



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



SYSTÉMOVÝ ROZVOJ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

KONCEPČNÍ STUDIE



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



SYSTÉMOVÝ ROZVOJ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

KONCEPČNÍ STUDIE



Publikace vznikla v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, prioritní osa 4: Systémový rámec celoživotního učení, oblast podpory: 4.3. Systémový rámec dalšího vzdělávání, jako výstup klíčové aktivity A1 – Analytické a koncepční práce individuálního projektu národního Konceptce dalšího vzdělávání – KONCEPT.

Projekt v letech 2009–2013 realizovalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s Národním ústavem pro vzdělávání, školským poradenským zařízením a zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.

Tato publikace byla spolufinancována Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky a je neprodejná.

SYSTÉMOVÝ ROZVOJ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. KONCEPČNÍ STUDIE.

Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Zpracoval autorský tým pod vedením RNDr. Zdeňka Somra

Editor Olga Kofroňová

Sazba Jan Velický

Praha 2013

ISBN: 978-80-7481-000-8

www.nuv.cz/koncept

1. CHARAKTERISTIKA SYSTÉMOVÉHO PROSTŘEDÍ DV	6
2. KOORDINAČNÍ ŘÍZENÍ A METODICKÉ OVLIVŇOVÁNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	8
2.1 Koordinační řízení a metodické ovlivňování na národní úrovni	9
2.2 Koordinační řízení a metodické ovlivňování na krajské úrovni	10
3. STIMULACE POPTÁVKY PO DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ	13
3.1 Nefinanční stimulace poptávky po DV	14
3.2 Finanční stimulace poptávky po DV	15
4. UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	18
4.1 Podpora prvků kvality v systému uznávání DV	18
4.2 Návrh opatření k lepší využitelnosti systému uznávání pro kvalitu kurzů DV	19
4.3 Užší propojení NSK a počátečního vzdělávání	23
4.4 Institucionální zabezpečení systému uznávání DV	24
5. KVALITA INSTITUCÍ A LEKTORŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	25
5.1 Kvalita lektorské profese	26
5.2 Hodnocení kvality vzdělávacích institucí	28
6. INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ PODPORA	31
6.1 Rámec pro hlavní záměry: informačně-poradenský systém jako dům	31
6.2 Páteří informační systém	33
6.3 Informační systém pro poradce	35
6.4 Informační a poradenská síť pro další vzdělávání	36
7. PODPORA VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNICÍCH (MSP)	39
7.1. Hlavní záměry podpory vzdělávání v MSP a jejich ověření dotazníkovým šetřením	39
7.2. Závěry z realizace pilotních projektů	41
7.3. Metodika rozvoje lidských zdrojů v MSP	43
8. PODPORA NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	46
8.1 Podpora lokálních sítí vzdělavatelů	47
8.2 Metodická podpora vzdělavatelům	48
9. SLAĐOVÁNÍ NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ S POTŘEBAMI TRHU PRÁCE	50
9.1 Informační produkty	51
9.2 Institucionální zabezpečení informačních produktů	53
10. MONITORING DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	56
10.1 Uspořádání informací o dalším vzdělávání prostřednictvím indikátorů	56
10.2 Maximální využití informačních zdrojů	58
10.3 Institucionální zabezpečení na principu sítě partnerů	59
11. UDRŽITELNOST A MOŽNOSTI DALŠÍHO ROZVOJE SYSTÉMU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	62



ÚVOD

Následující text je shrnutím výsledků práce v individuálním projektu národním MŠMT „Koncept – Koncepce dalšího vzdělávání“. Projekt byl realizován Národním ústavem pro vzdělávání, školským poradenským zařízením a zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále NÚV) v letech 2009–13.

Projekt Koncept je prvním projektem po r. 1990, který řeší problematiku dalšího vzdělávání komplexně, jeho cílem je navrhnout systémové prostředí pro oblast dalšího vzdělávání a tím podpořit všechny potenciální účastníky dalšího vzdělávání, vzdělávací instituce i zaměstnavatele, kteří chtějí podporovat vzdělávání svých zaměstnanců.

Podpora dalšího vzdělávání se stává naléhavým veřejným zájmem. Vedle kvalitního počátečního vzdělávání umožňuje další vzdělávání udržovat a rozvíjet kvalifikované pracovníky pro konkurenceschopnou ekonomiku. Ovšem pouze 11,4 % dospělých Čechů se zapojuje do dalšího vzdělávání¹, na rozdíl např. od Dánska, kde to je skoro třetina obyvatel. Hlavními bariérami pro vzdělávání v dospělosti jsou zejména finanční náročnost (zejména nezaměstnaní a matky na mateřské dovolené); časová náročnost (prioritou v dospělosti je především práce, rodina a odpočinek); nedostatek motivace; nízká informovanost (málo informací např. o rekvalifikačních možnostech); nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání při hledání lepší práce, ale také malá podpora zaměstnavatelů.

