

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O.P.S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**POSOUZENÍ ZMĚN VYBRANÉ OBLASTI
VZDĚLÁVÁNÍ PO VSTUPU
ČESKÉ REPUBLIKY DO EVROPSKÉ UNIE**

Autor práce: JIŘÍ SAJTL
Studijní obor: REGIONÁLNÍ STUDIA
Forma studia: KOMBINOVANÉ
Vedoucí práce: doc. Ing. DARJA HOLÁTOVÁ, Ph.D.

2007

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

Děkuji vedoucí bakalářské práce *doc. Ing. Darje Holátové, Ph.D.*
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Děkuji konzultantovi *Ing. Jiřímu Šlechtovi*
za cenné rady a připomínky při přípravě práce.

OBSAH

1	ÚVOD	6
2	CHARAKTERIASTIKA VZDĚLÁVACÍ POLITIKY V EVROPSKÉ UNII.....	8
2.1	Vývoj vzdělávací politiky Evropské Unie	8
2.2	Politické dokumenty – 9 zpráv	10
2.3	Programy evropské spolupráce a mobility.....	13
2.4	Evropský sociální fond (ESF).....	14
3	SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE PO ROCE 2004	16
3.1	Vzdělávání dospělých v České republice	16
3.1.1	Věk a vzdělávání.....	18
3.1.2	Ženy a vzdělání.....	19
3.1.3	Struktura rekvalifikace v České republice	19
3.1.4	Zaměstnanost a vzdělávání	20
4	METODIKA	22
5	NOVÉ MOŽNOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	23
5.1	Europass, sjednocující nástroj na evropském trhu.....	23
5.1.2	Znalost jazyků.....	25
5.2	Požadavky zaměstnavatelů	28
5.3	Rozšiřující studium MBA.....	31
5.4	Absolventi v praxi.....	34
6	VSTUP ČESKÉ REPUBLIKY DO EVROPSKÉ UNIE.....	38
6.1	Srovnatelnost vzdělání v České republice a ve státech Evropské unie.....	38
6.2	Mechanismy evropské spolupráce ve vzdělávání.....	39
6.3	Strategie vývoje vzdělávání v České republice po vstupu do Evropské unie.....	40
7	DISKUSE.....	45
7.1	Důsledky vstupu do Evropské unie pro Českou republiku.....	45
7.2	Důsledky vstupu do Evropské unie pro český vzdělávací systém.....	47
7.4	Závazné změny právních předpisů	49
8	ZÁVĚR	50

9	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	52
10	SEZNAM PŘÍLOH.....	54

1 ÚVOD

Vstupem České republiky do Evropské unie došlo ke zcela nové kvalitativní změně společnosti, která se přímo odráží v oblasti vzdělání. Tuto nově vzniklou situaci je proto nutné podrobit důkladné analýze s cílem zjistit jaké jsou její přímé i nepřímé dopady. Výsledek této analýzy je nutné podrobit výzkumu, jehož závěry a doporučení bude potřebné zakotvit do platného českého právního řádu. Český vzdělávací proces tak čekají nezbytné zásadní změny, které se musí stát účinným nástrojem k prosazování moderních principů evropské demokracie. V souvislosti s tímto procesem přijala Evropská unie ve formě doporučení některé programy týkající se oblasti vzdělávání, které se již v současné době do vzdělávacího procesu implementují.

Česká republika jako kolébka učitele národů Jana Ámose Komenského, by se měla stát jednou z vůdčích sil na této náročné cestě. To je hlavní důvod, aby vývoj vzdělávacího procesu v České republice byl analogický s vývojem v zemích členských států Evropské unie. Naše přistoupení do Evropské unie se tak stalo výjimečnou příležitostí k tomu, abychom se znovu zamysleli nad současnou situací naší vzdělávací soustavy a rozšířili širokou základnu nových evropských poznatků o zkušenosti získané analýzou našich vlastních zkušeností. Cílem tak bude vybudování nového, požadavkům 21. století plně vyhovujícího českého vzdělávacího systému.

Mnohé analýzy těchto výsledků, které vycházely z principů evropské vzdělávací politiky již byly pochopitelně zpracovány na jehož základě se zjišťuje do jaké míry odpovídá český vývoj situaci a trendům v dalších evropských zemích a v jakých ukazatelích se od něj naopak odlišuje. Jako protipól můžeme naopak my prezentovat naše bohaté české tradice formou vkladu do společné pokladnice evropského bohatství. Na rozdíl od západoevropských států prodělalo naše školství odlišný vývoj. Západoevropské demokratické státy prošly nejen značným kvantitativním rozmachem, ale zároveň i kvalitativními, obsahovými a strukturálními změnami. Je to dáno odlišnými tradicemi a historií, dále také odlišnými přístupy ke vzdělání a dosažené úrovni. V rámci celkové evropské integrace a rovněž z pohledu evropanů jsou obdobné ekonomické a politické principy a tedy i společné cíle vzdělávací soustavy. Stejně tak jako ostatní členské státy, musíme se i my vyrovnat s proměnou vzdělávacího systému moderní společnosti vědění a informací k učící se společnosti. Základem nového pohledu na vzdělávací systém je vzájemné propojení se společností a ekonomikou a podložení tvrzení o nezbytnosti vzdělávání jako národní priority, protože jeho další

rozvoj bude jedním ze základních předpokladů toho zda Česká republika bude plnohodnotným členem moderní a demokratické evropské společnosti.

2 CHARAKTERIASTIKA VZDĚLÁVACÍ POLITIKY V EVROPSKÉ UNII

2.1 Vývoj vzdělávací politiky Evropské unie

Pro porozumění hlavním principům a směrnicím vzdělávací politiky Evropské unie z časového sledu až do ratifikace Maastrichtské smlouvy 1. 1. 1994 je nutno si připomenout stručný vývoj vzdělávacích činností, iniciativ a programů od podpisu Římské smlouvy v březnu roku 1957 až po podpis Amsterdamské smlouvy v říjnu roku 1997. Tento souhrn umožní ve zkratce charakterizovat rychlost a směřování vývoje vzdělávání a odborné přípravy Evropského společenství a později Evropské unie. Tento proces ovlivňoval vývoj evropského vzdělávacího systému a byl veden ve shodě názorů, společným postojem mezi orgány Evropského společenství a později Evropské unie a členských států. Výsledkem je patrná snaha a spolupráci a jednotnost přijímaných aktů a opatření.

Hlavní událost, která odstartovala novodobé evropské integrační aktivity byla Římská smlouva z 25. 3. 1957. Tato smlouva dala za vznik Evropskému společenství. Vyjma článku 128, který pověřuje Evropské společenství definováním a realizováním politiky odborné přípravy, se však téměř vůbec vzděláváním nezabývá. Odborné vzdělávání zde však má historicky podstatně hlubší kořeny než vzdělávání všeobecné. Své privilegované postavení má tak i v současné době. Priorita tohoto postavení vyplývá z faktu tehdejší potřeby, ale i z názvu tehdy Evropského hospodářského společenství, která upřednostňovala snadnější pohyb a mobilitu pracovních sil.

Nejdůležitějším mezníkem však v dějinách a v přístupu k rozvoji vzdělávání byl roce 1992 podpis Maastrichtské smlouvy. Její článek 126 uznává formální vzdělávání jako jednu ze specifických oblastí spadajících do zodpovědnosti Evropské unie. Současně tento článek rozlišuje mezi zodpovědností Evropské unie a zodpovědností členských států, zřídka se úkolů jakkoliv zasahovat do kompetencí a harmonizace zákonů členských zemí. Naopak zdůrazňuje princip subsidiarity jako prvořadého národního úkolu. Schvaluje svou roli jako posilování a doplňování autority a národní vzdělávací politiky, podporuje výměnu informací a spolupráci mezi vzdělávacími institucemi.

Druhým článkem Maastrichtské smlouvy jehož znění má přímý dopad na vzdělávání je článek č. 127 týkající se politiky v oblasti odborné přípravy, výměny učňů a studentů, výměny informací a zkušeností. Oba tyto zmiňované články pak pouze s malými změnami přejala i Amsterdamská smlouva podepsaná v říjnu 1997.

Jak již bylo zmíněno klade Maastrichtská smlouva jeden z hlavních důrazů, důraz na princip subsidiarity a tedy i na rozdělení kompetencí mezi Unií a členskými státy. Z toho je patrné, že není výsledkem centralizačního direktivního procesu nejvyšších orgánů Evropské unie směrem „dolů“, ale usiluje o vzájemnou a oboustrannou spolupráci mezi členskými zeměmi. Bezesporu je z výše uvedených faktů zřejmé, že hlavní snahou je poznání klíčové role vzdělávání v ekonomickém rozvoji v boji proti nezaměstnanosti a sociálním rozdíům a nerovnováze. S tím úzce souvisejí trendy a boj proti vylučování či znevýhodňování určitých skupin ze společnosti a zároveň zvyšování konkurenceschopnosti jednotlivých členských států mezi sebou, které je běžným jevem každé demokratické společnosti. V současné době stále sílí podvědomí o tom, že vzdělání je klíčovým faktorem k dosažení cíle Evropy občanů a tím navazující demokratické a plně participativní moderní společnosti.

Další významné kroky se učinily následně až v roce 1976, kdy Rada Společenství tvořená z devíti ministrů školství tehdejších států přijala „Akční program ve vzdělávání“, který měl za úkol upozornit na důležitost evropské mobility nejen studentů, ale i učitelů a badatelů. Dalším úkolem tohoto dokumentu byla i nutnost prezentovat důležitost rozvoje dokumentací a statistiky v oblasti vzdělávání. Na setkání Rady Společenství ve Stuttgartu roku 1983, Fontainebleau roku 1984 a v Miláně roku 1995 pak došlo k rozšíření přímých zájmů a cílů Společenství na cestě k Evropě občanů. Důsledkem byl důraz kladený na možnost ovládnutí alespoň dvou cizích jazyků už před koncem povinné školní docházky. Dále diskutovanými tématy byly i snadnější přechody mladých lidí – absolventů ze školy přímo do zaměstnání, dále pak platnost získaných odborných kvalifikací jednoho státu v ostatních zemích. Tímto akčním programem ve vzdělávání získalo Evropské společenství legislativní základ pro své iniciativy a činnosti v oblasti vzdělávání jehož pozitivním přínosem byl vznik několika důležitých evropských programů (Erasmus, Comett, Lingua, Petra a Force).

Zatím posledním důležitým vývojovým mezníkem se stal podpis již výše uvedené Amsterdamské smlouvy z října 1997, jejíž jeden z hlavních bodů uvádí nutnost vybudování Evropy znalostí a Evropy vědění s důrazem na přístup k celoživotnímu učení. Smlouva dále klade důraz na vysokou úroveň zaměstnanosti přímo závislé na úrovni vzdělávání. Amsterdamská smlouva je v tomto ohledu jasným rozšířením

Maastrichtské smlouvy, která kladla velký důraz pouze na otázky měnové a čistě ekonomické.¹

2.2 Politické dokumenty – 9 zpráv

Pod tímto bodem je uvedeno devět dokumentů, které jsou v posledních letech označovány jako *bílá kniha* nebo *zelená kniha*. Tyto knihy vznikly uvnitř Evropské unie jako výsledek diskusí mezi orgány Evropské unie a členskými zeměmi navzájem. Jejich navenek zjevným nebo i skrytým smyslem jsou definice směrnic a principů předpokládaného vývoje vzdělávání. Tyto definice obsahují i konkrétní opatření, na základě kterých lze tyto směrnice úspěšně implementovat do praxe. Tyto dokumenty sice nejsou pro členské země závazné, ale představují do jisté míry evropskou vizi, která pro ně má bezesporu teoretický i praktický význam a ze které lze jako z doporučení inovovaných postupů vycházet.

Na prvním místě je nutno se zmínit o memorandu Evropské komise z roku 1991 jehož téma bylo „*Odborné vzdělávání v Evropském společenství v 90. letech minulého století*“. (*Vocational Training in the European Community in the 1990s*) a o memorandu na něj navazující z roku 1994 o tématu „*Odborné vzdělávání v Evropském společenství: výzvy a perspektivy*“ (*Vocational Training in the European Community: Challenges and Outlook*) Hlavním cílem těchto memorand bylo definování společné politiky v oblasti odborného vzdělávání a přispění k mobilitě pracovních sil. Tyto vyžadují vzájemné uznávání diplomů a kvalifikací v povoláních regulovaných a srovnatelnost nebo alespoň transparentci v povoláních neregulovaných. Mezi další definované priority patřila odborná příprava žen, vzdělávací opatření ve prospěch malých a středních podniků a odborné vzdělávání dospělých. Zde se již začíná užívat pojem „společná vzdělávací politika“. Důvodem je to, že odborné vzdělávání bylo již od počátků evropských integračních snah v kompetenci Evropské společenství a tudíž má pevné právní zakotvení a také silné finanční zdroje z Evropského sociálního fondu.

Na druhém místě uvádím „*Memorandum o vysokém školství v Evropském společenství*“ (*The Memorandum on Higher Education in the European Community*) z roku 1991. Toto memorandum však nelze považovat za politickou zprávu, je nutné jej vnímat pouze za podklad k diskusi. Memorandum se však stalo předmětem

¹ *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01; Sdružení pro vzdělávací politiku, strana 6-9, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4*

pravděpodobně největších diskusí v celkové historii Evropského společenství a poskytuje nám do budoucna dobrý příklad decentralizace při tvorbě mnoha důležitých dokumentů Evropské unie. Přestože bylo přijato s určitou kritikou, nečekaně bylo přijato příznivě. Na jeho adresu bylo zdůrazněno, že klade příliš velkou váhu na ekonomický aspekt vysokého školství a na jeho úzké vazby s trhem práce, naproti tomu nedoceňuje jeho kulturní funkce. Následná reakce po jeho přijetí však signalizuje velký odpor k řízení a k tomu co přichází shora (tedy z Bruselu).

Jako v pořadí třetí „*Memorandum o otevřeném a dálkovém vzdělávání v Evropském společenství*“ (*The Memorandum on Open Distance Learning in the European Community*) z roku 1991 reaguje na poptávku rostoucí tendence a zároveň na dlouho trvající zájem o tuto formu dalšího, doplňkového vzdělávání a to nejen v členských zemích Evropské unie, ale i v dalších dosud nečlenských evropských státech. Vyzdvihuje hlavní důvody a zároveň nesporné výhody distančního doplňujícího vzdělávání. Tato forma studia a vzdělávání nepochybně rozšiřuje zvláště na odlehlých územích možnost doplnění vzdělání a stává se tak nenahraditelným nástrojem pro celoživotní vzdělávání. Tato aktivní forma učení umožňuje přenášet do praxe a do podvědomí lidí nejnovější výsledky vědeckého bádání, odborného výzkumu atd. Jako výsledek a závěr z tohoto Memoranda je doporučení o posílení spolupráce již existujících Univerzit spolu s koordinovanou a participační přípravou didaktických materiálů, které usnadní jejich celoevropské šíření.

„*Zelená kniha o evropské dimenzi o vzdělávání*“ (*The Green Paper on the European Dimension of Education*) je v pořadí čtvrtá zpráva z roku 1993 zveřejněná krátce po podpisu Maastrichtské smlouvy zároveň přímo navazující na její 126. článek. Je výzvou všem aktérům evropských vzdělávacích systémů k tomu, aby identifikovali oblasti nutné a vhodné pro podpoření různých vzdělávacích činností členských zemí. Zelená kniha klade zvláště velký důraz na školy a zavádí pojem přidané hodnoty, protože právě školy se mají stát hlavním pilířem pro podporu v následujících oblastech.²

- nadnárodní spolupráce v otázkách mobility pracovních sil a výměny studentů i učitelů,
- zavádění evropské dimenze v přípravě a dalším vzdělávání učitelů,
- rozvoj vyučováním cizích jazyků,
- dálkové studium pomocí multimédií,

² *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01; Sdružení pro vzdělávací politiku, strana 10-12, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4*

- podpora inovací ve vzdělávání pomocí nadnárodních sítí,
- výměna informací a zkušeností prostřednictvím programů Eurydice a Arion,
- podpora evropských škol jako vývojových laboratoří multikulturního vzdělávání.

Pod názvem „*Vyučování a učení na cestě k učící se společnosti*“ (*Teaching and Learning Towards the Learning Society*) navázala Evropská komise v roce 1995 na bílou knihu a na následně jmenované tři hlavní výzvy na něž měly členské země odpovědět do konce dvacátého století:

- vývoj informační společnosti
- internacionalizace ekonomiky
- růst vědeckých a technologických poznatků

Tyto výzvy vedly k následným cílům, které se staly hlavními myšlenkami a strategií na cestě k učící se společnosti. Patří mezi ně podpora při získávání nových vědomostí posílením evropské mobility vzájemným uznáváním evropských kreditů a související rozvoj softwarových produktů, vzájemné přiblížení podnikové sféry a školy, aktivní boj proti sociální exkluzi, čili proti vylučování znevýhodněných skupin ze vzdělávání, dosažení znalostí alespoň třech jazyků Evropské unie u každého občana členské země a z hlediska daňového systému dosažení toho, aby si každý, kdo studuje postavil své výdaje spojené se studiem na úroveň kapitálové investice, z které bude plynout i případné daňové zvýhodnění studenta.

