi.

Neochota k dalšímu vzdělávání českých dospělých je zdůvodňována, vedle finanční zátěže, časovými omezeními a ovlivněna i negativními předešlými zkušenostmi se školní výukou. Individualizovanější výuka, přívětivější a lépe vyhovující možnosti získávání a zvyšování znalostí a dovedností lze považovat za faktory s významným vlivem na motivaci a účast dospělých v dalším vzdělávání. Zavedení inovativních, alternativních způsobů rozvoje znalostí a využití dostupných technologií tak nabízí značné možnosti k usnadnění přístupu a rozšíření vzdělávacích aktivit dospělých zájemců o další vzdělávání. Vybrané příklady zahraničních zkušeností ukázaly možnosti netradičních postupů podpory aktivní účasti dospělých v dalším vzdělávání. Rozmanité formy stimulace využívají postupů zohledňujících potřeby dospělých a reagujících na překážky jejich dalšího znalostního rozvoje.

Na základě poznatků dosažených studiemi zahraničních „best practices“ - zaměřených na dosažení vyšší aktivity a zvýšení zájmu dospělých o vlastní znalostní rozvoj - lze vymezit několik hlavních, konkrétních doporučení pro dosažení účinnějšího rozvoje v oblasti dalšího vzdělávání:

- Vytvoření jednotné databanky dobrých příkladů obsahující přehledné informace o realizovaných aktivitách v oblasti rozvoje dalšího vzdělávání. Mezinárodní databanka jako informační zdroj, prezentující zkušenosti jednotlivých zahraničních zemí, by poskytovala přehledně kompletní informace v jednotném členění, snadno dostupné všem potenciálním zájemcům. Zřízení informačního systému, např. na evropské úrovni, je zřejmě v kompetenci příslušného řídicího orgánu EU, nicméně iniciativa a aktivní přístup k ovlivnění konečné podoby může vzejít i od jednotlivých členských zemí.
- Dostupné finanční zdroje poskytované v rámci řady rozvojových projektů představují značný prostor a široké možnosti jejich využití při uplatnění zahraničních zkušeností a získaných inspirací vytvořením rozmanitých iniciativ finančně podpořených z evropských či národních veřejných zdrojů.

²⁵ Princip metody je založen na vzájemném učení ze zkušeností ostatních prostřednictvím sdílení informací a prezentace příkladů dobré praxe.

- Zahraniční zkušenosti konkrétních projektů, jejichž realizace umožnila již evaluaci výsledků a dopadů, poskytují důležité poznatky o potenciálu zavedených opatření dosáhnout vymezených cílů. Doložené výsledky hodnocení realizace opatření dokumentují jejich schopnost zvýšit zájem, motivaci a následně i účast dospělých ve vzdělávání prostřednictvím zajištění jeho lepší dostupnosti při využití mobilních IT technologií, obecněji tedy alternativních možností vzdělávání, poskytnutí individuální finanční podpory, přizpůsobení vzdělávací nabídky potřebám poptávkové strany.
- Snadno realizovatelný způsob hodnocení úrovně a spokojenosti se vzdělávacími kurzy založený na evaluaci, prováděné samotnými klienty nakupovaných vzdělávacích služeb, představuje do jisté míry jednoduchý systém, avšak současně poskytující důležité a potřebné informace pro rozhodování ostatních při volbě příslušné vzdělávací aktivity.
- Rozvoje nejzákladnějších dovedností (čtení, psaní apod.) lze vhodně dosáhnout prostřednictvím souběžného propojení s každodenně vykonávanými činnostmi, v rámci nejběžněji dostupných příležitostí, zájmových aktivit.
- Významný nástroj v systému podpory k vyšší účasti ve vzdělávání v dospělém věku, vedle rozmanitých forem finanční podpory na úhradu cen vzdělávacích kurzů, kde lze současně využít vhodnější možnosti jejího nepřímého poskytování v nepeněžní podobě, současně představují finanční příspěvky, poskytované za jasně vymezených podmínek, přihlížejících i ke konkrétní situaci jedince na účely snížení dalších výdajů spojených a vzniklých z důvodu vzdělávání. Zohlednění důležitých faktorů, zejména osobních či sociálních, které výrazně svými vlivy zasahují do možností dospělých realizovat vzdělávací aktivity, je pro jejich úspěšné absolvování zcela nezbytné.