Projekt Koncept by měl svým dílem přispět k dlouhodobému řešení uvedených problémů ve všech dále popsanych oblastech dalšího vzdělávání. Na zpracování jednotlivých částí se podílely týmy odborníků nejen z NÚV, ale i z dalších institucí, které se touto problematikou dlouhodobě zabývají. Návrhy zde předkládané navazují na rozsáhlé analýzy toho, co bylo v oblasti dalšího vzdělávání dosud realizováno. Výsledky byly také průběžně konzultovány se zainteresovanými partnery ze sféry práce, vzdělávání i podnikání.

Záměry dalšího rozvoje jednotlivých částí systémového prostředí dalšího vzdělávání jsou obsaženy v první – koncepční části publikace. Jednotlivé oblasti jsou rozpracovány v různé míře konkrétnosti vzhledem k tomu, že někde jde spíše o doladění již existujícího stavu (např. uznávání výsledků dalšího vzdělávání), jinde naopak o konstituování dosud neřešeného (např. kvalita dalšího vzdělávání). Někde jsou záměry pouze obecně koncepčně navrženy (např. informační a poradenská podpora), přičemž se předpokládá, že budou rozvíjeny v dalších projektech. Druhá část publikace obsahuje přílohy k jednotlivým kapitolám koncepční části a ukázky přímo využitelných metodických materiálů (např. marketing) vytvořených v rámci projektu.

1. V r. 2011 odpovědělo v ČR kladně na otázku, zda se v posledních 4 týdnech zúčastnili nějakého vzdělávání, pouze 11,4 % dospělých (25–64let).

1. CHARAKTERISTIKA SYSTÉMOVÉHO PROSTŘEDÍ DV

Analýza současného stavu fungování dalšího vzdělávání v ČR ukázala, že nelze mluvit o uceleném systému, ale stále spíše o stavu volného trhu nabídky a poptávky, který je pouze v některých svých segmentech (např. rekvalifikace) do určité míry usměrňován. Rozvoj dalšího vzdělávání lze ovšem definovat jako veřejný zájem, přičemž existuje konsensus, že je jedním z důležitých nástrojů realizace cílů společenského rozvoje včetně přípravy lidských zdrojů pro konkurenceschopnou ekonomiku. Uplatňuje se ambice celospolečensky ovlivňovat nejen formální, ale i neformální vzdělávání a informální učení občanů a umožnit propojení jejich „učení se v celé šíři od kolébky do hrobu“ v jediný celek.

Vzhledem k tomu je důležité, aby bylo vytvořeno skutečně **komplexní systémové prostředí dalšího vzdělávání**, které by umožnilo koordinovaný rozvoj všech jeho součástí s odpovídající participací všech zainteresovaných. Komplexnost takového systémového prostředí spočívá především v tom, že pokrývá širokou škálu funkcí, které se vzájemně doplňují a podmiňují, a zajišťuje tak efektivnost systému jako celku. Nejslabší stránkou dalšího vzdělávání v ČR je, že není rozvíjena **systémotvorná a koordinační funkce** na národní a regionální úrovni. Návrh systémového prostředí se proto zaměří právě na tyto funkce tak, aby se postupně vytvářelo stimulující prostředí pro zlepšování slabých stránek fungování trhu dalšího vzdělávání při minimalizaci přímých zásahů státu. Celkově tak jde o institucionalizaci systému dalšího vzdělávání.

Další vzdělávání chápeme pro účely tohoto materiálu jako neformální vzdělávání dospělých po prvním vstupu na trh práce (nezahrnuje tedy formální vzdělávání dospělých ve školském systému). Projekt Koncept se zaměřuje především na další vzdělávání profesního charakteru², které podporuje uplatnění na trhu práce. Zatímco počáteční vzdělávání svým obecnějším zaměřením vytváří především předpoklady pro celoživotní učení (i když umožňuje mladým lidem vstup na trh práce s bezprostředně uplatnitelnou odbornou kvalifikací), další vzdělávání je mnohem bezprostředněji spojeno s možnostmi konkrétního pracovního začlenění a uplatnění v průběhu celého produktivního věku.

Schéma ukazuje obsahové i organizační vymezení systémového prostředí pro další vzdělávání tak, aby mohl být **zajišťován průběžný rozvoj všech dále uvedených oblastí**:

- Podpora rozvoje dalšího vzdělávání předpokládá konstituování (při využití existujících struktur) **řídících a podpůrně-metodických orgánů na centrální a krajské úrovni**. Jejich působení musí být podpořeno adekvátními informacemi o fungování systému, které by měl dodávat pravidelně prováděný a vyhodnocovaný **monitoring**.
- Další vzdělávání by mělo být ovlivňováno především **poptávkou** ze strany jednotlivců i zaměstnavatelů. K nim je proto směřována podpora tak, aby se zvýšila jejich účast na dalším vzdělávání a zmírnily se bariéry, které je od vzdělávání odrazují.
- Zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání předpokládá podporu systému **ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání** na základě národní soustavy kvalifikací, který je v současné době jedinou legislativně zakotvenou, nicméně zásadní součástí dalšího vzdělávání.
- Motivačně by mělo působit i sledování a informování o **kvalitě kurzů, lektorů a institucí** dalšího vzdělávání, které klientům umožní lepší orientaci při výběru kurzů.
- **Informační a poradenská podpora** je zásadní pro každého klienta proto, aby mu umožnila maximalizovat přínos dalšího vzdělávání v pracovním i osobním životě.