Zelená kniha Vzdělávání, odborná příprava výzkum: překážky nadnárodní mobility (*Education, training, research: The Obstacles to Transnational Mobility*) z roku 1996 je psaná jako výčet všech důležitých faktorů a okolností, které jsou příčinami jež brzdí evropskou mobilitu studentů, učitelů, badatelů, učňů a účastníků odborných stáží. Dokument také zároveň definuje některá konkrétní opatření a návrhy např. o vytvoření statutu „evropského učně“, „evropského prostoru kvalifikací“ a nutnost, aby „evropské mobilitě“ předcházela kvalitní jazyková příprava.

Akční plán Učení v informační společnosti (*Learning in the Information Society*) pro roky 1996 – 1998 se částečně překrývá s dřívějším evropským dokumentem o evropské dimenzi ve vzdělávání. Je zaměřen na školy, kvalitu výuky a pokrok i oblasti informačních technologií a informatiky. Tento akční plán nemá vymezeny vlastní prostředky a navazuje na programy Socrates, Leonardo, Media II a Info 2000.

Jedním z posledních dokumentů, který Evropská komise zveřejnila na konci roku 1997 *Na cestě k Evropě vědění* (*Towards a Europe of Knowledge*) má za cíl vysvětlení a

zdůvodnění směrnic pro činnosti Evropské unie v oblasti vzdělávání pro období let 2000 – 2006. Jejím cílem je uspořádání činností Evropské unie, omezením počtu cílů a zvýšení efektivity řízení. Vznikne tak dynamický vzdělávací evropský prostor definovaný podporou vědění, rozšiřováním cílů evropského občanství a rozvojem zaměstnanosti díky získávaným dovednostem.

Na základě rozhodnutí Evropské komise, převzala aktivity v rovině vzdělávání nová politika Strukturálních fondů. To znamená, že velká část prostředků k těmto účelům již přichází a bude dále přicházet z těchto zdrojů.

Memoranda a dokumenty Evropské unie, které byly uvedeny, tvoří jakousi ústřední linii nové vzdělávací politiky. S touto ústřední linií souvisí všeobecná rovina následujících témat:

- koncept Evropské kvalifikačního prostoru (*European area of qualifications*)
- koncept Evropy občanů (Citizen's Europe)
- evropská dimenze ve vzdělávání
- rozšíření výuky cizích jazyků
- dálkové vzdělávání
- vzájemné uznávání diplomů a kvalifikací
- využití nových informačních technologií
- boj proti exkluzi

Klíčovým problémem všech uvedených memorand a dokumentů však zůstává zavádění principu a konceptu subsidiarity v jednotlivých členských zemích. Přes všechny případné spory však nemůže být pochyb o tom, že během existence Evropského společenství a orgánů Evropské unie dochází ke sjednocení a stejnorodosti při definování společné evropské vzdělávací politiky.³

2.3 Programy evropské spolupráce a mobility

Mezi pravděpodobně nejznámější a nejpopulárnější složku vzdělávacích činností Evropské unie patří programy spolupráce a mobility. Do roku 1994 mezi ně patřily:

- *Erasmus* – určen pro mobilitu studentů a učitelů vysokých škol

³ *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01; Sdružení pro vzdělávací politiku, strana 10-12, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4*

- *Lingua* – výuka cizích jazyků včetně přípravy odpovídajících kreditů pro evropskou mobilitu
- *Petra* – příprava odborného vzdělávání
- *Force* – příprava dalšího odborného vzdělávání
- *Mládež pro Evropu* – rozvíjela výměnné aktivity v mimoškolních činnostech mladých lidí

V roce 1989 a 1990 na ně navázaly programy určené pro postkomunistické země a patřily mezi ně:

- *Tempus*
- *Phare*

Let 1995 – 1999 se týkala II. fáze programů. Část již funkčně dokončených programů byla ukončena a druhá část byla integrována do dalších hlavních programů Socrates, Leonardo a Mládež pro Evropu.⁴

2.4 Evropský sociální fond (ESF)

Patří mezi jeden z hlavních strukturálních fondů Evropské unie. Hlavním cílem fondu je vyrovnání rozdílů mezi bohatými a méně rozvinutými regiony Evropské unie. ESF se tak stává jednou ze základních integrujících součástí aktivní sjednocující politiky uvnitř Evropské unie. Jen pro ilustraci, rozpočty strukturálních fondů v letech 1994 – 1999 činily 155 miliard ECU⁵ což odpovídalo ve své době více než trojnásobku HDP České republiky. Z této částky bylo vyčleněno 47 miliard ECU pro Evropský sociální fond. Z tohoto obnosu bylo věnováno 90% prostředků na 6 hlavních cílů ESF, které byly rozděleny následujícím způsobem:

- **CÍL 1:** 48% na rozvoj a zdokonalení vzdělávání a odborné přípravy v méně rozvinutých regionech Unie.
- **CÍL 2:** 8% zdrojů na podporu zaměstnanosti v regionech, které se vyznačují hospodářským úpadkem.

⁴ *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01;*
Sdružení pro vzdělávací politiku, strana 13-15, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4

⁵ ECU = evropská měnová jednotka – předchůdce dnešního EURA.

400 mil. ECU = 14 mld. Kč → 1 ECU = cca 35 Kč

- *CÍL 3*: 27% zdrojů na podporu uplatnění na pracovním trhu u mladých nezaměstnaných a sociálně znevýhodněných. Podpora kryje nejrůznější druhy odborné přípravy, odborné poradenství, začlenění žen do pracovního trhu atd.
- *CÍL 4*: 5% zdrojů se týká rekvalifikace zaměstnaných dělníků ohrožených nezaměstnaností zvláště v malých a středních podnicích.⁶
- *CÍL 5*: 2% zdrojů na podporu vzdělávání a přípravy techniků a manažerů
- *CÍL 6*: 0,4 % na podporu zaměstnanosti a vzdělávání v málo zalidněných regionech (týká se pouze severních částí Finska a Švédska)

Všech zemí Evropské unie se týkal pouze Cíl č. 3 a 4 zatímco všechny ostatní byly zaměřeny vždy jen na konkrétní části jednotlivých regionů. Finanční spoluúčast ze strany Evropské unie činí 50%. Výjimkou je Cíl 1, kde výše spoluúčasti z evropských fondů dosahuje až 75% vynaložené částky. Plány jednotlivých projektů vypracovávají jednotlivé členské země včetně náležité analýzy situace jednotlivých regionů s ohledem na kritéria, kterým udělení podpory podléhá.

Dalších 9% zdrojů ESF je věnováno komunitárním iniciativám.⁷

⁶ CÍL 4 je jednou ze základních aktivit a zásahů státu při politice aktivního řešení nezaměstnanosti

⁷ *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie*; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01;

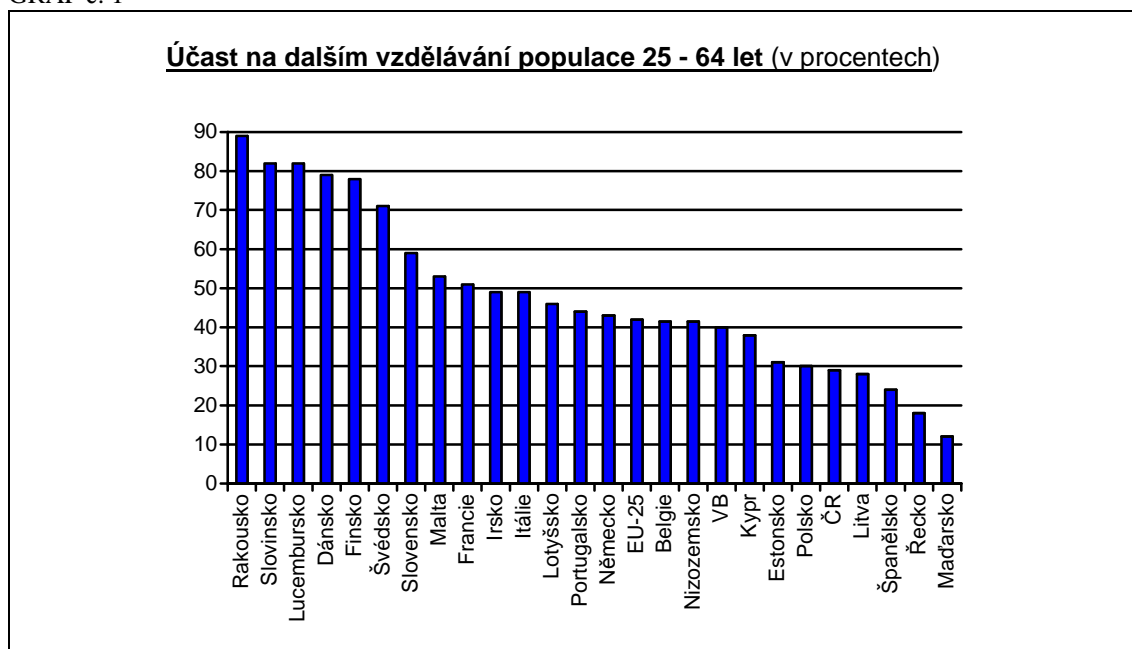
Sdružení pro vzdělávací politiku, strana 16, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4

3 SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE PO ROCE 2004

3.1 Vzdělávání dospělých v České republice

Dle průzkumů LSF⁸ se umístila Česká republika až na jednadvacáté příčce z pětadvaceti zemí Evropy v „dalším“ vzdělávání viz. Graf č. 1. Přitom na Slovensku je účast více než dvojnásobná. Pojmeme „další“ vzdělávání je myšleno vzdělání, které člověk získává po ukončení středního nebo vysokoškolského vzdělání. Tedy již během pracovního procesu a nebo jeho přerušením a „návratem“ k řádnému rozšiřujícímu studiu.

GRAF č. 1



ZDROJ: Pramen: LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003, Eurostat 2005

Vzdělání získané po čas školní docházky již svým rozsahem a zaměřením nestačí rychle se měnícím nárokům evropského trhu práce. Ten, kdo chce stačit dnešnímu tempu musí si nutně své vzdělání rozvíjet, doplňovat si jej o nové poznatky a dovednosti. Nyní vyvstává otázka, zda-li je míra zapojení ekonomicky aktivních dospělých osob v České republice dostatečná ve srovnání s Evropskou unií. Na několik otázek zabývajících se dalším vzděláváním ekonomicky aktivního obyvatelstva sledoval odpovědi i Eurostat. Byly to např. otázky: Jsou rozdíly v přístupu k dalšímu vzdělávání u mužů a u žen? Jakou roli k přístupu vzdělávání hraje věk, nebo dosavadní úroveň vzdělání? Chápu lidé další vzdělávání jako jednu z hlavních cest, jak zlepšit svou hodnotu na trhu práce?

⁸ ZDROJ: Pramen: LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003, Eurostat 2005

Odpovědi na tyto otázky lze získat z výsledků šetření publikovaných Eurostatem v roce 2005⁹. Výsledky však pro Českou republiku ve srovnání s ostatními členskými státy nedopadají dobře. Objektem šetření byla účast na dalším vzdělávání celkově i odděleně v dílčích typech těchto vzdělávání. Ty můžeme dále rozdělit na formální a neformální. Mezi formální patří vzdělávání ve školách, tedy základní, střední, terciální (vyšší odborné a vysokoškolské). Mezi neformální pak dobrovolná zájmová vzdělávací činnost jako jsou kurzy, školení, samostudium knih, odborných časopisů, sledování vzdělávacích pořadů v televizi a rozhlase.

Z výsledků účasti na dalším vzdělávání vyplývá, že Česká republika v roce 2005 zaujímal 21. místo z celkem 25 hodnocených členských států Evropské Unie. Překvapením, nebylo ani tak, že lepší hodnocení dosáhly rozvinuté západoevropské (dříve kapitalistické) státy, ale i většina nových s námi přistoupivších zemí, jejichž ekonomicko-sociální situace je srovnatelná nebo horší než v České republice. Asi nejvíce vyniká rozdíl ve srovnání se Slovenskem, kde je vzdělanostní a profesní struktura obyvatelstva podobná jako u nás, kde se však dále vzdělává kolem 60% populace, což je dvojnásobek lidí v Česku.

V České republice mají lidé se středním a základním vzděláním podstatně horší přístup k formálnímu vzdělávání již na školách a téměř vůbec se dále nevěnují dalšímu sebevzdělávání. Tento fakt lze považovat za negativní rys, který posiluje nerovnosti založené na počátečním vzdělávání, které má v Česku selektivní hodnotící a vypovídající charakter.

Středoškoláci a lidé se základním vzděláním, jako majoritní většina, která dominuje ve struktuře zaměstnaných, kterým se nedostává příležitostí, kterým chybí stimulace a motivace k dalšímu vzdělávání jsou pak omezeni svou profesní flexibilitou. Mají omezený přísun informací o technologickém pokroku a rozvoji inovací. Jen malá část asi 11% z této většiny, která má ukončené pouze základní nebo nižší vzdělání si raději doplňují informace v praxi než ve škole. Důvody mohou být různé. Lze předpokládat, že jedním z hlavních důvodů byly problémy již během školní docházky a to buď s režimem výuky nebo se systémem vyučování. Pouze 1,1% zaměstnanců se středoškolským vzděláním si doplňuje své vzdělání na terciální úroveň. Zde je nutno připomenout fakt, že ekonomicky aktivní středoškoláci zaujímají 77% populace ve věku 25-64 let.

⁹ ZDROJ: Pramen: LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003, Eurostat 2005

Lépe již jsou na tom absolventi vyšších odborných škol a vysokoškoláci. Zde je již situace ve srovnání s kolegy z Evropské Unie téměř shodná. V oblasti neformálního tedy individuálního vzdělávání, různých kurzů a ve formách individuálního samostudia věnují Češi studiu více času než jejich kolegové v průměru z Evropské unie.

3.1.1 Věk a vzdělávání

Věk je zásadním ukazatelem zájmu o vzdělávání. U vyšších věkových skupin se zájem o účast na dalším studiu snižuje. Nejmladší část věkové populace ve věku od 25-34 let je v Evropské unii nejvíce zapojena do dalšího vzdělávání a to formální cestou, tedy řádnými návštěvami škol. V této kategorii za Evropskou unií zaostáváme nejvíce a to na všech úrovních dosaženého vzdělání. Ve formálním vzdělávání studují na školách pouze 4% české mladé dospělé populace ve srovnání s 11% v evropských zemích. Souvislosti hledejme v domněnce, že požadovanou profesní specializaci dosáhli absolventi buď řádným zakončením studia potvrzeným výučním listem nebo složením maturitní zkoušky, tj. ve věku do 20-ti let. Na druhé straně však, v rámci počáteční přípravy na budoucí vykonávané povolání dosáhne velmi malé procento mladých lidí vysokoškolského vzdělání. Zůstává otázkou, proč máme ve srovnání s ostatními státy Evropské unie tak malý podíl lidí, kteří si chtějí hned v návaznosti na ukončené střední vzdělání doplnit vysokoškolskou kvalifikaci. Tato populace právě ve věku od 25-34 let však není zapojena ani do tzv. neformálního vzdělávání, ani do sebevzdělávání. Důvody u této generace nelze učebnicově popsat. Je to zčásti potřebou jedinců, jednotlivých osobností, kdy někteří po ukončení střední školy prahnou stát se ekonomicky samostatnými a další studium tuto realitu o několik let oddaluje. Další důvod je mnohdy jasně rodičovského původu, kdy absolventky odchází na mateřskou dovolenou a po ní i během ní pak řeší složitou finanční situaci hledáním vhodného pracovního uplatnění.

Střední generace ve věku 35-44 let si ve srovnání se svými mladšími vrstevníky znalosti a vzdělání již doplňuje a rozšiřuje mnohem více. Vysvětlením by mohl být fakt, že tento fakt pramení z nutnosti výkonu zaměstnání, kdy zaměstnavatelé kladou podmínky profesního růstu, platového ohodnocení právě na tyto již v praxi vyzkoušené pracovníky na kterých jim mnohdy záleží více než na čerstvých absolventech.