Seznam použitých zkratek

CSN - Centrala studiestödsnämnden (Švédská národní rada pomoci studentům Švédsko)

ILA - Individuální vzdělávací účty

LSC - Learning and Skills Council (Rada pro vzdělávání a kvalifikace – Anglie)

LSN - Learning and Skills Network

MoLeNET - Mobile Learning Network

NIACE - Národního institutu dalšího vzdělávání dospělých Velká Británie

Ufi - University for Industry (Univerzita pro průmysl)

ULRs - Union Learning Representatives (Svazu vzdělávacích zástupců Velká Británie)

Seznam grafů a tabulek

Název	Strana
Graf č. 1 Procento dospělé populace ve věku 25-64 let účastníci se vzdělávání (v době 4 týdnů před šetřením) v roce 2009	10
Tabulka č. 1 Doba realizace vzdělávání bez a s podporu ILA	15
Tabulka č. 2 Účast ve vzdělávání v závislosti na dostupnosti ILA	15
Tabulka č. 3 Vliv poskytnutí finanční podpory ILA na rozhodování o realizaci vzdělávací aktivity v závislosti na předchozí účasti respondentů ve vzdělávání	16
Tabulka č. 4 Vliv poskytnutí finanční podpory ILA na rozhodování o realizaci vzdělávací aktivity v závislosti na věku respondentů	16
Tabulka č. 5 Výše částek finanční pomoci při celodenním studiu dospělých ve Švédsku	28
Tabulka č. 6 Výše zvýšené finanční pomoci při celodenním studiu dospělých ve Švédsku	28
Tabulka č. 7 Výše částek finanční pomoci pro částečné studium dospělých vymezené v rozsahu 75 %, resp. 50 % ve Švédsku	28
Tabulka č. 8 Výše částek studijního příspěvku pro studující rodiče v roce 2010 ve Švédsku	29
Tabulka č. 9 Délka studia s grantovou podporou pro dospělé ve Švédsku	30
Tabulka č. 10 Hranice příjmu pro stanovení nároku na studijní podporu pro dospělé ve Švédsku	31
Tabulka č. 11 Výše grantu na vzdělávání dospělých v případě samostatně žijícího žadatele ve Velké Británii	32
Tabulka č. 12 Výše grantu na vzdělávání dospělých v případě společně žijících partnerů	33
Tabulka č. 13 Výše částek podpor na bydlení ve Velké Británii	35

Literatura

Adult learning: Directgov – Education and learning [online]. Dostupné z <http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/index.htm>

Attwell, J. *Mobile technologies and learning. A technology update and m-learning project summary*. London: LSDA, 2005. 20 s. ISBN 1-84572-140-3

Careers Advice Service [online]. Dostupné z www.careersadvice.direct.gov.uk

Centrala studiestödsnämnden (CSN) [online]. <http://www.csn.se/>

Competence centres in learning regions in Denmark. Summary of the final evaluation. Denmark: Danish Technological Institute, 2008. 24 p.

Dánské ministerstvo školství. Dostupné z <http://www.uvm.dk/>

Doets, C., Husman, T. *Effectiveness of Individual Learning Accounts*. Amsterdam: ECBO, 2009. 66 p. ISBN 978-94-6052-007-5

Enabling the low skilled to take one step up. Implementation of Action plan on adult learning. Public Open Tender AC/27/2008. Final Report. Case Study Reports. University of Florence, DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, IREA – Institut Român de Educație a Adulților: 2010. 234 p.

Enabling the low skilled to take their qualifications „one step up”. Implementation of Action plan on adult learning. Public Open Tender AC/27/2008. Final Report. Key Factors Analysis and Final Recommendations. University of Florence, DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, IREA – Institut Român de Educație a Adulților. 94 p.

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Dostupné z <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>

European Commission Education & Training. Dostupné z http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc58_en.htm

Financial help for adults. Coventry: Learning and Skills Council, 2007. 68p. LSC-P.NAT,070147

Fra projekt til strategi. Erfaringer fra kompetencecentrenes udviklingsprojekter. Taastrup: Teknologisk Institut, 2007. ISBN 978-87-92237-04-0. 32 s.

Inventory of outreach strategie to enable people to go one step up. Implementation of Action plan on adult learning. Public Open Tender AC/27/2008. Final Report Inventory of Good Practices. University of Florence, DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, IREA – Institut Român de Educație a Adulților: 2009. 284 p.

Kompetencecentre, Denmark. Teknologisk Institut [online]. Dostupné z <http://www.kompetencecentre.dk/>

Learndirect. Online College and Business Courses – Distance Learning at Home [online]. Dostupné z www.learndirect.co.uk

Manchester United [online]. Dostupné z <http://www.manutd.com/>

M-learning [online]. Dostupné z www.m-learning.org

Mobile Learning Network (MoLeNET) [online]. Dostupné z www.molenet.org.uk

Newcastle United [online]. Dostupné z www.nufc.co.uk

Quick Reads, Great Britain [online]. Dostupné z www.quickreads.org.uk

Společný nástroj pro hodnocení a měření dopadu kurzů odborného vzdělávání v Dánsku. Dostupné z www.viskvalitet.dk

The National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) [online]. Dostupné z www.niace.org.uk

Ufi Annual Review 2008/2009. Sheffield: Ufi Ltd, 2010. 21 s. Dostupné z: <http://www.ufi.com/home2/aboutus/ourwork/Annual%20Review/ufireview/index.html>

Unionlearn, Great Britain [online]. Dostupné z www.unionlearn.org.uk

Vychová, H. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008. 185 s. ISBN 978-80-7416-017-2