2. Dále uvedený návrh systémového prostředí dalšího vzdělávání lze využít pro celou oblast dalšího vzdělávání dospělých včetně např. občanského nebo zájmového vzdělávání.

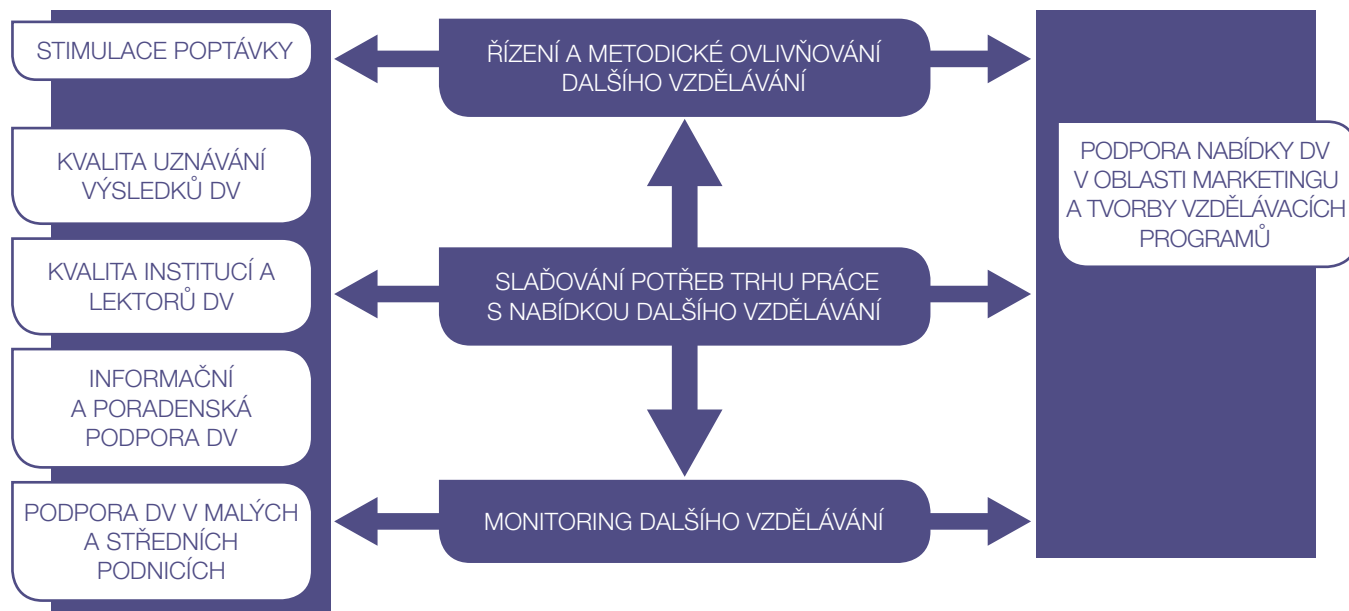
- Specifická pozornost byla věnována podpoře **vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků** zejména formou metodických materiálů pro rozvoj lidských zdrojů v těchto podnicích a pilotní vzdělávací nabídky pro jejich potřeby.
- Rozvoj dalšího vzdělávání je potřeba podporovat i na straně **nabídky**, tzn. vzdělavatelů. Projekt se zaměřil na metodickou podporu institucí dalšího vzdělávání v oblasti **marketingu** a v oblasti **tvorby kvalitních vzdělávacích programů**.
- Permanentní **sladování potřeb trhu práce** s nabídkou je předpokladem k tomu, aby další vzdělávání mohlo plnit svou úlohu při přípravě kvalifikovaných lidí pro konkurenceschopnou ekonomiku.

Základní obrys systému rozvoje dalšího vzdělávání tedy zahrnuje všechny základní systémotvorné funkční složky:

- normativní složku rezultativní (očekávané výsledky učení a jejich uznávání bez ohledu na cesty jejich dosažení),
- reálnou složku procesuální (učící se a jejich podpora při utváření vlastní vzdělávací a profesní dráhy),
- zpětnovazebnou složku evaluační a informační (analyticko-kritické hodnocení).

V současné době je legislativně zakotven pouze systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání č. 179/2006 Sb.). Tento koncepční návrh směřuje k tomu, aby se součástí zákonných norem stalo další vzdělávání jako systém se všemi jeho základními výše uvedenými součástmi.