3.1.2 Ženy a vzdělání

Ženy nejmladší a nejstarší věkové kategorie mají v České republice horší přístup nejen ve srovnání s muži, ale zároveň i se svými protějšky z Evropské unie. Tato věková kategorie od 25-34 let a 55-64 letých žen se nejméně zapojuje do neformálního vzdělávání. Tato pro ženy negativní situace, tento podíl mužů a žen, není ve srovnání s Evropskou unií obdobný. Značí menší ochotu českých žen zapojovat se v další aktivitě při zvyšování vzdělání. Důvodem mohou být pro věkovou část 25-34 let jednak mateřské poslání, ale zároveň i menší ochota zaměstnavatelů a negativním postoj investovat do žen prostředky a čas svých zaměstnankyň pro tyto aktivity. Právě zaměstnavatelé totiž organizují a pořádají zmíněné kurzy neformálního vzdělávání a dobře si vybírají do koho své prostředky investují. Naproti tomu samostudiu se ženy u nás věnují stejně jako muži.

Účast na dalším vzdělávání je u nás velkou měrou ovlivněna faktem postavení na trhu práce. Jestli se jedná o zaměstnaného člověka, nezaměstnaného, či ekonomicky neaktivního jedince, který se již o práci neuchází. Praxe v Evropské unii je taková, že se nejvíce o růst vzdělání mají největší zájem zaměstnaní (48%) v těsném odstupu je následují nezaměstnaní, kteří o práci aktivně usilují (41%). Výrazně nejnižší účast na dalším vzdělání mají ekonomicky neaktivní lidé (27,5%)

3.1.3 Struktura rekvalifikace v České republice

I v České republice je toto členění skupin patrné. Jak již bylo výše uvedeno je procentuelní podíl lidí, kteří se dále vzdělávají u zaměstnaných a nezaměstnaných téměř stejný. V České republice je tato procentuelní rovnováha přesunuta na nezaměstnané (17,2%) s ekonomicky neaktivní částí populace (14,4%). Z tohoto číselného vyjádření situace lze vyvodit hypotézu, že na rozdíl od Evropské unie, kde existují fungující mechanismy k tomu, aby se nezaměstnaní rychle zařadili do pracovního procesu, na českém trhu práce, jsou tyto mechanismy zatím málo účinné. Výsledkem pak může být slabý zájem až nezájem o rekvalifikace o další vzdělávání, které umožní snadnější začlenění se do skupiny zaměstnanců. V konečném důsledku může mít tato „sociální politika“ negativní dopad, protože s odstupem času, přestávají mít nezaměstnaní schopnost úspěšně se začlenit mezi zaměstnané a zdárně vykonávat nějakou profesi.

Základní analýzou kurzů neformálního vzdělávání bylo zjištěno, že intenzita, rozsah a délka výukových kurzů do kterých jsou uchazeči zařazováni, je v praxi kratší

než u stejných nebo obdobných kurzů v zemích Evropské unie. Pro nezaměstnané činí v zemích Evropské unie průměrná doba strávená v kurzech okolo 210-ti hodin, u nás činí zhruba jednu třetinu. Důvodem je skutečnost, že nároky zaměstnavatelů v Evropské unii jsou na tyto přeškolené pracovníky vyšší. Je zde požadováno náročnější a rozsáhlejší profilování znalostí a dovedností jako nutná podmínka pro zastávání nové profese a splnění náročných úkolů ze strany zaměstnavatelů. Podmínky pro uchazeče ze strany nezaměstnaných tu vytvořeny jsou, protože neexistují časová omezení z důvodu výkonu profese jako u zaměstnaných a mohou se této činnosti věnovat v rámci své celodenní pracovní aktivity, často i v rámci různých specifických programů, které mohou být dlouhodobějšího charakteru.

V České republice jsou však kurzy pro nezaměstnané pouze asi 2x delší než pro zaměstnané a počet absolvovaných hodin se blíží průměrnému číslu kolem 102 hodin. Výsledkem je pak nedostatečná připravenost rekvalifikovaných pracovníků a schopnost okamžitého a plnohodnotného zařazení do pracovního procesu.

3.1.4 Zaměstnanost a vzdělávání

Z hlediska evropského průměru nejsou žádné rozdíly v účasti na vzdělání mezi obyvatelstvem městských a venkovských regionů. Jistý nepoměr lze nalézt pouze u států se specificky nerovnoměrnou strukturou osídlení jako jsou například severské země jmenovitě třeba Finsko nebo jihoevropské státy, kde má ve struktuře národního hospodářství majoritní podíl zemědělská výroba. V České republice s poměrně vysokou hustotou osídlení, relativně velkým podílem průmyslu a naopak malou částí podílu zemědělství jsou rozdíly vzdělávacích aktivit velké. Výsledkem je, že vesnické obyvatelstvo má horší přístup k dalšímu vzdělání než populace městská.

V České republice jsou relativně menší rozdíly než je obvyklé v evropských zemích u kurzů neformálního vzdělávání. Tyto kurzy jsou často organizovány pouze zaměstnavateli, kteří rozhodují o tom, kdo a kdy do nich bude zařazen. Obsahování těchto kurzů je pak jen odrazem potřeb zaměstnavatelů. Do různých typů školení a kurzů jsou pak zařazováni bez předběžné selekce všichni zaměstnanci, bez ohledu na to co je náplní kurzů. Často jsou tak uspokojovány jen aktuální potřeby zaměstnavatelů týkající se zavádění technologických a organizačních změn výrobních procesů.

V různých formách formálního vzdělávání již hraje velkou roli osobní volba jednotlivce, jeho vlastní iniciativa v rozhodování o případném samostudiu. Velký

náskok zde mají vysokoškolsky vzdělaní jednotlivci, kteří mnohdy mají ve potřebách případného dalšího vzdělání jasné představy.

Nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní část populace se naproti tomu zapojuje do vzdělávacích programů jen okrajově a ve srovnání s ostatními členskými státy je tento podíl výrazně nižší. Tato negativa se projevují též v případech u osob se střední kvalifikací. Důvodem je absence výrazných stimulů a motivací. I v této oblasti zaostává Česká republika za průměrem členských států Evropské unie.¹⁰

¹⁰ Věra Czesaná, „Hospodářské noviny z 25. 5. 2006 Příloha KARIÉRA SPECIÁL str. 2 – 7

4 METODIKA

Cílem bakalářské práce bylo poukázat na jednu z priorit Evropské unie, jakou je vysoká kvalita a úroveň vzdělávání. Dobře nastavené podmínky v oblasti vzdělávání jsou základním předpokladem chodu společnosti a podnikatelských subjektů. Na těchto podmínkách je závislá jejich konkurenceschopnost nejen v evropském, ale i celosvětovém měřítku. Tato bakalářská práce se zabývá charakteristikou vlivu Evropské unie na měnící se systém vzdělávání v České republice.

Základem pro napsání této práce bylo studium literatury, která se zabývá popisem systému vzdělávání v České republice před vstupem do Evropské unie v roce 2004. V návaznosti na vstup do Evropské unie byla prostudována další dostupná literatura a byly použity již publikované materiály, jejichž závěry byly také podrobněji zpracovány a vzájemně komparovány. Popsána je v několika oddílech jen úzká část spektra tvořící náš vzdělávací systém.

V této práci je blíže analyzována rostoucí poptávka po rozšiřování jazykových schopností a dovedností, dále pak poptávka po doplňování vysokoškolského vzdělání o manažerské studium zakončené titulem MBA (Master of Business of Administration).

Další část popisuje celoživotní vzdělávání jako nutný nástroj každého člověka, který chce držet krok s moderní dobou a být přímým a aktivním účastníkem rychle se vyvíjející společnosti integrované Evropy.

Celá práce je psána v pohledu na mobilitu absolventů a studentů. Mobilita studentů jim pak dává možnost nalézt odpovídající a srovnatelné postavení na evropském trhu práce.

V závěru jsou pak porovnány a posouzeny změny, které od vstupu České republiky do Evropské unie buď již proběhly, probíhají, anebo budou muset být v budoucnu do systému školství v České republice implementovány.

5 NOVÉ MOŽNOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

5.1 Europass, sjednocující nástroj na evropském trhu

V roce 2004 se Evropská unie rozšířila o 10 nových členů a 1. ledna 2007 přibyli do „Evropské rodiny“ další dva, Bulharsko a Rumunsko. Za jeden z hlavních úkolů proto byla stanovena podpora mobility občanů s možností uplatnění se ve všech členských státech. Toto je možné jen tehdy pokud se budou moci prokazovat takovými dokumenty, které budou srozumitelné a uznávané jak zaměstnavatelům tak i vzdělávacím institucím ve všech státech Evropské unie. Tuto funkci má plnit soubor dokumentů Europassu, který má o jeho držiteli vypovídat vše co se týká jeho vzdělání, osobních kompetencích, jazykových a odborných kvalifikací, zkušeností ze zahraničních a jiných pracovních stáží. Jednotlivé dokumenty jsou vystavovány různými institucemi. Například některé budou vystavovat vysoké školy, jiné si lidé povedou sami, nechají si své subjektivní názory a znalosti potvrdit například jazykovou školou.

Tyto dokumenty budou jednotnou formou a zcela čitelně popisovat vzdělání, dosaženou praxi, schopnosti a nabitě vědomosti. Soubor pěti dokumentů – takzvaný *Europass*¹¹ usnadní pohyb zaměstnanců po Evropě, včetně absolventů škol. Europass je první evropský jednotný soubor dokladů o vzdělání jeho držitele, který vzniknul právě na základě rozmanitosti evropských vzdělávacích systémů. Dalším důvodem jeho vzniku byla potřeba sjednotit další oficiální jazyky přistoupivších nových členů současné „sedmadvacítky“. Tento dokument se stává pracovním i vzdělávacím nástrojem v rukou těch, kteří se z různých důvodů nebo příčin stěhují do jiného členského státu Evropské unie. Záměr je jednoduchý. Nalezení práce, odpovídající kvalifikaci, zkušenostem, požadavkům budoucího zaměstnavatele, anebo možnost se přihlásit ke studiu podle svých potřeb a cílů. Nejedná se však o další certifikát, ani cestovní doklad, jeho vydání je bezplatné. Užívání dokumentů Europassu je dobrovolné

¹¹ EUROPASS
kontaktní adresa:

Národní centrum Europass
Aeolova 1271/6
102 00 PRAHA 10
<http://www.europass.cz>
[mail:europass@nuov.cz](mailto:europass@nuov.cz)
telefon: 274 862 251

a má za cíl zlepšit čitelnost a mobilitu žadatele na půdě Evropské unie a v konečném důsledku tak pro něj rozšířit i pracovní trh.

V České republice již začalo fungovat Národní centrum Europass. Činnost Národního centra Europass byla v České republice odstartována konferencí konanou dne 30. března 2005. Jejím úkolem je jako i ve většině jiných členských státech Evropské unie získávat dokumenty potvrzující držitelovu kvalifikaci a zprostředkovávat jim další informace. Hlavním cílem celé této akce je usnadnění pohybu pracovníků v rámci sjednocující se Evropy, dále nabídnout zaměstnavatelům relevantní a vypovídající doklady, které budou sloužit k porovnání schopností žadatelů o přijetí do zaměstnání. Od roku 2005 pracují v členských zemích *Národní centra Europass (NCE)*, která koordinují veškeré činnosti spojené s Europassem. Tato centra pomáhají získat jeho dokumenty včetně souvisejících informací. V České republice byl 1. dubna 2005 touto činností pověřen Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV), který podpisem smlouvy s Evropskou komisí vytvořil Národní centrum Europass Česká republika (NCE ČR) jako svoji součást. Europass tvoří:

1. *Europass životopis*, který přesně říká, jaká je kvalifikace daného uchazeče o práci. Je nejdůležitějším dokumentem, který dává možnost uvést jasné a úplné informace o kvalifikaci, pracovních zkušenostech a schopnostech držitele. Lze jej vyplnit elektronicky na webovém portálu www.europass.cz, nebo na vyžádání u NCE ČR přímo do zaslaných formulářů v klasické papírové formě.
2. *Europass-jazykové portfolio* je doklad ve kterém je zaznamenáno studium jazyků včetně kulturních schopností a zkušeností. Mapuje a zaznamenává jazykové dovednosti. I tato část Europassu je jednotná a v rámci Evropské unie srovnatelná, podléhá společnému rámci pro jazyky, který odsouhlasila Rada Evropy. Držitel jej vyplňuje sám a k dispozici je na www.europass.cz.
3. *Europass-mobilita* je dokladem o evropských studijních stážích popřípadě výměnných odborných praxích, mapuje studijní a pracovní zkušenosti. Vyplňují je školy nebo organizace, které tyto stáže zajišťují v koordinaci s NCE ČR.
4. *Europass-dodatek certifikátu* je doklad, který je doplňkem k řádným osvědčením o dosaženém středním, středním odborném a vyšším odborném vzdělání. Tedy řádně potvrzuje výuční list, vysvědčení o maturitní zkoušce a vysvědčení o absolutoriu. Pomáhá jasně pochopit význam jednotlivých osvědčení řádně získaných jeho držitelem. Na požádání jej vydává Národní ústav odborného vzdělávání.

5. *Europass-dodatek diplomu* popisuje povahu, úroveň, kontext, obsah a statut studia, které absolvoval a úspěšně zakončil držitel diplomu. K jeho vydání je třeba se obrátit na konkrétní vysokou školu, kterou žadatel absolvoval.¹²

Národní centrum Europass Česká republika bude všechny tyto dokumenty kompletovat do oficiálních mezinárodně jednotných desek. Uchazeč bude tímto zařazen do evropské databáze. Veřejnosti bude poskytován poradenský a informační servis. Pořízení těchto dokumentů je dobrovolné a bezplatné. Nebude povinností občanů se jimi prokazovat při hledání zaměstnání, zaměstnavatelům však poskytne přehledný ucelený a srovnatelný soubor dokladů žadatele o práci. To by mělo usnadnit jeho rozšířené používání.¹³

5.1.2 Znalost jazyků

Národní ústav odborného vzdělávání šetřil potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů na požadavky trhu práce. Osloveni byli pracovníci úřadů práce. Byly nastoleny otázky spojené s přechodem absolventů škol do praxe. Rychle se měnící podmínky na trhu práce spojené na straně jedné s postupujícím procesem evropské integrace a na straně druhé s rychlým technologickým rozvojem společně vytváří rostoucí tlak na změnu kompetencí a rozvoj schopností a dovedností pracovníků. Na rozdíl od druhé poloviny století dvacátého, kdy byly hlavním motorem rozvoje stroje a budovy, se ve století jednadvacátém nositelem vývoje a rozvoje stává pracovní síla – jedinec. Právě jedinec je významným nositelem rozvoje jak na úrovni firemní, tak i z pohledu širšího ekonomického prostoru v současné informační společnosti.

Dnešní zaměstnavatelé vyžadují a nárokují různé základní způsobilosti vedoucí k obsazení konkrétní nabízené pracovní pozice. V rovině teoretické je můžeme rozlišit způsobilosti na dvě základní. Jednak profesní, které mohou garantovat dobrou nebo alespoň uspokojující úroveň pro zvládnutí zadávaných pracovních úkolů.

Druhou rovinu tvoří klíčové kompetence. Zde hrají významnou roli následující využitelné dovednosti jako např. schopnost se rozhodovat, řešit problémy jednak samostatně jako manažer, ale i skupinově jako týmový hráč, komunikovat, učit se a dál se rozvíjet, pracovat s informacemi a využívat k tomu výpočetní techniku spolu s neomezeným přístupem právě k již zmiňovaným informacím. Velmi důležitou a dle

¹² PaedDr. M.Salavcová, NCE ČR; českobudějovický deník z 1.11.2006 příloha „VZDĚLÁVÁNÍ“ str.4

¹³ Jan Prikryl, Hospodářské noviny z 7. 4 2005, Příloha KARIÉRA str. 21, www.ihned.cz/prikryl

mého názoru zásadní způsobilost hraje schopnost aktivně komunikovat v cizím jazyce. Mezi těmito dvěma způsobilostmi by měla panovat rovnováha a vyváženost. Profesní znalosti totiž mohou do jisté míry omezovat flexibilitu pracovníka, na druhé straně jednostranné zaměření se pouze na zvládnutí klíčových kompetencí může mít v důsledku nízkou odbornost a neúměrné prodloužení doby nutné pro zapracování nových pracovníků.¹⁴

Znalost a schopnost používání cizích jazyků se v současné době jeví jako nezbytná podmínka kariérního úspěchu v každé moderní společnosti. Se vstupem České republiky v květnu 2004 do Evropské unie nároky na dobrou jazykovou vybavenost ještě vzrostly. Na lidi, kteří zatím žádný jazyk aktivně neovládají bývá vyvíjen tlak, aby svůj handicap vymazali. Motivací bývá jasný fakt, že investice a náklady vynaložené na studium se jim v budoucnu rozhodně vyplatí. I v České Republice se již stává pravidlem, že kdo ovládá cizí jazyk a v zaměstnání je schopen jej uplatnit bývá zpravidla i lépe ohodnocen. Tento trend má vzrůstající tendenci. Nezřídka má pracovník s lepší jazykovou vybaveností nejen lepší postavení ve své stávající profesi a na svém pracovišti, ale otevírají se mu další široké možnosti nového zaměstnání s vyšší kvalifikací. Existuje řada firem, které motivují své zaměstnance a spolupracovníky k dalšímu studiu cizích jazyků vyšším platem. V některých firmách a podnicích již dnes ten pracovník, který díky své vlastní péči zvládl cizí jazyk, se může těšit okamžitému zvýšení platu. Jen pro představu toto navýšení platu bývá v řádech až desetitisíců korun. Forem jak si cizí jazyk osvojit je celá řada. Někteří měli nebo mají to štěstí učit se mu již od dětství počínaje mateřskou školkou, základní, střední, nebo vysokou školou, jiní využijí pracovních pobytů a stáží v zahraničí. Ostatní, pokud mají pevnou vůli, péči, vytrvalost, nebo jen motivaci musí se učit po zaměstnání, ve svém volném čase a investovat do studia i vlastní finanční prostředky. Všem může být útechou a morální podporou fakt, že takto vynaložené prostředky se každému jistě vyplatí a člověk z těchto znalostí, které se nezapomínají profituje a těží po celý život.