SYSTÉMOVÝ ROZVOJ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

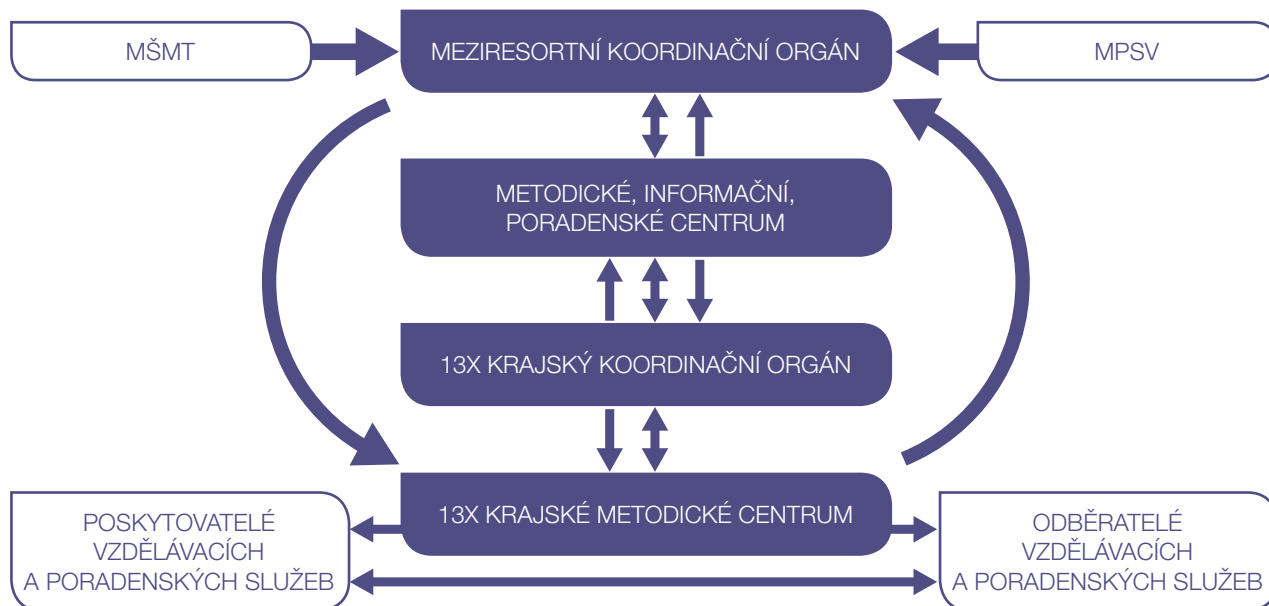


2. KOORDINAČNÍ ŘÍZENÍ A METODICKÉ OVLIVŇOVÁNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Jednotlivé složky systémového prostředí a jejich konkrétní funkce jsou zabezpečovány příslušnými aktéry. Role jednotlivých aktérů je různá, v různé velké míře participují na funkcích systému. Další vzdělávání je specifický sektor, jehož aspekty se promítají do všech oblastí života společnosti. Je tudíž ovlivňováno jak veřejnou politikou nejen resortů školství a práce, ale i ostatních resortů a orgánů veřejné správy a samosprávy, tak skupinovými a individuálními zájmy dalších aktérů, zejména sociálních partnerů – odborů a zaměstnavatelů.

Dílčí činnosti podporující další vzdělávání jsou realizovány v návaznosti na přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, a to zejména v projektech financovaných z ESF v letech 2004–08 a 2008–13 (NSK a UNIV v resortu školství). Další projekty podporující další vzdělávání jsou realizovány především v resortu MPSV (ve vazbě na podporu služeb zaměstnanosti), ale i v dalších resortech, např. MPO a dalších (ve vazbě na podnikové vzdělávání). Dílčím způsobem se tedy problematikou dalšího vzdělávání zabývají instituce ze sféry školství, práce a podnikání nebo také profesní asociace a odborné společnosti. Vzhledem k tomu je navržen takový formální institucionální a koordinační rámec, který bude respektovat tuto specifčnost a vytvoří podmínky pro propojení všech složek systémového prostředí a umožní zabezpečovat činnosti naplňující jednotlivé funkce systému dalšího vzdělávání. V rámci projektu Koncept je navrhováno koordinační řízení dalšího vzdělávání v celé jeho šíři na celostátní a krajské úrovni, které se zakládá na již existujících institucích, rozvíjí jejich činnosti potřebné pro fungování systémového prostředí pro další vzdělávání.

OBECNÉ SCHÉMA KOORDINAČNÍHO ŘÍZENÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ



2.1 Koordinační řízení a metodické ovlivňování na národní úrovni

Vzhledem k tomu, že další vzdělávání spadá do působnosti především MŠMT a MPSV, ale i dalších resortů, je navrhováno koordinační řízení na mezíresortní bázi.

Mezíresortní koordinační orgán

Posláním tohoto koordinačního orgánu je:

- určovat a schvalovat priority státní vzdělávací politiky, koncepce a podpory dalšího vzdělávání,
- schvalovat a prosazovat legislativní, daňová a další opatření zajišťující realizaci národních priorit v dalším vzdělávání,
- zřizovat pomocné expertní a poradní skupiny založené za účelem podpory realizace specifických úkolů/opatření v dalším vzdělávání,
- zpřesňovat a hodnotit činnost metodického, informačního a poradenského centra pro rozvoj dalšího vzdělávání.