Možností, jak v dnešní době studovat se nabízí hned několik. Intenzivní jazykový kurs v zahraničí, najmout si soukromého učitele – lektora, nebo se nechat řádně zapsat do jazykového kurzu, či jazykové školy. O tom, kde se dozvědět o nevhodnější škole, kurzu může student nejlépe využít internetu, kde nalezne kompletní seznamy škol, včetně zaměření výuky, výše školného a podmínek studia.

¹⁴ Pavla Trhlíková, Pavla Kalousková, Deník Hospodářské noviny ze 7.04 2005. Příloha KARIÉRA SPECIÁL str. 2 – 4

Pravidlem bývá, že finančně nejméně náročné bývají tuzemské školy, často v místě bydliště nebo pracoviště uchazeče. Nabídky domácích jazykových škol se cenově odlišují, protože cena odráží několik faktorů. Patří mezi ně kvalita výuky, působiště školy, počet spolužáků. Je jasné, že jiná bude cena výuky ve třídě s dvaceti posluchači na rozdíl od výuky, kde sedí pět žáků. Kvalitní lektor a dosavadní úroveň znalostí žáka se také může na ceně za výuku projevit. Jen pro představu, výuka 2x týdně v délce 2 vyučovacích hodin dosáhne zpravidla student pokročilé úrovně již za 5 semestrů, přičemž náklady na výuku pak v Praze stojí kolem dvaceti tisíc korun. V menších městech však tyto náklady bývají nižší. Na stupnici úrovně znalostí jako středně pokročilý přitom dokáže posluchač již komunikovat v běžných situacích, domluví se s rodilým mluvčím. Tato jazyková komunikační dovednost zpravidla zaměstnavatelům již stačí k výkonu profese.

Naopak na rodilé mluvčí nejlépe narazí v zahraničních kurzech, na zahraničních školách. Zde bývá výuka o poznání intenzivnější, ale také finančně více zatíží rodinný rozpočet, protože k ceně výuky bývá nutno připočítat náklady na bydlení a stravu v dané destinaci. Výuka bývá efektivnější, spolehlivější ale hlavně rychlejší. Student má možnost komunikovat v cizím jazyce téměř nepřetržitě, přemýšlet v něm a nemusí tak často „vypínat a přepínat“ zpět na češtinu. Pro srovnání kurs, po jehož absolvování se posluchač dostává rovněž na středně pokročilou úroveň je sice časově nesrovnatelně kratší, ale jeho cena se například ve Velké Británii pohybuje již od 75.000,- Kč. Vyšší náklady na studium v zahraničí vyvažuje mnohem kratší doba studia.

Absolventi zahraničních škol a kursů mají však ještě jednu výhodu, před studenty v českých školách. Mnozí z nich si přiblížili mentalitu a chování tamních obyvatel, osahali si místní kulturu a temperament, což velmi ovlivní i jazykový projev. Navázaná přátelství a obchodní kontakty, které získá úspěšný absolvent v zahraničí se již mnoha z nich velmi hodily a nezdědky přispěly i k nalezení atraktivního zaměstnání u zahraničních společností.

Absolvovat však jazykový kurz vždy nestačí. Mnohdy je třeba potvrdit jazykové schopnosti úřední jazykovou zkouškou, nebo platným certifikátem. Nejlepší cestou je absolvovat přípravný kurs v té jazykové škole, která poté potvrzení vystaví. Pravidlem bývá, že jak přípravný kurs tak i přihlášení se ke zkoušce bývá zpoplatněno. Přípravný kurs v řádech tisíců a zkouška stovek korun.¹⁵

¹⁵ Radek Šalanda, Deník Hospodářské noviny ze 21.-23.04.2006. Příloha OSOBNÍ FINANCE str. 25

5.2 Požadavky zaměstnavatelů

Rozdílné nárok na studenty se neprojevují jen v zaměření a sféře uplatnění, ale odvíjí se také od velikosti firem. U malých firem bývá často požadavek na široký záběr činností. Počínaje vysokou úrovní ústního a písemného projevu a dovedností výborné komunikace, přes schopnost řešit pracovní problémy až po zvládnutí cizího jazyka a to nejen u absolventů středních odborných škol, ale i u vyučených.

Oproti tomu u velkých podniků a nadnárodních koncernů, je velký důraz kladen „jen“ na bezchybné vykonání přidělené práce, dodržení přesně stanovených pracovních postupů a instrukcí. Pravdou je, že tyto mají po dlouhou dobu svého působení již dobře „vypilovaný“ styl práce a její efektivnost. Jsou to téměř vždy nadnárodní koncerny, kde si již vyzkoušeli různé metody a současná praxe mnohdy vychází z poučení se z chyb předchůdců. Práce vyučených zde má ryze dělnický charakter založený na bezchybném vykonávání stanovených postupů

Vyučení: Jak je již z názvu zřejmé, kladou zaměstnavatelé nejnižší požadavky na vzdělání absolventů středních odborných učilišť. Tito absolventi jsou totiž od prvního do posledního ročníku cíleně připravováni pro výkon manuálních a odborných dělnických profesí. K tomuto předpokládanému charakteru práce odpovídají i nároky zaměstnavatelů. Dominantním požadavkem je schopnost dobře porozumět pracovním instrukcím. Předpoklad aktivního přístupu, ochota dále se učit a aktivně pracovat v týmu má spíše pasivní než jen okrajový charakter. Vzhledem k postupujícím technologickým změnám a rozšiřování výpočetní techniky do stávajících a nových oblastí výroby a služeb se úměrně zvyšují také nároky na kvalifikaci pracovníků v dělnických profesích. Toto bývá důvodem a iniciátorem rozhodnutí managementu firem a společností, aby i zaměstnanci s touto úrovní vzdělání zvládli aktivně práci se současnou výpočetní technikou.

Středoškoláci: Další úrovní vzdělání, dalším stupněm je úplné středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou. Na tyto zaměstnance jsou kladeny vyšší nároky a to prakticky ve všech oblastech jejich působení. V této kategorii je práce s výpočetní technikou již chápána jako základní znalost. Náročnější charakter pracovních činností a větší samostatnost při jednání a plnění stanovených a přidělených úkolů se promítá do jistého rozvětvení nároků. Na straně jedné je to schopnost dobře porozumět přiděleným pracovním úkolům a instrukcím jako je tomu třeba u vyučených, na straně druhé však

zaměstnavatelé zdůrazňují a kladou velký význam na schopnost absolventů řešit pracovní problémy, rozhodovat se v různých situacích, které vykonávaná profese a zastávaná pozice u zaměstnavatele přináší a v konečném důsledku také schopnost nést za tato rozhodnutí příslušnou zodpovědnost.

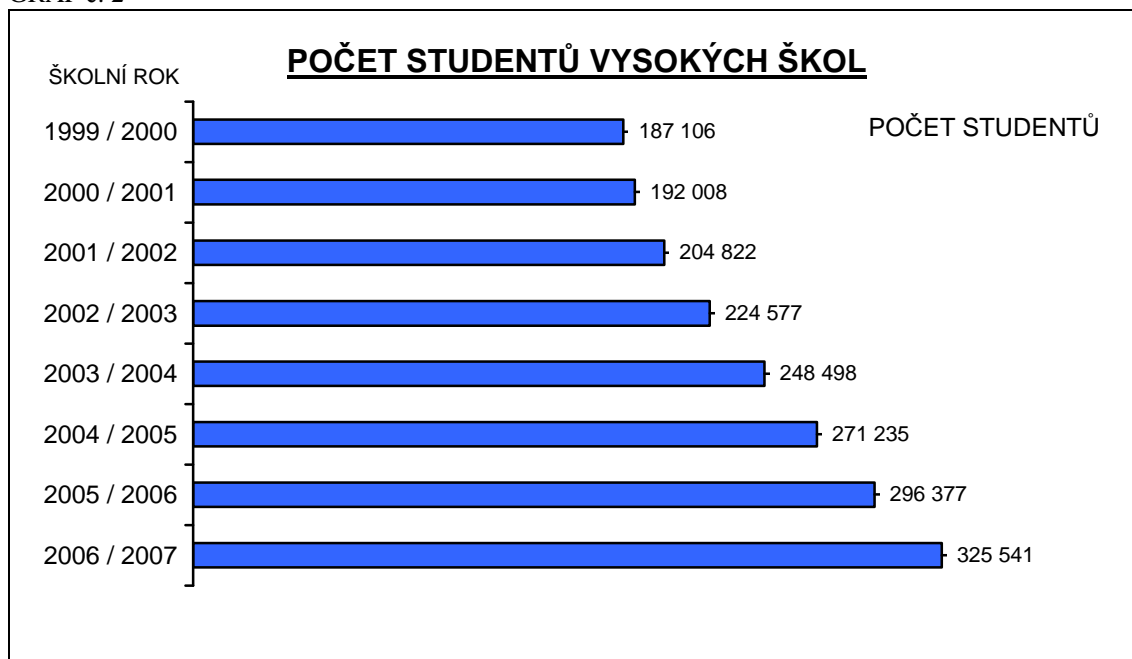
Základním požadavek školní přípravy, který zaměstnavatelé u středoškoláků vyžadují nejčastěji, jsou dostatečné jazykové znalosti. Znalosti jsou často jen částečné, neúplné a pokud již nějaké jsou, pak je slovní zásoba omezena jen na všeobecná konverzační témata. Implementace do praxe a využití jazykového potenciálu je tedy malá. V tomto světle můžeme tedy konstatovat, že dobrá jazyková vybavenost a připravenost absolventů se středoškolským vzděláním může být a je významným nástrojem a kladným hodnotícím prvkem ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti na současném trhu práce.

Vysokoškoláci: Nejvyšší nároky se přirozeně vztahují na absolventy s vysokoškolským diplomem. Graf č. 2. Pro jejich úspěšné pracovní uplatnění je vždy vyžadována nejenom vysoká úroveň profesních znalostí, ale rovněž zvládnutí celého spektra klíčových kompetencí. Pro obsazení pozic, ke kterým je zapotřebí perfektní zvládnutí samostatné, odborné, řídicí práce. K samozřejmostem a nejvíce vyhledávaným schopnostem patří i schopnost vedení lidí, řešení problémů, rozhodování a nesení důsledků a plné odpovědnosti za své pracovní konání. Z dalších dovedností, které si vysokoškoláci do zaměstnání přinášejí patří i perfektní vystupování, výborný písemný a mluvený projev. Jako popis činností vysokoškoláků lze jmenovat schopnost pracovat v týmu, kde však zaměstnavatelé očekávají nejen aktivní účast, ale v určité míře i schopnost pracovní kolektiv organizovat a vést.

U této skupiny zaměstnanců z řad vysokoškolsky vzdělaných pracovníků zůstávají jazykové schopnosti v očích zaměstnavatelů na nízké úrovni. Dle vyjádření zaměstnavatelů nejsou tito spokojeni s aktivní schopností komunikovat v cizím jazyce. Přitom nároky firem a společností na dovednosti a schopnosti absolventů se liší podle konkrétního charakteru odvětví, ve kterém vyvíjejí firmy svou aktivní činnost. Absolventi vysokých škol se dostávají do různých odvětví podnikání. Jiné jazykové znalosti a slovní zásoba jsou potřeba v sektoru výroby, obchodu, službách, státní správě nebo třeba v oblasti informačních technologií. Pro každou z těchto jmenovaných výrobních i nevýrobních činností je odlišná hierarchie, dělba práce, různé toky zpracovávání informací, rozdílná dělba práce. Tyto rozdílné charakteristiky v pojetí

vykonávané profese sice vytvářejí odlišný tlak na znalosti a dovednosti, ale zároveň šíří pracovní kompetence, vzájemnou zastupitelnost a flexibilitu.

GRAF č. 2



ZDROJ: Ministerstvo školství

Kromě uvedených důležitých a klíčových kompetencí nárokují současní zaměstnavatelé i další potřebné znalosti, mezi nejdůležitější řadí dobrou znalost a orientaci v současné platné legislativě a to nejen české, ale i legislativy Evropské unie.

V širším rámci vývoje vzdělávání v České republice se trend vývoje ubírá a bude postupovat následujícími směry, které jsou přirozenou reakcí na komparaci školských systémů zemí jiných členských států. Jako doporučení k terciárnímu vzdělávání lze uvést následující.

- Podpora diverzifikace-rozlišení terciárního vzdělávání na vzdělávání vysokoškolské (univerzitní a neuniverzitní) a nevysokoškolské (vyšší odborné školy, pomaturitní studium). Důležité je vyvážení rozvoje jednotlivých sektorů z hlediska jejich funkcí.
- Dalším důležitým bodem je vymezení vyšších odborných škol jako součásti terciárního sektoru a rozhodnutí o přípravě platné legislativy, stejně jako znovuzavedení různých forem pomaturitního studia.
- Studenti a jistě i celá společnost uvítá zvyšování různých forem a způsobů návaznosti studia napříč celým terciálním sektorem. Tato možnost usnadní plné využití dosažených znalostí studentů při případné změně volby studijního oboru a

zároveň tak umožní lepší mobilitu zahraničních i našich studentů. Žádoucí je také rozvíjení již funkčního kreditního systému u vysokoškolských studentů.

- Neustálé zvyšování kvality výuky na vysokých školách s rozšířením různých forem kombinovaného studia. Vysoké školy by se měly dále blíže zaměřit na přípravu programů dalšího vzdělávání, na vyvážení poměru mezi bakalářskými a magisterskými programy. Bakalářské programy lépe vést k přímému uplatnění absolventů na trhu práce.
- Dalším obecným předpokladem koncepce vzdělávání je možnost rozšíření vzdělávacích cest pro snazší přechod ze školy do pracovního života.
- Vyvážení odpovědnosti jednotlivých partnerů za další vzdělávání, vytvoření ucelených souborů nástrojů pro řízení včetně zajišťování kvality a certifikace. Potřebné jsou také funkční a rámcové mechanismy financování pro počáteční a další vzdělávání
- Příprava návrhů a podpora dalších specifických forem dalšího vzdělávání, mezi které lze zařadit distanční vzdělávání spolu s využitím nejnovějších informačních technologií.¹⁶

5.3 Rozšiřující studium MBA

Česká republika zažívá v současnosti období ekonomického růstu. Naše firmy i velké společnosti jsou ve stále větší míře konfrontovány se stále silnější zahraniční konkurencí ze strany vyspělých západních zemí a podmínkou úspěšnosti je stále větší efektivnost. Jednou ze základních podmínek úspěchu je kvalitní management a je proto po dobrých a špičkových manažerech značná poptávka. V důsledku stále rychleji vyvíjející se mezinárodní situace je poptávka po stále se zdokonalujícím managementu. Většina z nich tak stále studuje a rozvíjí se. Požadavek rostoucího vzdělávání uspokojují i studijní programy MBA (Master of Business Administration). Lidí s tímto označením za jménem i u nás neustále přibývá. Je tedy na místě vysvětlit co vlastně tato tři písmena za jménem skrývají. Jedná se o postgraduální studium, které je součástí celoživotního vzdělávání. Jde o univerzitní studium magisterské úrovně zaměřené na ekonomiku a management a řízení. Počátky tohoto studia sahají do čtyřicátých let minulého století do

¹⁶ *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01; Sdružení pro vzdělávací politiku, strana 30, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4*

USA. Odtud se rozšířilo po celé západní Evropě a v devadesátých letech minulého století také do České republiky.¹⁷

Složitost dnešního světa vyžaduje od manažerů na všech úrovních znalosti, schopnosti, zkušenosti, technickou i teoretickou znalost a připravenost. Zároveň si však žádá jistý cit při řízení lidí, obchodní intuici a mnohdy i onen šestý smysl při klíčových rozhodnutích. Studenty a frekventanty se právě proto stávají převážně úspěšní manažeři s bohatou praxí, kteří mnohdy hledají víc než jen titul, který jim dala jejich vysoká škola. Při studiu se od posluchačů očekává aktivní přístup, zájem o danou problematiku, daný smysl pro seriózní a čestné jednání, ale především značnou míru osobní zodpovědnosti. Náplň studia je čistě pragmatická a systematická práce, která zaručuje poučení se z úspěchů i neúspěchů a vytváří prostor jak se stát hvězdou. Výuka není ani zdaleka odpočívárna, ale vytváří základní předpoklady pro získání nových informací rad a zkušeností odborníků z praxe. Bez obav jsou při výuce prezentovány rady, zkušenosti, názory. Diskutuje se s ostatními účastníky, přednášejícími, lektory. Při diskusích jsou hledány příčiny rozdílností v názorech. Je to tzv. ideální půda pro prezentaci před fundovaným, ale zároveň nestranným publikem. Kolektiv spolužáků totiž není jen průměrným vzorkem naší populace, nýbrž jej tvoří vysoce úspěšné zájmové skupiny, které tvořené z účastníků, kteří ve své práci již hodně dokázali, ale hlavně toho ještě hodně dosáhnout chtějí. Lektor nebývá považován za nadpřirozenou autoritu, ale stává se aktivním partnerem při řešení kladených otázek.