Členy tohoto koordinačního orgánu by měli být zástupci příslušných ministerstev, krajů a reprezentace sociálních partnerů.

Organizační začlenění: Kompetencemi mezíresortního koordinačního orgánu by mohla být pověřena Národní rada pro kvalifikace (dále jen „Rada“), která je zřízena na základě § 24 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání příkazem ministryně č. 10 ze dne 19. 2. 2007. Úlohou Národní rady pro kvalifikace vyplývající ze zákona č. 179/2006 Sb. je především projednávání materiálů týkajících se přípravy Národní soustavy kvalifikací a jejího uplatnění v praxi a rovněž posuzování problematiky z oblasti kvalifikací a dalšího vzdělávání, které jí předloží MŠMT. Jednání Rady se řídí statutem³ a jednacím řádem. Rada zasedá podle potřeby, zpravidla dvakrát ročně.

Personální obsazení osmnáctičlenné Rady reflektuje požadavek zákona č. 179/2006 Sb. na zastoupení osobností reprezentujících jak svět vzdělávání, tak svět práce. Už samotný název Národní rady pro kvalifikace naznačuje, že se jedná o orgán s nadresortním významem, členy Rady se tak stali zástupci pěti ministerstev, zaměstnavatelů, zaměstnanců i vzdělavatelů. Předsedou Rady je náměstek ministra skupiny všeobecného, odborného a dalšího vzdělávání Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Metodické, informační a poradenské centrum pro rozvoj dalšího vzdělávání

Tak jako se ukazuje potřeba mezíresortního koordinačního orgánu, také funkci metodického centra zřejmě nebude a ani nemůže plnit jediná instituce. Podpora systémového prostředí na celostátní úrovni by mohla být naplňována např. konsorciem institucí, které v současné době již existují a danou problematikou se zabývají nebo k ní mají blízko. Vzhledem k tomu, že systémovou podporou dalšího vzdělávání je pověřeno MŠMT, navrhujeme, aby Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále NÚV) jako jeho přímo řízená organizace byl také pověřen koordinační rolí mezi institucemi, které se sdruží do konsorcia nebo jiné formy koordinační spolupráce. V současné době je v NÚV zřízena sekce pro další vzdělávání, kvalifikace (a rovné příležitosti ve vzdělávání). Konkrétní úkoly v oblasti dalšího vzdělávání zajišťují oddělení pro rozvoj dalšího vzdělávání a uznávání, oddělení pro rozvoj a správu NSK, oddělení pro analýzy kvalifikačních potřeb trhu práce, oddělení pro celoživotní kariérové poradenství.

3. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 1.1

Posláním metodického, informačního a poradenského centra pro rozvoj dalšího vzdělávání je systematická podpora rozvoje systémového prostředí všech oblastí dalšího vzdělávání v ČR. Soustřeďuje, analyzuje a interpretuje relevantní informace z oblasti dalšího vzdělávání, je iniciátorem a nositelem inovačních přístupů, metod a systémových změn v oblasti dalšího vzdělávání. Přípravuje podklady k jednání meziresortního koordinálního orgánu, podílí se na přípravě legislativy a navrhuje možnosti financování rozvoje dalšího vzdělávání z různých zdrojů. Zajišťuje odbornou spolupráci s příslušnými institucemi EU a dalšími mezinárodními organizacemi. Spolupracuje s orgány veřejné správy, sociálními partnery i s krajskými koordinálními orgány, metodickými centry a dalšími partnery.

K hlavním činnostem patří:

- monitorovat a vyhodnocovat podmínky a rozvoj dalšího vzdělávání dospělých z hlediska potřeb a možností rozvoje společnosti a z pohledu kvality a mezinárodní srovnatelnosti; podílet se na formulaci národních priorit v oblasti dalšího vzdělávání;
- poskytovat návrhy a expertní stanoviska příslušným orgánům v otázkách politiky dalšího vzdělávání;
- navrhovat legislativní, daňová a další opatření zajišťující realizaci národních priorit v dalším vzdělávání formou přípravy a předkládání koncepčních dokumentů a legislativních návrhů;
- propagovat a šířit koncept celoživotního učení, učit se společností, učit se organizace;
- zajišťovat informační a metodickou pomoc všem klíčovým partnerům;
- iniciovat podporu výzkumu a vývoje v oblasti dalšího vzdělávání.

Činnosti metodického centra jsou chápány jako veřejná služba všem vzdělávacím institucím, jednotlivcům a dalším subjektům zainteresovaným v oblasti dalšího vzdělávání. Návrh okruhů činnosti uvádíme v příloze⁴.

2.2 Koordinální řízení a metodické ovlivňování na krajské úrovni

Další vzdělávání se uskutečňuje v regionech, kraje si uvědomují jeho význam pro rozvoj lidských zdrojů a tedy i pro konkurenceschopnost daného regionu. Proto je také významnou součástí dlouhodobých záměrů rozvoje vzdělávání v příslušných regionech. I na úrovni krajů existuje více aktérů, kteří jsou na rozvoji dalšího vzdělávání zainteresováni, proto se navrhuje taktéž koordinální řízení. Dosavadní regionální řízení rozvoje lidských zdrojů zatím stále naráží na ne zcela jasné vymezení kompetencí a na tradiční chápání odpovědnosti za řešení otázek zaměstnanosti, vzdělávání, jež bývá výlučně řešeno pracovníky v oblasti školství, sociální podpory atp.