Studium v takto úzkém kruhu jasně motivovaných kolegů a spolužáků zároveň nabízí reálné možnosti budoucích obchodních a partnerských vztahů s možností profesní spolupráce.

MBA studium vede k ucelenému pohledu na problémy spojené s pozicí manažera. Proto je určeno právě vedoucím pracovníkům, kteří se chtějí dále vzdělávat a získávat manažerské dovednosti, jenž jim mimo jiné usnadní i postup v kariéře. Studium pomáhá na praktických příkladech dobře pochopit strategii, marketingu, logistiku a odhadovat důsledky řady souvisejících jevů.¹⁸

Náplň práce, pozice a charakter manažerské práce se za posledních patnáct let radikálně změnily. Manažerská činnost již přestává být chápána jako izolovaná direktivní činnost, ale stává se svébytnou profesí na různých hierarchických úrovních v různých oborech napříč celým spektrem našeho národního hospodářství. Tím se z manažerské aktivity stává plně odborná a sofistikovaná činnost, která nutně vyžaduje

¹⁷ viz. příloha č. 1 „TOP 10 MBA ŠKOL V ZAHRANIČÍ“

¹⁸ Hospodářské noviny z 15.5 2006. Příloha KARIÉRA str. 1 a 8

průběžnou celoživotní přípravu a průpravu. Současný celosvětový trend již odzvonil manažerům samoukům a průkopníkům bez formálního vzdělání a bez snahy o průběžný růst kvalifikace.

Základním požadavkem přijetí ke studiu je řádně zakončené vysokoškolské vzdělání, nebo alespoň jeho bakalářský stupeň. Dalším předpokladem přijetí je minimálně tříletá praxe. Ze statistik však vyplývá, že uchazeči o studium MBA mají tuto praxi v průměru pěti až desetiletou.¹⁹

V České republice poskytuje tento typ studia kolem dvaceti škol a jiných vzdělávacích institucí, ale jen osm z nich má akreditaci České asociace MBA škol CAMBAS, která zaručuje jen tu největší kvalitu. MBA lze u nás studovat v angličtině, němčině a češtině.²⁰

K tomu, aby se zaměstnavatel mohl orientovat v úrovni absolventů škol, existují v zahraničí tzv. žebříčky kvality. U nás takové zatím nejsou. Zárukou kvality může být členství v CAMBAS. Akreditační kritéria asociace jsou zaměřena na úroveň výukových programů, učitelů a přijímacích zkoušek. V neposlední řadě také na úrovni vybavení učeben, poskytovaných studijních materiálech a dalších učebních pomůcek. Při tomto hodnocení se vychází z pokynů a metod EFMD (European Foundation for Management Studies) se sídlem v Bruselu. Tato Evropskou unií uznávaná prestižní instituce udílí mezinárodní akreditaci zvanou EQUIS. V Česku ji získala dosud jen jediná vysoká škola a to Vysoká škola ekonomická v Praze.²¹

Titul MBA otevírá cestu k vyšším pozicím, ale většinou pouze u zaměstnavatelů, kteří tento typ vzdělání, či spíše tuto vyšší vzdělání u svých zaměstnanců požadují. Cena zaplacená za toto vzdělání se u nás pohybuje od cca 60-ti tisíc až po 1 milion korun. Tento titul není sice u vrcholového managementu nezbytně nutný, ale po jeho absolvování, respektive po absolvování jiného „průběžného“ vzdělávání dosáhne manažer schopnosti snáze řešit profesní otázky a zároveň reaguje na potřeby a obtížné úkoly dnešní moderní doby.

Studium v úzkém kolektivu lidí na profesně zhruba podobné úrovni však přináší další nepsané výhody. Zde při studiu se právě tito lidé i mimo výuku setkávají, blíže se poznávají ale hlavně si navzájem vyměňují své zkušenosti, osvědčené pracovní postupy a řídicí metody. Tuto mezilidskou komunikaci a výměnu názorů lze jen těžko nastudovat a přečíst z učebnice. Studenti často v týmech vymýšlejí nejrůznější strategie,

¹⁹ Prof. Ing. Milan Malý, CSc., českobudějovický deník z 1.11.2006 příloha „VZDĚLÁVÁNÍ“ str.6-7

²⁰ viz. příloha č. 2 „ČLENOVÉ ČESKÉ ASOCIACE MBA ŠKOL“

²¹ Miloš Drdla, Hospodářské noviny z 23.3.2006. Příloha KARIÉRA str. 6

řeší různé modelové situace vesměs převzaté z praxe. Je zde výborná možnost komparace různých postupů řešení situací a to jak z pohledu již zkušených kolegů s letitou praxí se studenty s praxí sice krátkodobější, ale zato s neotřelými nápady a novými metodami.

Jak již bylo uvedeno, je jednou z podmínek přijetí ke studiu je kromě ukončeného vysokoškolského vzdělání i minimálně tříletá praxe na manažerském postu a zvládnutí vstupních testů. Studium probíhá většinou při zaměstnání v dvouletých kurzech. Výuka probíhá nejčastěji v českém jazyce. MBA školy však převzaly program výuky od zahraničních partnerů a nevyužívá se jen výuka, ale i postupy a vyučující. Setkáváme se tedy i s výukou v anglickém a německém jazyce.

Kratší roční kursy takzvaného exekutivního managementu patří mezi ty finančně nejnáročnější. Jejich cena se pohybuje kolem jednoho miliónu korun. Jsou zaměřeny velmi úzce na nejvyšší a vrcholový management nadnárodních společnostech, jejichž další kariéra se odvíjí v zahraničních pobočkách. Ty ostatní levnější kursy jejichž cena se pohybuje v rozpětí 60 – 300 tisíc korun jsou pro většinu manažera již přístupnější. Jsou firmy, které pro lepší motivaci zaměstnanci na studium přispívají, ale většinou však až při dosažení určitých studijních výsledků respektive po úspěšném zakončení studia.

K tomu aby byla zachována a dodržována kvalita výuky sice dodnes neexistuje žádná legislativní norma, ale v rámci partnerství se zahraničními univerzitami, které mají v zahraničí vysoký kredit, je jejich úroveň zachována.

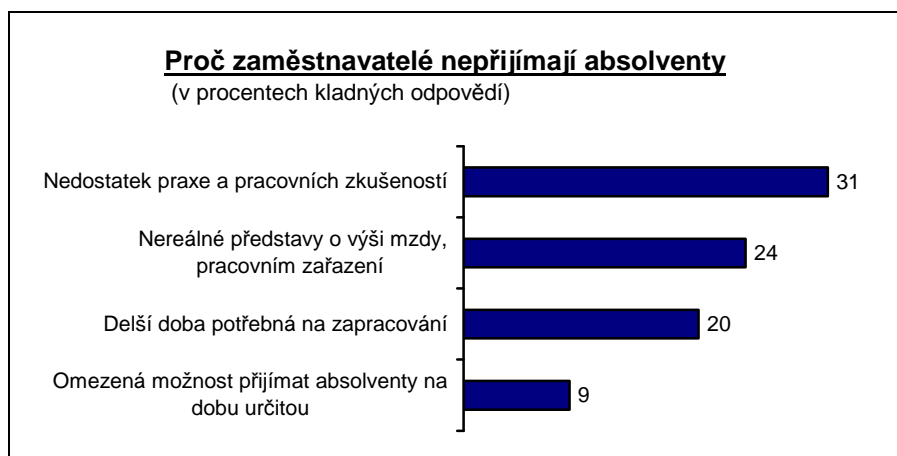
Ministerstvo školství pověřilo Českou asociaci MBA škol nebo-li CAMBAS, aby bděla nad kvalitou MBA výuky v České republice.

5.4 Absolventi v praxi

Z hlediska ohrožení nezaměstnaností patří právě čerství absolventi k tradičně nejvíce ohrožené skupině. Tuto skutečnost podtrhuje právě fakt, že stejně jako ve většině zemí evropské unie dosahuje míra nezaměstnanosti absolventů zhruba dvojnásobku míry nezaměstnanosti celé ekonomicky aktivní populace. I přes tento nelichotivý fakt existuje řada skutečností, které jejich šance uspět ve srovnání se staršími žadateli o zaměstnání zvyšují. Existují dokonce zaměstnavatelé, kteří zaměstnávání absolventů dokonce preferují. K vysvětlení všech pro a proti, výhod, předností a nevýhod přijímání absolventů do zaměstnání poslouží několik následujících rádek.

Na prvním místě a nejjednoznačnějším důvodem k odmítnutí žadatelů z řad absolventů patří bezesporu nedostatek praxe a pracovních zkušeností. Graf č. 3. I doba strávená zapracováním na pracovní pozici ve srovnání se zkušenějším pracovníkem a následné dosažení požadovaného plného výkonu je delší. Další negativní roli zde hraje i jistá koupě „naslepo“, kdy jen těžko získá absolvent dobré reference od předchozího zaměstnavatele, přičemž absolvovaná praxe z doba studia, nemá mnohdy pravdivý a vypovídací charakter. Skutečné znalosti a schopnosti absolventa většinou prověří až řádný pracovní cyklus. Ne všichni mladí lidé jsou schopni náhle změnit životní styl a návyky z doby studia a „přehodit výhybku“ na pravidelný pracovní cyklus. Jako další důvod k odmítnutí žadatelů z řad absolventů patří i fakt „dočasného řešení“, jakého si „rozjezdového zaměstnání“, které v mnohých případech netrvá dlouho a mladí lidé si teprve osahávají pracovní prostředí, které by jim alespoň po několik příštích let mělo naplňovat životní očekávání, být kýženou metou, proč studovali. Od počátku si pak absolventi hledají již z pozice zaměstnaného další, lepší, lukrativnější, výhodnější pracovní uplatnění. Nežádka totiž projeví absolventi po zapracování snahu odejít k jiným firmám. Absolventi jako jeden z důvodů změny zaměstnavatele uvádějí překážky a bariéry v jejich dalším profesním růstu, nereálném očekávání a nízkém finančního ohodnocení, popřípadě pracovním zařazením.

GRAF č.3



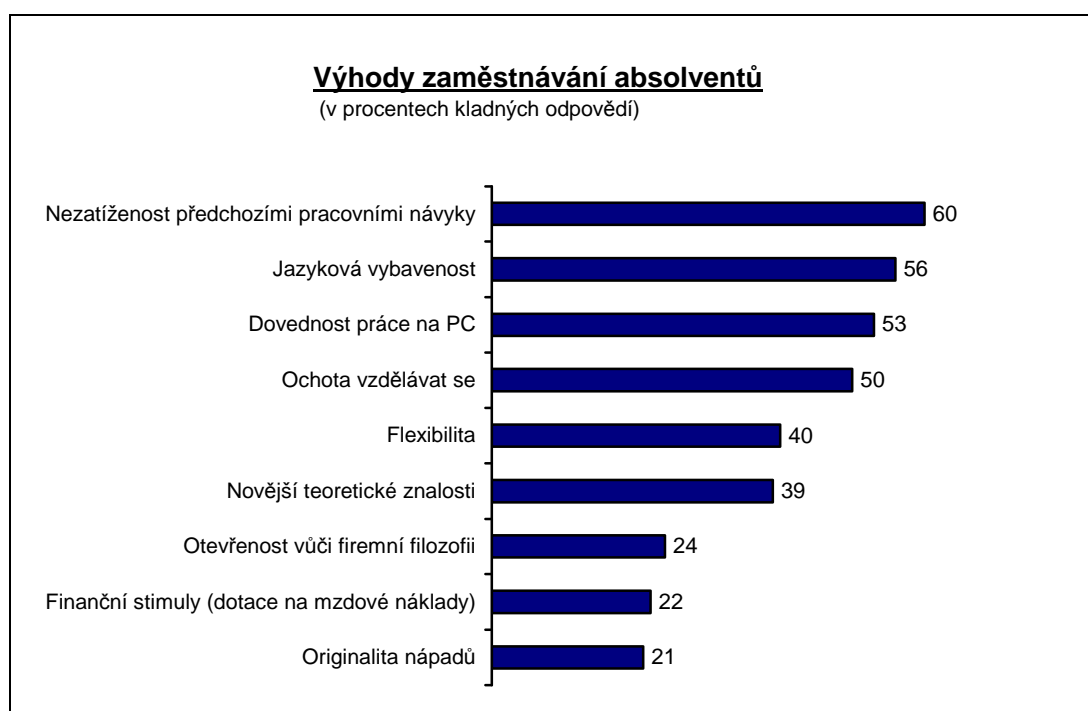
ZDROJ: Šetření NÚOV (Národního ústavu odborného vzdělávání)

I při výčtu těchto negativ a překážek při zaměstnávání absolventů mají výhodu ti z řad absolventů, kteří již při studiu získali praxi. A to nejlépe v oboru blízkém nebo stejném u zaměstnavatele u něž se o místo uchází. Ti ze zaměstnavatelů, kteří absolventy zaměstnávají hodnotí kladně praxi získanou při studiu a uvádějí ji jako základní podmínku nutnou pro přijetí do zaměstnání. Tato praxe je pak kladně

hodnocena jako předpoklad o reálné podobě a představě žadatele a slouží k rychlému adaptování do pracovního režimu. Praxe má pro uchazeče také vypovídající schopnost projevu samostatnosti, aktivního přístupu k práci a svěřeným povinnostem a chuti získat první pracovní zkušenosti. Ti z absolventů, kteří měli tu možnost absolvovat u svého potenciálního zaměstnavatele i některou ze svých praxí mají reálnou šanci být jako žadatelé úspěšní. Zaměstnavatel pak nečiní krok naslepo a i žadatel zná prostředí, je na nějž je již adaptován a o požadované práci má již reálné představy.

Na druhé straně (Graf č. 4) ovšem pohled na absolventy z opačné perspektivy jasně ukazuje, že ne zcela bezvýznamnou předností uchazečů o zaměstnání z řad absolventů je fakt nezátíženosti předchozími pracovními návyky, což má za následek otevřenost a přizpůsobivost zaměstnance vzhledem k pracovním zvyklostem a firemní kultuře. Dnešní mladá generace má oproti starším pracovníkům i nesporně lepší jazykovou vybavenost, se kterou se mají možnost setkat již od mateřské školy, na rozdíl od svých starších kolegů, z nichž mnozí přišli do styku nejčastěji až na II. stupni základní školy při výuce ruského jazyka o jehož využití bylo tehdy většinou nevalné mínění. Mezi další výhody absolventů jako žadatelů o zaměstnání jsou jejich znalosti v oblasti výpočetní techniky, práce a využití pracovních materiálů v elektronické podobě, s tím úzce souvisí i schopnost, ochota a chuť se dále vzdělávat.