Krajský koordinální orgán

Z důvodů výše uvedených je důležité, aby na úrovni krajů fungoval koordinální orgán, který by se kromě strategického řízení rozvoje lidských zdrojů zabýval i koordinací a rozvojem dalšího vzdělávání regionu. Vzhledem k tomu, že ve většině krajů, v souladu se Strategií rozvoje lidských zdrojů (přijatou usnesením vlády ze dne 3. 3. 2003), jsou funkční Rady pro rozvoj lidských zdrojů (RRLZ), nabízí se zcela logicky rozšíření jejich působnosti o činnosti spojené s koordinací dalšího vzdělávání, protože není nezbytné vytvářet nový orgán pro obdobné poslání.

4. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 1.2

Poslání tohoto orgánu bude vyplývat ze stavu a potřeb kraje v oblasti dalšího vzdělávání. Lze doporučit následující činnosti:

- působit jako odborný orgán s neformální autoritou, respektující zájmy všech participantů podílejících se na rozvoji lidských zdrojů a především dalšího vzdělávání v kraji;
- přinášet nové podněty a podklady pro rozhodování vedení kraje, vykonávat funkci poradního týmu;
- navrhopvat a prosazovat účinná řešení pro rozvoj dalšího vzdělávání v kraji;
- podílet se na rozpracování celostátních dokumentů do podmínek a možností kraje;
- podporovat vzájemnou spolupráci organizací a institucí podílejících se na realizaci dalšího vzdělávání v kraji, podporovat uzavírání sociálních dohod a iniciativ; rozvíjet spolupráci s jinými kraji při výměně zkušeností a příkladů dobré praxe;
- spolupracovat s meziresortním koordinačním orgánem a metodickým, informačním a poradenským centrem pro rozvoj dalšího vzdělávání na národní úrovni;
- ovlivňovat činnost krajského metodického centra, schvalovat jeho roční plán činnosti a zajistit jeho financování.

Co se týká členství v této radě, je vhodné respektovat stávající složení, které zapojuje všechny významné instituce do procesu účasti na rozvoji lidských zdrojů v kraji, jako jsou orgány krajské samosprávy, orgány státní správy včetně úřadů práce, odbory, podnikatelské a zaměstnavatelské organizace, významné regionální podniky, zástupci vzdělavatelů, poradenské a konzultační firmy, neziskové organizace, nadace, občanská sdružení apod.

Dosavadní zkušenosti

- Konkrétní výkon činnosti na krajské úrovni je jednoznačně závislý na přístupu vedení kraje a na osobním pochopení významu dalšího vzdělávání ze strany hejtmána a především na angažovanosti jeho zástupce, v jehož kompetenci je vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.
- V současných radách pro rozvoj lidských zdrojů je dosti všeobecným jevem příklon k řešení problémů školských, maximálně řešení dalšího vzdělávání na školách. Tento trend lze napravit prosazením větší účasti institucí vzdělávání dospělých na činnosti rady.
- K zajištění informovanosti na vertikální úrovni je další nezbytností pravidelná a organizovaná spolupráce s koordinačními orgány na národní úrovni. Důležité je také vzájemné poznávání a vzájemná výměna zkušeností z jednotlivých krajů, což je významné i pro činnost orgánů celostátních.

Organizační začlenění je vhodné ponechat na rozhodnutí krajských orgánů. Nabízejí se následující možnosti:⁵

- jako specializovaný orgán tripartitní rady v rámci kraje,
- z iniciativy krajských orgánů jako poradní orgán vedení kraje,
- jako poradní orgán zástupce hejtmána pro vzdělávání,
- jako orgán s právní subjektivitou.

5. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 1.3

Finanční nároky mohou být minimální, vzhledem k tomu, že se jedná o činnost z hlediska členů koordinačního orgánu dobrovolnou. Personálně je ovšem třeba zajistit činnost tajemníka, který bude připravovat jednání a vést administrativu. Vzhledem k tomu, že zasedání nejsou častá, je jistě možnost tuto funkci kumulovat s jinou činností v rámci krajského úřadu. Tato činnost je rovněž závislá na organizačním začlenění (viz výše).

Metodické centrum kraje

Poslání metodického centra kraje je třeba chápat jako veřejnou službu všem, kdo se podílejí na systémovém rozvoji, řízení a realizaci dalšího vzdělávání v kraji. Metodické centrum ve své činnosti spolupracuje s celostátně působícím metodickým, informačním a poradenským centrem pro rozvoj dalšího vzdělávání.