GRAF č. 4



ZDROJ: Šetření NÚOV (Národního ústavu odborného vzdělávání)

Další přínos podpořený řečí čísel je možnost náhrady a zastoupení starších pracovníků, kteří tak mohou odejít do důchodu a tím i dosažení snížení věkového průměru na pracovišti. Současné celosvětové trendy a s tím i související rozmach internetu, rychlá implementace nových technologií do učebních a studijních osnov dává čerstvým absolventům značný náskok před staršími kolegy. Výsledkem mohou být jiné, kvalitnější a rychlejší nové cesty při řešení pracovních problémů i konfliktních situací.²²

²² Pavla Trhlíková, Pavla Kalousková, Deník Hospodářské noviny ze 7.04 2005. Příloha KARIÉRA SPECIÁL str. 2 – 4

6 VSTUP ČESKÉ REPUBLIKY DO EVROPSKÉ UNIE

6.1 Srovnatelnost vzdělání v České republice a ve státech Evropské unie

Již v okamžiku rozhodování o volbě povolání by měly být zohledněny nejenom schopnosti a zájmy studenta, ale i rizika spojená s volbou povolání v přímé souvislosti k situaci na současném trhu práce a možnostem budoucího pracovního uplatnění. Budoucí studenti by měli mít možnost orientovat se v nabídce a v zaměření jednotlivých škol a to v přímém ohledu na tom jak se nejen dnešní, ale i budoucí trh práce bude vyvíjet a kterým směrem bude dále směřovat. Rozhodně se vyplatí průběžně sledovat požadavky na kvalifikaci pracovních pozic, ve kterých odvětvích a profesích se nachází nejlepší uplatnění. Studenti by zároveň měli mít dostatek informací o tom, které projekty podporují zaměstnanost absolventů škol. Po vstupu České republiky do Evropské unie se nabízejí další alternativy uplatnění se na evropském trhu práce. Máme zde jako Češi možnost najít rovnocenné podmínky a následné plnohodnotné uplatnění. Český trh doposud nabízel a stále nabízí v rámci našeho evropského prostředí levnou a v zásadě kvalifikovanou pracovní sílu. S neustále postupující integrací do ekonomického prostoru Evropy a celého světa by si i Česká republika měla zachovat a udržet svou dosavadní konkurenceschopnost a s ní i levnou, ale velmi kvalifikovanou pracovní sílu. V rámci evropského prostředí tržní ekonomiky roste tlak na mobilitu a na zvyšování kvalifikace zaměstnavatelů, zaměstnanců i nezaměstnaných. Zbývá tedy otázka, kdo uvede v činnost onen mechanismus průběžného vzdělávání a usnadní tak přístup ke zvyšování kvalifikace.

Musí být jasná možnost výběru způsobu i formy učení a zajištění oprávněného uznávání dosažených znalostí a dovedností každého člověka. Každý jedinec by měl dostat možnost, aby si sám a svobodně zvolil cestu vlastního kvalifikačního růstu. Co již však jedinec ovlivnit nemůže je zajištění srovnatelnosti výsledků učení. Možným řešením této situace je systematická a koordinovaná spolupráce zaměstnavatelů se vzdělavateli. Postup by měl být následující. Zaměstnavatel určí kompetence, kvalifikační, osobnostní dovednostní a další požadavky, které mají uchazeči a zájemci o jednotlivé profese splňovat. Výsledkem této kooperace by pak mohl být seznam, jakási kartotéka typových pozic, na základě které je pak uchazeč jednodušeji zařazen na pracoviště k výkonu požadovaného a hledaného pracovního uplatnění. Jednou z

odpovědí by mohl být i tzv. Europass.²³(Tento dokument je popsán v kapitole 5.1 od strany č. 23 této bakalářské práce).

6.2 Mechanismy evropské spolupráce ve vzdělávání

„Na diskusi a rozhodování o vzdělávací politice Evropské unie se podílí celá řada organizačních a politických složek a orgánů Evropské unie. V první řadě je to *Evropský parlament* a jeho *Výbor pro kulturu, mládež a vzdělávání (Committee on Culture, Youth, and Education)*. Podle článku 126 Maastrichtské smlouvy vzdělávání podléhá spolurozhodovací proceduře, která spočívá na souhlasném vyjádření parlamentu a Rady ministrů k návrhům předkládaným Evropskou komisí. Parlament tak hraje aktivní roli v definici a rozvoji programů jakými jsou Socrates, nebo Leonardo, a v otázkách rozpočtu vzdělávacích činností. Dalšími orgány jsou *Poradní výbor odborného vzdělávání*, který se podílí na přípravě politiky předkládané Evropskou komisí; *Hospodářský a sociální výbor* se skládá ze zástupců sociálních partnerů a vyslovuje se k návrhům komise v oblasti vzdělávání a má zde také právo iniciativy; *Regionální výbor*, jenž je ustaven Maastrichtskou smlouvou je pověřen konzultací s regionálními a místními orgány státní správy a samosprávy. Klíčovým výkonným orgánem je ovšem Evropská komise a její různá generální ředitelství (DG):

- DG 22 je zodpovědné za celou oblast vzdělávání a odborné vzdělávání včetně programů Socrates a Leonardo, z nichž každý má svůj zvláštní výbor složený ze dvou zástupců z každé z členských zemí,
- DG 12 je zodpovědné za činnosti v oblasti výzkumu a přípravy badatelů,
- DG 5 je zodpovědné za činnosti a politiku v oblasti kolem zaměstnanosti a sociálních věcí, což zahrnuje i otázky odborné přípravy, rekvalifikace a dalšího odborného vzdělávání ve vztahu k problémům trhu práce. DG 5 je také pověřeno spravováním Evropského sociálního fondu,
- DG 1 je zodpovědné za styk s nečlenskými zeměmi Evropské unie a tím také (alespoň do určité míry) za programy Tempus a Phare.

V oblasti vzdělávání je důležitá rovněž činnost decentralizovaných organizací a programů CEDEFOP (pro otázky odborné přípravy) a EURYDICE (pro otázky informací o vzdělávání v jednotlivých zemích Unie).“

²³ českobudějovický deník z 1.11.2006 příloha „VZDĚLÁVÁNÍ“ str.2-3

6.3 Strategie vývoje vzdělávání v České republice po vstupu do Evropské unie

V bakalářské práci jsou uvedeny souvislosti našeho vstupu do Evropské unie, které jsou zásadní pro náš vzdělávací systém, dále vztahy mezi vzděláváním a problémy české vzdělávací soustavy. České vzdělávání se musí blížit potřebám třetího tisíciletí. K této skutečnosti byl přijat dokument, který se nazývá *Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie*²⁴ Tento očekávaný vývoj byl formulován na základě poznání skutečnosti, že vzdělávací systémy musí dnes plnit několik základních funkcí:

a) *Podpora rozvoje osobnosti*, zaměřená jak na kultivaci každého jedince, tak i na co největší rozvinutí a uplatnění jeho osobního potenciálu. Tato první a základní funkce je nutná nejenom z hlediska osobnosti, ale i společnosti. Celkový pohled na obyvatelstvo, na jeho tvůrčí, vzdělanostní a kvalifikační potenciál je vždy chápán jako hlavní ukazatel rozvoje České republiky.

b) *Posílení soudržnosti společnosti*, lze dosáhnout vyrovnáním nerovností sociálního a kulturního prostředí. Právě jednou z hlavních integrujících sil je vzdělání, jako nástroj pro předávání sdílených hodnot a společných tradic. Rozdílná úroveň vzdělání se dnes stala rozhodující charakteristikou rozdílů ve společnosti. Rovný přístup ve vzdělávání přispívá ke zvýšení prostupnosti a zároveň omezuje odstředivé síly ve společnosti.

c) *Podpora demokracie a občanské společnosti*, protože pro podporu demokracie jsou v dnešní společnosti nutné soudní, nezávisle myslící a zároveň kritičtí občané, přitom vědomi si své vlastní důstojnosti respektující ostatní. Škola zde vystupuje jako první společenské prostředí do kterého se dítě dostane z rodinného prostředí. Začíná na dítě působit bezprostředně a soustavně po mnoho dalších let. Velký význam zde má kvalita pedagogického sboru, kultura prostředí výuky a hlavně vztahy mezi žáky mezi sebou a i vůči učitelům. Pro vhodný model demokratického společenství rovnoprávných partnerů jsou hlavní podmínkou vztahy založené na vzájemném respektu, které zároveň vylučuje autoritářství a manipulaci, zcela a nebo částečně omezující strach a agresivitu.

d) *Výchova k otevřenosti a spolupráci*, je dalším rozšířením funkcí na další úroveň nutnou pro život v dnešní globální a evropské společnosti. Základem pro bezkonfliktní a bezkonfrontační prostředí mezi jednotlivci a i mezi jednotlivými národy

²⁴ *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01; Sdružení pro vzdělávací politiku, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4*

a jinými kulturami, musíme být schopni přijímat a respektovat mnohdy též značné odlišnosti bez pocitů ohrožení nebo naopak se zdržet projevů nadřazenosti. Důležité je zachovat si sebevědomí a sebejistotu.

e) *Zvýšení zaměstnatelnosti*, je totéž jako nebýt životně závislý pouze a jen na jedné profesi, jedné pracovní dovednosti. Synonymem je trvalé uplatnění se na trhu práce s nutností být schopen kontinuálně reagovat na ekonomické cykly a s tím spojeným se zánikem a následným vznikem nových pracovních příležitostí. Všeobecné i praktické a odborné vzdělávání je nutno orientovat zvýšení flexibility a adaptability jednotlivce na svou tvořivost, vlastní iniciativu a aktivitu a s ní související i z toho plynoucí odpovědnost. Důležité je klást důraz na klíčové dovednosti vytvořit široký základ pro odborné vzdělávání a neustále posilovat další všeobecné vzdělávání. Hlavním cílem, hlavní myšlenkou a hlavním krédem tohoto snažení musí být prostor a rovná příležitost každého pro celoživotní učení a vzdělávání.

f) *Zvýšení konkurenceschopnosti a prosperity*, jako hlavní podmínka kvality lidských zdrojů. Tento význam je pro ekonomický rozvoj moderního státu a společnosti svou povahou pro jeho fungování klíčový. Moderní vzdělávací systémy mají majoritní podíl a významnou měrou přispívají k tomu, že ovlivňují úroveň kvalifikace adaptability a flexibility pracovní síly. Mezi další kladné dopady lze jmenovat schopnost inovace a reakce na náhlé změny, vývoj, využívání a užití nových technologií v souladu s vysokou celkovou úrovní moderního řízení.

Všechna tato navržená doporučení mají v sobě zároveň i jistou celospolečenskou vizi a cíleně zapadají do plánované strategie. Výsledek a naplnění významu vzdělávání bude mít v dlouhodobé perspektivě za následek fungování celého vzdělávacího systému.

1. *Vzdělání jako příležitost*, jako hlavní myšlenka, hlavní cíl má za úkol zajistit, jak zabezpečit co největší a co nejširší rozvoj jedince s využitím maxima jeho potenciálu. Požadavkem pro rozšíření přístupu ke vzdělání, rovnost příležitostí pro všechny a spravedlnost, jsou však nezbytné nejen pro jednotlivce, ale i pro celou společnost, pro zajištění jejího vývoje a rozmachu. Demokratická společnost k tomu aby se dobře vyvíjela pro svou správnou funkci potřebuje od každého nejen osobní samostatnost, převzetí odpovědnosti za svůj vlastní osud, ale i participaci na společné odpovědnosti na společném rozhodování. Neustále se zvyšující intenzita hospodářského života nárokuje plné využití všech individuálních přínosů tvořivosti akceschopnosti a tvůrčí iniciativy. Následná schopnost společnosti obstát ve

světovém měřítku a zajištění dalšího rozvoje závisí na osobních kvalitách a na kompetencích každého jejího obyvatele. Zde má nezastupitelnou úlohu právě již zmiňovaný vzdělávací systém, aby nabídl co v nejširším měřítku adekvátní a rozmanitý prostor pro individuální využití potenciálu, zohledňující individualitu každého jednotlivce, s ohledem na potřeby, možnosti a aspirace. Rozmanitost nabídky je jednou z důležitých podmínek pro růst, kde více toho nejrůznějšího je hodnotnější než více téhož. Znamená, že jen tehdy růst kvantity nepovede ke snížení kvality vzdělání. Účinné vyrovnávání nerovností potřebuje nutně širokou možnost přístupu. Při zachování stávající péče o nejschopnější část mládeže, je nutné rozvíjet a rozšiřovat programy vzdělávacího systému, které budou sloužit ke kompenzaci znevýhodnění daných nižší vzdělaností, ekonomickou, sociální či kulturní úrovní některých rodin. Tato vhodná opatření by měla i dětem a mládeži z těchto rodin umožnit přístup k nejvyšší možné dosažitelné úrovni a kvalitě všeobecného vzdělání a odborné přípravy tak, aby bylo možno pozvednout celkovou úroveň vzdělanosti.

2. *Realizace celoživotního učení* rozvíjí pohled na celoživotní vzdělávání z dřívějšího přístupu jednoho období lidského života na celý život. Tato změna přístupu ke vzdělání vyžaduje nejenom vybudování nového sektoru dalšího vzdělávání, ale rovněž sofistikované propojení tradičního vzdělávacího systému s jinými formami učení v různém prostředí, mám tím na mysli hlavně rozvoj a systémové rozšiřování podnikového vzdělávání na pracovištích. Tato nová koncepce, tento přechod na nový styl je podmíněn podstatnou změnou v pojetí počítačného stylu vzdělávání na základních školách. Již na základních školách je nutno vytvářet podmínky a postupně budovat motivaci pro celoživotní vzdělávání. Nastalé změny bude nutno očekávat i v pojetí a utváření všech sektorů vzdělávací soustavy. Stanovený cíl je jednoznačný. Dosažení flexibilního a otevřeného systému, který bude schopen reakce na různá sociální prostředí a osobní zaměření, na odlišné styly myšlení a různé styly učení. Při celoživotním učení bude nový přístup schopen pružně reagovat na různá stádia životního cyklu i na různé životní situace. Nové pojetí vzdělávacího systému bude schopno napravovat omyly při volbě vzdělávací dráhy a v případných selháních bude schopen reagovat a poskytnout další příležitost. Tato opatření je nutno směřovat i na tu skupinu mládeže, která je stále početnější a která po skončení základní školní docházky již v další přípravě na povolání nepokračuje, anebo ji z nejrůznějších důvodů přeruší. Z těchto důvodů by mohla být v blízké

budoucnosti ohrožena nezaměstnaností nebo v krajních případech vyloučena ze společnosti.

3. *Otevření školy společnosti.* Ve vztahu okolního prostředí ke vzdělávacímu systému půjde o co největší zapojení všech účastníků. Jmenovitě nejen rodičů, představitelů obcí a regionů ale i zaměstnavatelů. V systému s nimi je počítáno jako s tradičními partnery ovšem jejich dnešní a budoucí role bude významnější a výraznější. Opustí dřívější statickou a pasivní úlohu pouhých odběratelů a kritiků vzdělávání, kteří do náplně a chodu vzdělávacích mechanismů nemohou zasahovat a stanou se z nich aktivní účastníci s participací na rozhodování o cílech a obsahu vzdělávání. Tedy o tom jak budou školy a vzdělávací zařízení vnímat ke svému okolí, k vývoji a potřebám společnosti a tím budou ovlivňovat účinnost nových metod implementovaných do vzdělávání. V novém prostředí však půjde ještě o něco více. Vzdělání tak jak je známe dodnes již nebude čistě a pouze výlučnou věcí škol a stávajícího systému, ale dojde k rozšíření aktivit i na další zařízení jako jsou například podniková vzdělávání. Novým prvkem bude i vzdělávání mimo formalizovaný vzdělávací systém, jako je uznávání zkušeností získaných na pracovištích. Oblast moderního vzdělávání prolomí bariéry mezi teorií školy a praxí reálného použití znalostí v praxi a přirozeně prolne do celé společnosti oprostí se z času jednoho období školní docházky jak ji známe dodnes a zahrne celý život s využíváním každé možnosti obohacení každého člověka o nové poznatky a příležitosti k učení.
4. *Proměna tradiční školy.* Vzdělávací systém k tomu, aby poskytoval co největší množství příležitostí ke vzdělávání vyžaduje hlubokou proměnu. Po dosažení změn systému zde bude možnost plurality, bohatosti a různorodosti vzdělání, bude realizováno celoživotní vzdělání. Nemůžeme však za proměnu považovat změny v obsahu vzdělávání za jaké můžeme považovat kladený důraz na klíčové kompetence, aktivní formy a metody výuky a volnější přístup v organizování výuky. Cílem je jednak změna klimatu a prostředí školy, změny v mezilidských vztazích založených na vzájemném respektu a partnerství, rozšíření nabízených příležitostí pro aktivitu a tvořivost, zvýšení motivace. Rovněž funkce školy, kde bude kladen velký důraz na výchovnou funkci a rozvíjení sociálních vztahů a umožněno využití volného času v zájmové činnosti, která umožní tyto vzdělávací služby pro další uživatele. Sama škola musí usilovat o to, aby měla pro své studenty a žáky smysl a

osobní význam, který budou sami ve své škole vyhledávat. Je jasné, že tato proměna bude nesnadná a z hlediska časového dlouhodobá. Každý učitel jako jednotlivec, každá škola jako centrum poznání se bude muset individuálně podílet na tomto procesu. Nastartování jakéhosi typu soutěže jak mezi jednotlivými pedagogy, tak i mezi školami navzájem bude stimulem, měřítkem pro ostatní.