Zaměřuje se především na tyto činnosti:

- spolupracovat s krajským koordinačním orgánem a podílet se na přípravě jeho jednání;
- plnit metodickou, analytickou, konzultační a poznávací funkci při rozvoji DV v kraji;
- získávat a analyzovat potřebné údaje pro rozhodování o rozvoji dalšího vzdělávání;
- podílet se na rozvoji kvality v DV;
- v některých případech převzít roli autorizujícího orgánu;
- podílet se na informační podpoře vzdělávacích institucí (včetně škol) týkající se NSK;
- iniciovat výzkumnou poznávací činnost v rámci kraje na základě zpracovávaného ročního plánu činnosti.

Členství: Metodické centrum kraje je sdružení odborníků v oblasti dalšího vzdělávání. Měly by být zastoupeny významné instituce vzdělávání dospělých, školy zabývající se vzděláváním dospělých, zástupce poradenské instituce, zástupce podnikového vzdělávání, akademičtí pracovníci – andragogové apod. Ke své činnosti si dle potřeby přizývá odborníky příslušné pro řešení určitého konkrétního úkolu.

Organizační začlenění: stejně jako u centra celostátního se nepředpokládá vznik nového orgánu. Metodické centrum kraje se tedy bude skládat z konsorcia existujících institucí. Koordinační roli – dle podmínek a možností v jednotlivých krajích – může sehrát:

- Centrum uznávání a celoživotního učení (CU CU) projektu UNIV
- Krajský garant AIVD ČR
- Vysoká škola působící v kraji
- Metodické centrum může vzniknout i jako součást krajského koordinačního orgánu.

Finanční nároky: Je potřebné zajistit především financování výzkumné, poznávací a analytické činnosti. Proto metodické centrum zpracovává roční plán činnosti, který schvaluje koordinační orgán. Koordinační orgán rovněž projednává zajištění prostředků pro aktuální činnost centra.

3. STIMULACE POPTÁVKY PO DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Dosažený stupeň vzdělání a ekonomická aktivita jsou významnými faktory účasti jednotlivců v dalším vzdělávání s pozitivním vlivem. Naopak věk je negativně se projevující faktor na míře zapojení do vzdělávání. Vyšší aktivní zájem o vlastní znalostní rozvoj tak lze předpokládat zejména v případě zaměstnaných mladších osob, jež dosáhly vyššího vzdělání. Hlavní motivace k dalšímu neformálnímu vzdělávání spočívá zejména v získání znalostí nezbytných ke kvalitnímu pracovnímu výkonu a kariérnímu růstu, a to bez ohledu na věk či vzdělanostní úroveň.

Získání zaměstnání či riziko nezaměstnanosti je čtenějším důvodem dalšího vzdělávání u nejmladší věkové skupiny, oproti ostatním. Povinná účast a riziko nezaměstnanosti vede o něco častěji ke vzdělávání osoby s nižší úrovní dosaženého vzdělání, ve srovnání s ostatními.

K nejzávažnějším bariérám, které odrazují jednotlivce od dalšího vzdělávání, patří skupina faktorů, jež lze souhrnně označit jako časová omezení. Jedná se o aktivity, resp. povinnosti, jejichž výkon zmenšuje časový prostor, který by mohl být věnován na vzdělávání (rodinné, pracovní povinnosti jedince). Druhý významný okruh představuje výše finančních nákladů spojených se zajištěním a realizací vzdělávacích aktivit.

Zabezpečení a realizace podnikového rozvoje lidských zdrojů narůstá s velikostí podniku. Potřeba rozvoje lidských zdrojů v podnicích je vedena zejména zajištěním kvalifikované pracovní síly vybavené aktuálními znalostmi a dovednostmi, jež jsou předpokladem kvalitního pracovního výkonu. Hlavní faktory ovlivňující rozhodování a realizaci rozvoje lidských zdrojů v podnicích představují nedostatek času z důvodů zajišťování hlavní činnosti podniku a pracovní vytíženosti zaměstnanců, pocit nepotřebnosti dalšího vzdělávání, kdy úroveň znalostí pracovní síly je zaměstnavatelem považována za dostatečnou, a finanční nákladnost dalšího vzdělávání. K dalším faktorům lze dále zařadit také nedostatky v oblasti systému řízení a rozvoje lidských zdrojů.

Řešení stimulace účasti v dalším vzdělávání tak lze hledat především ve skupině **nefinančních podpor**, zacílených na zmírnění či odstranění časových bariér dalšího vzdělávání, na zvýšení informovanosti a zajištění kvalitního vzdělávacího prostředí.

Druhou hlavní oblast, kde lze vytvářet účinná opatření k podpoře účasti v aktivitách dalšího vzdělávání, představují opatření na **zmírnění finančních bariér**.

Návrhy v oblasti stimulačních opatření zohledňují kritéria krátkodobého časového horizontu implementace, snadnosti administrace nástroje, finanční omezenosti veřejných rozpočtů, kvality. Vzhledem k omezenosti zdrojů veřejných rozpočtů je tak žádoucí nástroje podpory poptávky stavět především na systémech, zdrojích, nástrojích a institucích, které buď již jsou vytvořené, nebo se vytvářejí a jejich další tvorba a rozvoj jsou zajištěny nebo plánovány již probíhajícími aktivitami. Tento požadavek splňuje zejména systém uznávání a jednotlivé prvky tvořící podpůrné prostředí systému uznávání, které lze využít jako zdroj nástrojů pro podporu poptávky po dalším vzdělávání v rámci nefinanční motivace.