5. *Uvolnění vnitřních zdrojů proměny* má jako nezbytný předpoklad stanovení společných cílů, které celá společnost akceptuje s pomocí konkrétních nástrojů celkového rámce s odpovídajícími mechanismy. Patří sem v první řadě propojený systém škol s programem změny a zvýšení kvality, pro šíření dosavadních výsledků a pro šíření dalšího vzdělávání a profesního růstu učitelů. Pro žádoucí oživení atraktivity škol bude vytvoření inovačního prostředí. Průběh této přeměny by měl začít pozvolným formováním jádra takových škol, které za svými vytyčenými cíli půjdou cílevědomě, dobrovolně a z vlastní iniciativy. Svými úspěchy pak budou další ústavy motivovat k napodobení. Navzájem se tak budou podporovat, posilovat společné úsilí násobit. Tímto způsobem bude vnesena do procesu vlastní dynamika, která jako motor požene úsilí všech zúčastněných kupředu. Toto rozvíjející-se inovační prostředí, které však ve svém průběhu bude potřebovat celou řadu podpůrných prvků zasáhne pozitivně všechny oblasti vzdělávacího systému. Vzrostou požadavky na informace a na jejich výměnu a šíření všemi směry a to jednak v rovině inovujících a inovovaných školních zařízení a učitelů, ale i jako zdroj informací pro veřejnost, rodiče, obce, podniky.

7 DISKUSE

7.1 Důsledky vstupu do Evropské unie pro Českou republiku

Cílem bakalářské práce bylo poukázat na jednu z priorit Evropské unie, jakou je vysoká kvalita a úroveň vzdělávání. Dobře nastavené podmínky v oblasti vzdělávání jsou předpokladem chodu společnosti a podnikatelských subjektů. Na těchto podmínkách je nastavena jejich konkurenceschopnost nejen v evropském, ale i celosvětovém měřítku. Koncepci vzdělávání v České republice lze shrnout do několika po sobě jdoucích kroků.

V prvním kroku je nutno nejprve definovat strukturu a obecné cíle vzdělávacího procesu v Evropské unii. Shrnout zásady, doporučení a jednotlivé programy a jejich důsledky, které je nutno u nás uplatnit a implementovat do platné legislativy.

Druhý krok definuje hlavní tendence a směry společně s problémy vývoje společnosti a vzdělávání v porovnání zemí Evropské unie a České republiky.

Podrobná analýza systémových změn v hlavních oblastech vzdělávání jako třetí krok stanoví přesné podmínky pro proměnu školy, v návaznosti na vize a myšlenky navrhovaného vývoje, kterým se budeme již jako integrovaný evropský celek dále ubírat.²⁵

Po vstupu České republiky do Evropské unie se zvýšily požadavky zaměstnavatelů na absolventy. Vystala potřeba mnoha výborných absolventů a dobrých učitelů. Aktuálním problémem posledních několika let je získávání kvalitních absolventů a to nejen v technických profesích. Poptávka ze strany průmyslu převyšuje nabídku, počet absolventů, kteří opouštějí školy je však stále nedostatečný.

Absolvent musí mít především odborné znalosti a „inženýrské eventuelně magisterské“ myšlení. To je hlavní náplň vysokoškolského studia především. V dnešní době toto však již nestačí. Zároveň je nutností a bývá požadováno, aby měl obchodní, manažerské schopnosti, musí být schopen týmové práce a zároveň být schopen nést svěřenou odpovědnost.

Jedním z požadavků vysokých nároků na absolventy je i propojení učitelů a přednášejících s praxí, s životní a pracovní realitou.

²⁵ *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01; Sdružení pro vzdělávací politiku, strana 1, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4*

- Měli by se alespoň jeden až dva roky pohybovat v některém průmyslovém odvětví, konkrétním oboru, který vyučují a přednášejí. Změní se tím jejich myšlení a pohled na řešení konkrétních situací a teoretická výuka se přiblíží požadované realitě.

Dalším propojením přednášené teorie a praxe jsou společné projekty mezi vysokými školami a průmyslem. Tato oblast se i díky projektům Ministerstva průmyslu a obchodu výrazně zlepšila, což je považováno za výrazný úspěch. V souvislosti s financováním výzkumu a vývoje by mělo převažovat účelové financování, kdy se oba subjekty, jak vysoká škola, tak i průmysl spolupodílejí, participují na zpracování témat o něž má průmysl zájem.

- Zvýšení významu odborných stáží v podnicích již od samého počátku studia, kdy se přednášející, setkává souběžně jak s provozem, tak i s teoretickou přípravou. Má tedy možnost ji osobně komparovat a přicházet průběžně s dílčími řešeními vzniklých situací.

Tento navrhovaný postup již funguje u těch učitelů, kteří se teprve připravují na výkon povolání. U učitelů starších, kteří již jsou řadu let zaměstnání a jen si na vysokou školu „odskočili“ doplnit vzdělání, je to již problém. Současné školství nedokáže konkurovat ohodnocením schopnému člověku z praxe, kde bývají dobře finančně ohodnoceni. Důsledkem toho je to, že se nám do škol vracejí lidé často již na hranici důchodového věku, kteří již v praxi nevidí svůj další vývoj. Jsou pro studium velmi cenní, ale z pochopitelných důvodů již to není ono.

Dobrym výsledkem tohoto snažení by mělo být provázání managementu průmyslu s managementem vysoké školy.

- Příkladem by mohly být přednášky odborníků z praxe na vysokých školách. Jako zpětná vazba by měl fungovat i postup opačný a to zajištění fungujících seminářů a přednášek na půdě průmyslu. Spolupráce průmyslu se studenty již od počátku studia prohloubí jistou důvěru a sounáležitost obou jmenovaných subjektů. Studenti se pak při tvorbě diplomových a doktorských prací lépe zaměří na konkrétní témata svých budoucích profesí ještě před zakončením studia.

Bude-li mít Česká republika strukturu pracovních sil takovou, že vyhoví požadavkům jenom kvalifikovaných montérů, budou u nás vznikat pouze montážní střediska. Bude-li tato struktura zajímavá pouze pro služby, budeme je tu mít. Zde je nasnadě jeden příklad za všechny. V Turecku (mimo jiné současný žadatel o členství v Evropské unii) chtějí do čtyř let zdvojnásobit kapacitu technických vysokých škol.

Turecko se podobně Česká republika stává důležitým centrem automobilového průmyslu. Teď se začíná rozhodovat o tom, kde se bude vyvíjet a vyrábět a kde jen vyrábět. Tato otázka a s ní spojené téma je pro budoucí vývoj České republiky velmi důležité.²⁶

7.2 Důsledky vstupu do Evropské unie pro český vzdělávací systém

Všechna již uvedená memoranda a zprávy Evropského společenství a později Evropské unie představují základ a tvoří součást toho co je možné považovat a to co je možné si představit pod pojmem společná evropská vzdělávací politika. Zdaleka ne všechny z těchto dokumentů a memorand lze chápat pro členské země jako formálně závazná. Nelze je tedy zařadit a implementovat do stávající a platné legislativy, do platného právního systému. V praxi to však znamená, že sice nejsou právně závazné, ale jejich význam je stejně velký jako význam jiných závazných direktiv. Dokladují totiž hlavní principy vzdělávací politiky, ukazují společnou vzdělávací vizi, zároveň se v nich odráží stěžejní požadavky této politiky pro členské země. Tato politika totiž tvoří základ pro vymezení cílů pro činnost programů evropské mobility a pro práci strukturálních fondů. Jedná se především o Evropský sociální fond, který má hlavní význam jako zdroj finanční podpory Evropské unie v oblasti vzdělávání. Podmínkou k přístupu k evropským financím je účast na programech Evropské unie, dodržení a zvládnutí předepsaných postupů na všech úrovních odpovídající institucionální strukturou, existence specializovaných pracovišť stejně tak jako dostatek kvalifikovaných jazykově i odborně připravených pracovníků.

Mezi další důsledky postupující evropské integrace, které jsou nepoměrně rozsáhlejší a také svými důsledky výrazněji ovlivňují vývoj vzdělávacího systému patří vytvoření předpokladů pro soužití jednotlivých národů a národností. Tyto požadavky jsou výslovně formulovány buď jako doporučení, další vyplývají již ze samotných principů Evropské unie.

- Doporučením by mohla být výuka cizích jazyků, výchova k demokracii, k evropskému občanství, uplatnění evropské dimenze a multikulturních aspektů ve vzdělávání.

²⁶ Deník Hospodářské noviny z 23.11 2006. Příloha KARIÉRA str. 4 - 6

Je nutné zcela odbourat izolovanost od vývoje v ostatních zemích, vážná narušení kontinuity národního vývoje, jako jevy charakteristické pro minulá období. S důsledky těchto negativních rysů se setkáváme denně. Patří mezi ně například:

- nedostatek úměrného ocenění sebe sama
- objektivní posouzení situace jinde
- střídavé přeceňování a zneuznávání
- zahleděnost do sebe
- nedostatek otevřenosti
- nejistota až podezíravost

Dalším řešením může být lepší vzájemné poznání, vědomí si evropské sounáležitosti, úcta k ostatním národům jako neoddělitelná část vlastní identity. Poznáním tradic vlastního národa a přesvědčení o jejich přínosu do společné pokladnice evropské kultury pomáhá posílit vlastní uvědomění. Z těchto uvedených příkladů plyne pro české vzdělávání nesnadný ale náročný úkol.

Další velkou oblastí kde hraje Evropská unie významnou úlohu, je oblast odborného vzdělávání a ovlivňování jejího dalšího vývoje. Tato oblast vzdělávání zasluhuje zvýšenou pozornost, protože patří k nástrojům výrazného ovlivňování mobility pracovních sil a má velký význam v otázkách zvyšování zaměstnatelnosti. Na tyto snahy navazují i další koncepty se stěžejními požadavky na vytvoření „evropského kvalifikačního prostoru“ mezi něž patří vzájemné uznávání diplomů, propojování počátečního a dalšího vzdělávání, participace sociálních partnerů a kooperace při spolupráci vzdělávacích institucí a podniků.

Zastřešujícím cílem úsilí Evropské unie je co největší rozvoj a využití lidského potenciálu. Na úrovni společnosti a státu je to tlak na zvýšení investic do lidských zdrojů a zkvalitnění vztahu mezi vzdělávacím systémem a systémem zaměstnatelnosti, mezi vzděláním a prací. Tato oblast však vyžaduje důslednou kontrolu. V rovině jedince se jako hlavní priorita jeví respektování práv, zrovnoprávnění pracovních příležitostí a to bez ohledu na pohlaví, rasovou nebo etnickou příslušnost. Toto vše však vyplývá již ze základních principů, na kterých je Evropská unie založena.

Velkou oblastí ve které se projevují největší důsledky vstupu do Evropské unie, jsou základní demokratické postupy a mechanismy a jejich následné uplatňování. Toto navazuje na již platný článek č.1 Smlouvy o Evropské unii, kdy je tato definována jako „svazek mezi národy Evropy, v němž jsou rozhodnutí přijímána co nejotevřeněji a co

nejblíže občanovi“.²⁷ Jako důsledek našeho vstupu do Evropské unie lze chápat uplatňování těchto postupů v řízení národního vzdělávacího systému, což zároveň svědčí o míře skutečné připravenosti být členem Evropské unie.

7.4 Závazné změny právních předpisů

Po vstupu České republiky byly upraveny nebo přizpůsobeny právní předpisy aby vyhověly a odpovídaly direktivám, které upravují volný pohyb v sedmi regulovaných povoláních na půdě Evropské unie. Jednalo se o tyto profese: lékaři, zubní lékaři a technici, veterináři, porodní asistentky zdravotní setry, lékárníci a architekti. Do českého právního systému byly dále včleněny další dvě direktivy Evropské unie. Jednalo se o direktivy 89/48/EEC pro diplomy udílené po tříletém vysokoškolském studiu a 92/51/EEC pro diplomy udílené po postsekundárním studiu (delším než jeden rok) tak, aby možnost výkonu těchto povolání. Požadavkem těchto direktiv je, aby každý stát zřídil pro odpovídající povolání orgány, které posoudí žádosti o uznání. Výhodou pro české odborníky je fakt, že budou moci uplatňovat své povolání na mnohem větším pracovním trhu Evropské unie, zároveň však budou do jisté míry dobře chráněni jazykovou bariérou a nebudou tak vystaveni takovému tlaku ze zahraničí. Dosavadní zkušenosti ukázaly, že v Čechách je v těchto regulovaných povolání jen relativně malá pracovní a profesní migrace.

Naproti tomu oblast neregulovaných povolání nepotřebuje okamžitých změn našich právních předpisů i když tato situace není stálá a může doznat změn. Všechny přípravné práce včetně těch, které již proběhly, vedoucí k transparentnosti českých kvalifikací jsou krokem k vybudování evropského trhu kvalifikací a je v zájmu České republiky se na něm podílet. Kromě očekávaného dlouhodobého významu nám tento systém přináší i aktualizované informace o strukturách a certifikacích odborného vzdělávání v členských státech Evropské unie. Čeští pracovníci, pracující v evropských podnicích jak doma tak i v zahraničí z větší transparentnosti jenom získají. Úroveň vzdělání a kvalifikace se tak v očích evropských zaměstnavatelů jen zvýší, protože bude v českých diplomech a kvalifikacích lepší přehled.

²⁷ *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01; Sdružení pro vzdělávací politiku, strana 17-19, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4*

8 ZÁVĚR

Strategie rozvoje vzdělávací soustavy České republiky a Evropské unie neklade pouze vyšší nároky na rozpočet a na zlepšení finančního ohodnocení kvalitních pedagogů, ale na druhou stranu chce nabídnout něco velice podstatného. Vzdělání a kvalita naší populace totiž může dlouhodobým a podstatným způsobem přispět k našemu rovnoprávným způsobem na právě probíhající integrační evropské snažení. Cílem a zároveň očekáváním vyspělých evropských států je zapojení České republiky jako země otevřené, demokratické a prosperující, schopné spolupráce na všech úrovních stále se zostřujícího hospodářského i ekonomického soupeření. Vstupem do Evropské unie můžeme po analýze nároků a požadavků na systém vzdělávání specifikovat a doporučit následující opatření.

Úsilí vymezit dostatečný prostor pro akceschopnost na evropské úrovni a přitom nezasahovat do práv jednotlivých členských zemí je jedním ze základních rysů evropské vzdělávací politiky. Evropská integrace je totiž jedinečným procesem, protože je založena na existenci nezávislých států, které se sice vzdaly své suverenity, ale jen v některých přesně vymezených oblastech. Vzdělávání do této oblasti však nespadá. Význam vzdělávacího procesu, jeho integrační a sjednocovací snahy má velkou úlohu při rozvoji ekonomiky, politické stability, sociální soudržnosti. Řešení celé řady problémů spojených především s nezaměstnaností jako brzdou ekonomického růstu přesahuje měřítko i možnosti národních států a stává otázkou evropského charakteru.

Vzdělávací politika Evropské unie není v právně závazné oblasti, ale v systematické a rozsáhlé finanční podpoře jednotlivých zemí a regionů především. Zde se dostávají ke slovu založené dlouhodobé evropské programy nadnárodní spolupráce a strukturální fondy. Koordinované politiky a konvergence iniciativ a aktivit spojené se systematickou podporou vedou k postupné konvergenci fungování jednotlivých vzdělávacích systémů. Tyto i při snaze o zachování jisté národní identity a tradice nutně odrážejí a zrcadlí celospolečenský evropský vývoj a shodné politické principy. Ze stejných důvodů ovlivňuje Evropská unie i přístup ke vzdělávání a formování našeho vzdělávacího procesu. Vstupem do Evropské unie jsou na nás kladeny značné nároky, se kterými se musíme vyrovnat, ale současně se nám otevřely nové příležitosti, které můžeme využít. S tím je však spojeno mnoho vynaloženého úsilí, které vyvolává a přináší našemu vzdělávacímu procesu významný impuls, ale jen tom případě, že si jasně uvědomíme cíle našeho směřování, což je dále podmíněno lepším využitím volného

času s plným nasazením. Včasným uvědoměním si těchto priorit můžeme za přispění úsilí Evropské unie těžit ze zkušeností jejích stávajících členských zemí.²⁸

„Posláním vzdělávacího systému je poskytnout každému jedinci vzdělání, které rozvine jeho schopnosti a kultivuje jeho charakter i postoje. Vybaví jej znalostmi a dovednostmi tak, aby se v životě co nejlépe uplatnil a dokázal užívat svých práv a plnit povinnosti svobodného občana v demokratické společnosti. Cílem vzdělávání je přispět k utváření osobnosti, spojující v sobě svobodu se zodpovědností. Pro společnost je vzdělání významnou integrující silou, která předáváním a rozvíjením sdílených hodnot udržuje její kontinuitu i vnitřní soudržnost. Je významným faktorem kvality života, předpokladem pokračování demokratického vývoje a podporou politické a sociální stability. Je i rozhodující podmínkou ekonomického růstu a schopnosti obstát ve světové soutěži.“²⁹

²⁸ *České vzdělání & Evropa; Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie; Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01; Sdružení pro vzdělávací politiku, strana 20, ISBN 80 – 211 – 0312 – 4*

²⁹ *Kvalita a odpovědnost, program rozvoje vzdělávací soustavy v České republice. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha 1994*

9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

DUŠKOVÁ, M., KLENBOVÁ, M., MÁCHOVÁ, Z., NOVOTNÝ, J., *Vývojová ročenka školství v České republice 1989/1990 – 1998/1999*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Tauris, 1999. ISBN 80 – 211 – 0318 – 3

PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě (Základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů)*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80 – 7178 – 290 – 4

ROVNÁ, L. *Průvodce studenta Evropskou unií*. 1. vyd. Praha: Ústav Mezinárodních vztahů, 2000. ISBN 80-85864-80-0

RÝDL, K. *Inovace školských systémů*. 1. vyd. Praha: ISV nakladatelství, 2003. ISBN 80 – 86642 – 17 – 8

SKALKOVÁ, J. *Pedagogika a výzvy nové doby*. 1. vyd. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-060-3

TOMICKÁ, V. *Vybrané kapitoly k integraci ve školství*. vyd. 1. Liberec: Technická univerzita, 2000. ISBN 80-7083-381-5

WALTEROVÁ, E. et al. *Úloha školy v rozvoji vzdělanosti*. 1. vyd. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-083-2

Bílá kniha. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice MŠMT. vydal Ústav pro informace ve vzdělávání – nakladatelství Tauris 2001. ISBN 80 – 211 – 0372 – 8

Česká Norma ČSN ISO 690 z prosince 1996 *BIBLIOGRAFICKÉ CITACE (01 0197)*. Praha 1996.

České školství v mezinárodním srovnání. vydal Ústav pro informace ve vzdělávání. nakladatelství TAURIS Praha 2003. ISBN 80 – 211 – 0457 – 0

České vzdělání & Evropa. Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice při vstupu do Evropské unie. Program Phare, projekt č. CZ 9405-01-03-01. Sdružení pro vzdělávací politiku Praha 1999. vydavatelství TAURIS. ISBN 80 – 211 – 0312 – 4

Klíčové údaje o školství v Evropské unii. Ústav pro informace ve vzdělávání. Praha 1998. ISBN 80 – 211 – 0297 – 7

Struktury systémů vzdělávání a počáteční odborné přípravy v zemích Evropské unie. vydavatel „Učitelství noviny“ Gnosis spol. s r.o. Praha 1997.

VŠERS České Budějovice. *Metodika pro tvorbu bakalářských prací*. říjen 2006.

Českobudějovický deník z 1. 11. 2006 příloha „VZDĚLÁVÁNÍ“ str.2; 3
Českobudějovický deník z 1. 11. 2006 příloha „VZDĚLÁVÁNÍ“ str.4
Českobudějovický deník z 1. 11. 2006 příloha „VZDĚLÁVÁNÍ“ str.6–7
Hospodářské noviny z 7. 4. 2005 Příloha KARIÉRA SPECIÁL str. 2 – 4
Hospodářské noviny z 7. 4. 2005 Příloha KARIÉRA str. 21
Hospodářské noviny z 23 .3. 2006 Příloha KARIÉRA str. 22 a 23
Hospodářské noviny z 23. 3. 2006 Příloha KARIÉRA str. 6
Hospodářské noviny z 21.-23. 4. 2006. Příloha OSOBNÍ FINANCE str. 25
Hospodářské noviny z 25. 5. 2006 Příloha KARIÉRA SPECIÁL str. 2 – 7
Hospodářské noviny z 15. 5. 2006 Příloha KARIÉRA str. 1 a 8
Hospodářské noviny z 23. 11. 2006 Příloha KARIÉRA str. 4 – 6
Hospodářské noviny z 15. 3. 2007 Příloha KARIÉRA SPECIÁL str. 30 – 31

10 SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA č.1

TOP 10 MBA ŠKOL V ZAHRANIČÍ

1. University of Pennsylvania: Wharton (USA)
2. Harvard Business School (USA)
3. Stanford University (USA)
4. Columbia Business School (USA)
5. London Business School (Velká Británie)
6. University of Chicago GSB (USA)
7. New York University: Stern (USA)
8. Dartmouth College:Tuck (USA)
9. Insead Business School (Francie/Singapur)
10. Massachusetts Institute of Technology: Sloan (USA)

PŘÍLOHA č. 2

ČLENOVÉ ČESKÉ ASOCIACE MBA ŠKOL

1. *Brno Business School při VUT Brno (BBS)*
školné 240.000,- Kč
www.bbs-portal.cz
2. *Brno International Business School (B.I.B.S.)*
školné 250.000,- Kč bez DPH
www.bibs.cz
možnost studia v navazujícím programu DBA (Doctorate of Business Administration)
3. *CMC Graduate School of Business o.p.s. Čelákovice*
školné 19.950,-USD – víkendové; 38.000,- USD – exekutivní
délka studia 14 nebo 20 měsíců dle typu kurzu
www.cmc.cz
4. *Czech Management Institute Praha*
školné 140.000,- Kč
www.esma.cz
5. *IPMF – Institut pro průmyslový a finanční management Praha*
školné 250.000,- Kč nebo 8.500,- eur
výuka od ledna 2007 také v německém jazyce
www.ipfm.cz
6. *Masarykův ústav vyšších studií ČVUT*
školné 321.000,-Kč bez DPH
www.muvs.cvut.cz
7. *Pražská mezinárodní manažerská škola při VŠE Praha*
školné 220.000,- Kč bez DPH
délka studia 2,5 roku
www.pibs.cz
8. *University of New York in Prague*
školné 299.000,- Kč
délka studia 18 měsíců – 3 semestry
www.unyp.cz

9. *Vysoká škola báňská – Technická Universita Ostrava, Ekonomická fakulta*
Institut doktorských studií a MBA
školné 68.000,- Kč / rok
délka studia 3 roky
www.ekf.esb.cz

10. *Vysoké učení technické v Brně Fakulta podnikatelská Brno Business School*
Divize UK – MBA
školné 62.475,- Kč bez DPH / semestr
délka studia 2 roky
www.uk-mba.cz

11. *Vysoké učení technické v Brně Fakulta podnikatelská Brno Business School*
Divize UK – MBA
školné od 120.000,- Kč bez DPH / 1 rok studia
délka studia 2-2,5 roku
www.bbs-portal.cz

12. *Vysoké učení technické v Brně Fakulta podnikatelská Brno Business School*
Divize US – MBA
školné 62.000,- Kč + DPH / semestr
délka studia 2 roky / 4 semestry
www.us-mba.cz

PŘÍLOHA č. 3

SEZNAM DALŠÍCH VYBRANÝCH ŠKOL MBA V ČR

1. *Anglo-americká vysoká škola, o.p.s.*
školné v závislosti na počtu kurzů
www.aac.edu
2. *Business School Nederland Czech Republic, Management TC, spol. s r.o. Praha*
školné 308.474,- Kč
www.mgmtc.cz
3. *Czech University of agriculture in Prague*
školné 94.000,- Kč
<http://mba.pef.czu.cz>
4. *Czech university of live science*
školné 94.000,- Kč, délka studia 2 roky
<http://mba.pef.czu.cz>
5. *Mezinárodní Pražská Univerzita, o.p.s. Praha*
školné od 26.000 Kč / semestr
délka studia 2,5 roku
www.mpu-prague.cz
6. *Newport International University Czech & Slovak*
školné 90.000,- Kč
www.newportu.cz
7. *TC Business, Management TC, s.r.o.*
školné 308.474,- Kč (délka studia 2 roky)
www.tcbs.cz
8. *The Free Swiss University of St. George's*
školné 250.000,- Kč (délka studia minimálně 3 semestry)
www.universityswiss.ch
9. *University of Northern Virginia – Praque*
školné 260.190,- Kč
délka studia 18 měsíců
www.unva.cz

10. *University of Pittsburgh Praha*
školné 48.500,- USD
délka studia 14 měsíců (1x měsíčně středa-neděle)
výuka probíhá 100% v anglickém jazyce
www.pitt.cz
11. *U.S. Business School Praha*
školné individuální dle kurzu
délka studia 1,5 - 3 roky (individuálně dle volby kurzu)
exekutivní kurzy
výuka probíhá 100% v anglickém jazyce
www.usbsp.cz
12. *Vysoká škola ekonomická v Praze*
školné 1.800,- eur / semestr
délka studia 4 semestry
<http://ozs.vse.czisc-International Business>
13. *Vysoká škola ekonomická Praha Francouzsko-český institut řízení*
školné 44.030,- Kč
délka studia jeden rok
<http://nb.vse.cz/fair>
14. *Vysoká škola ekonomie a managementu*
školné 50.000,- Kč /* rok
délka studia 2 roky
www.vsem.cz
15. *Vysoká škola finanční a správní, o.p.s. Praha*
školné 231.000,- Kč + DPH
délka studia 18 měsíců
www.vsfs.cz/mba

PŘÍLOHA č. 4.

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

- Graf č. 1 *Účast na dalším vzdělávání populace 25 - 64 let*
Graf č. 2 *Počet studentů vysokých škol*
Graf č. 3 *Proč zaměstnavatelé nepřijímají absolventy*
Graf č. 4 *Výhody zaměstnávání absolventů*

PŘÍLOHA č. 5.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

EFMD	European Foundation for Management Studies
ESF	Evropský sociální fond (European social fond)
ISCED	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání (International Standard Classification of Education)
MBA	Master of Business Administration
MŠMT	Ministerstvo mládeže a tělovýchovy
NCE	Národní centrum Europass
NÚOV	Národního ústavu odborného vzdělávání
OECD	organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
U3V	univerzita třetího věku
ÚIV	Ústav pro informace ve vzdělávání (státní příspěvková organizace, která je přímo řízena MŠMT) http://www.uiv.cz

PŘÍLOHA č. 6.

LITERÁRNÍ REŠERŠE A DALŠÍ STUDOVANÁ LITERATURA

Národní knihovna České republiky / Česká národní bibliografie / České knihy

AMOS – podpora samostatné práce a distančního vzdělávání prostřednictvím internetu / Zbyněk Škvor, Vyd. 1., Praha 2000, 36 s., ISBN 80-902417-8-6

Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost? / Věra Bočková, 1. Vyd., Olomouc 2000, Univerzita Palackého, 29 s., ISBN 80-244-0155-X

Celoživotní vzdělávání na fakultách Univerzity Karlovy v Praze, informace o současných i připravovaných programech zpracovaná ke dni 29.2.2000, Vyd. 1. Karolinum, 2000, 70 s., ISBN 80-246-0097-8

České školství v mezinárodním srovnání, ÚIV, Praha 2003, ročenka, 50 s., ISBN 80-211-0457-0

Education Information Network in the European Community, Eurydice, Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha 2003, ISBN 80-211-0456-2

Inovace školských systémů, Karel Rýdl, Vyd. 1., Praha 2003, 281 s., ISBN 80-86642-17-8

Kvalita lidských zdrojů / Věra Czesaná, et.al., Praha 2005, Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NOZV-NVF, 81 s. ISBN 80-239-7603-6

Lidský kapitál a investice do vzdělání, Radim Valencím, Praha 2004, 1. Vyd., nakl. Express, Vysoká škola finanční a správní., ISBN 80-86754-28-6

Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu, kolektiv autorů, Vyd. 1., Praha 2004 Eurolex Bohemia, 180 s., ISBN 80-86861-04-X

Moderní vzdělávací technologie, Jiří Průcha, Vyd. 1., Praha 2003, vysoká škola J.A.Komenského, 93 s., ISBN 80-86723-01-1

Odborné vzdělávání v procesu evropské integrace, Antonín Malach, Milan Figurka, Brno 2003, Masarykova univerzita Brno, 306 s., ISBN 80-210-3207-3

Pedagogický výzkum nových možností ve vzdělávání: sborník k projektu Výzkumného záměru organizace ČEZ, Hana Lukášová-Kantorková, Ostrava 2001, Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 179 s., ISBN 80-7042-189-4

Pedagogika a výzvy nové doby, Jarmila Skalková, 158 s., Brno: Paido 2004, ISBN 80-7315-060-3

Profesní vzdělávání 2002, Zdeněk Palán, Vyd. 1., Praha 2003, Univerzita Karlova v Praze, Katedra andragogiky a profesionálního řízení, Filosofická fakulta, 144 s., ISBN 80-86284-29-8

Průvodce studenta Evropskou unií, Rovná Lenka, Ústav Mezinárodních vztahů, Praha 2000, 80 s., ISBN 80-85864-80-0

Rozvoj soukromého sektoru ve vysokém školství, Oldřich Kratochvíl, Vyd. 1., Kunovice 2001, 102 s., ISBN 80-7314-001-2

The education systém of the Czech Republik, autor a editor Stanislava Brožová... et al., 64 s., Tauris UIV, Praha 2006 ISBN 80-211-0505-4

Trendy ve vzdělávání 2006, editor Miroslav Chráska ml., nakl. Votobia 2006, 430 s., ISBN 80-7220-260-X

Úloha školy v rozvoji vzdělanosti, Eliška Walterová a kol., Brno 2004, 2 sv., 295 s., 310-502 s., ISBN 80-7315-083-2

Vstupujeme do Evropského vzdělávacího prostoru: Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy v české republice za rok 2004, zpracovatel MŠMT, Praha 2004, 93 s., ISBN 80-211-0503-8

Vybrané kapitoly k integraci ve školství, Tomická Václava, Vydání 1., Liberec 2000, Technická univerzita, Referát distančního vzdělávání, 24 s., ISBN 80-7083-381-5

Vývoj vzdělanosti o oborové struktury žáků ve středním a vyšším vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce, Jiří Vojtěch, Jany Festová, 34 s., Praha 2003, ISBN 80-85118-76-9

Vzdělání v integrující se Evropě / Jiří Dvořáček, Vyd. 1., v Praze 2001, Vysoká škola ekonomická, Fakulta finanční a účetnictví, 144 s., ISBN 80-245-0223-2

Vzdělání a trh: sborník textů, Tereza Urbanová – editor, Praha 2003 Literární institut, 39 s., ISBN 80-86389-31-6

Vzdělávání – průvodní jev života, Věra Bočková 1. Vyd., Ostrava 2002, Univerzita Palackého v Olomouci, 49 s., ISBN 80-244-0441-9

Základy distančního a online vzdělávání, Karel Květoň, České vysoké učení technické, Praha 2001, 71 s., ISBN 80-01-02698-1

ABSTRAKT

SAJTL, J. *Posouzení změn vybrané oblasti vzdělávání po vstupu České republiky do Evropské unie: Bakalářská práce*. České Budějovice:

Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 65 s. Vedoucí bakalářské práce Darja Holátová

Klíčové pojmy: vzdělávání, zaměstnatelnost, jazykové schopnosti, manažerské studium, celoživotní vzdělávání.

Bakalářská práce se zabývá vlivem Evropské unie na měnící se systém vzdělávání v České republice. Práce sleduje jen úzkou část spektra tvořící náš vzdělávací systém.

V bakalářské práci je blíže popsána rostoucí poptávka po rozšiřování jazykových schopností, dále pak po doplňování vysokoškolského vzdělání o manažerské studium zakončené titulem MBA (Master of Business of Administration).

V bakalářské práci se věnuji i oblasti celoživotního vzdělávání jako nutného nástroje každého člověka, který chce držet krok s moderní dobou a být přímým a aktivním účastníkem rychle se vyvíjející společnosti a to nejen v rámci integrující se Evropy, ale i v kontextu globalizovaného celosvětového dění.

Celá práce je psána se zaměřením na uplatnění absolventů a jejich konkurenceschopnost na evropském trhu práce.

ABSTRACT

SAJTL, J. *The Examination of Changes on Chocen educational field after Entry Czech Republic into the European Union.*

Key words: education systém, employ, language qualities, managerial studies, lifelong learning.

This Bachelory work is enganded in effect European Union for moving education system in the Czech Republic. I describe just small part of spektrum, which is forging our education as a whole.

In this work is described more closely growing run on expanding language qualities, accesion of university education in managerial studies, which are finished by MBA title (Master of Business of Administration).

Next part of Bachelory work is describing lifelong learning as a necessary instrument of everyone's, who want be with a modern age and be direct and active participant of quickly developing society, not only in terms of integral European Union, but also in context worldwide events.

Whole work is writed in view to employ graduates and competitive advantage already working people with a view to European labour market.