3.1 Nefinanční stimulace poptávky po DV

Ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Nejvýznamnější motivací k účasti na dalším vzdělávání jednotlivců je možnost uplatnění na trhu práce, příp. udržení si stávajícího zaměstnání nebo získání jiného. Z tohoto pohledu je nesmírně důležité, aby samotné vzdělávání vedlo k prokazatelným výsledkům a kvalifikacím, které mají na trhu práce svou hodnotu a jsou zaměstnavateli respektovány, poptávány a vyžadovány.

Stabilní systém uznávání a jeho rozvoj poskytuje potenciál k motivaci k dalšímu vzdělávání a stává se tak těžištěm podpory poptávky po dalším vzdělávání. Systém uznávání vnáší do dalšího vzdělávání prvek důvěryhodnosti pro jednotlivé subjekty, kterým systém poskytuje záruku a transparentnost ohledně dosažení potřebné a žádoucí kvalifikace. Princip ilustruje následující schéma:

DŮVĚRYHODNOST = ZÁRUKY + TRANSPARENTNOST

	Záruky (kvality a využitelnosti)	Transparentnost
Občané	„Mám záruku, že prostřednictvím DV získám kvalifikaci, která mi zajistí lepší práci.“	„Prostřednictvím DV získám kvalifikaci, jejíž obsah budu dopředu přesně znát.“ „Dopředu budu vědět, co po mně budou chtít u zkoušky.“
Zaměstnavatelé	„Mám záruku, že prostřednictvím DV získá můj zaměstnanec kvalifikaci, kterou potřebuji.“	„Prostřednictvím DV získá můj zaměstnanec kvalifikaci, jejíž obsah budu dopředu přesně znát.“

Současně zde existuje i celá řada dalších důvodů spatřovat v systému uznávání východisko podpory poptávky po dalším vzdělávání:

- Jedná se o maximálně průřezové téma pro většinu nástrojů nefinanční motivace účasti na dalším vzdělávání.
- Všechny nástroje podporující princip uznávání výsledků dalšího vzdělávání vytvářejí v souhrnu maximálně systémové prostředí pro rozvoj dalšího vzdělávání.
- Systémově pojaté prostředí dalšího vzdělávání dává účasti v něm širší smysl – výstupem je celostátně platný certifikát, obsahující kvalifikační požadavky definované zaměstnavateli, provázaný úzce s rekvalifikacemi a živnostmi atd.
- Princip uznávání výsledků dalšího vzdělávání šetří čas strávený v kurzech a ověřuje odborné způsobilosti nabyté různými vzdělávacími cestami, vč. praxe.
- V realizaci zákona č. 179/2006 Sb., se uplatňují všichni sociální partneři podílející se na dalším vzdělávání a uplatňování jeho výsledků v praxi (zaměstnavatelé, OSVČ, profesní sdružení, jednotlivci – účastníci na dalším vzdělávání, poradci, pracovníci Úřadu práce, vzdělávací instituce vč. škol, nevylímaje tvůrce státních politik).

Podpora kvality dalšího vzdělávání

Kvalita systémových nástrojů v oblasti dalšího vzdělávání a samotná realizace kurzů dalšího vzdělávání má významný vliv na výsledný efekt učení. Systémovost a přehlednost jednotlivých nástrojů umožňuje účastníkům dalšího vzdělávání snazší orientaci a pochopení smyslu a účelu dalšího vzdělávání.

Pokud jsou systémové nástroje nastaveny kvalitně, má účastník dalšího vzdělávání, posléze případně držitel určité kvalifikace pocit, že úsilí věnované dalšímu vzdělávání se zúročilo a dosáhlo svého cíle. I tento faktor je následně motivující pro další účast na vzdělávání. Velice významnou roli v rámci motivace k dalšímu vzdělávání má zejména pojetí kurzu umožňující lepší uplatnitelnost na trhu práce (rozsah odpovídající pracovní pozici, obsah navázaný na praxi) a kvalita výuky. Volba kvalitní instituce, která disponuje kvalitními lektory a nabízí kvalitní vzdělávání, je však pro veřejnost velice obtížná. Proto je důležitou součástí stimulace poptávky systém, který by zákazníkovi pomohl orientovat se v široké nabídce vzdělávání. V rámci motivace k učení se jedná o klíčový faktor.

Informační a poradenská podpora

Informační a poradenská podpora má zásadní význam pro zvýšení motivace, a tedy i následné účasti na dalším vzdělávání. Zlepšení přístupu k poradenským službám pro jednotlivce i podniky, zajištění jejich kvality a finanční dostupnosti umožní každému zájemci profesionální asistenci při volbě kurzů dalšího vzdělávání tak, aby pro něho měly co největší přínos. Zejména se to týká osvěty v oblasti uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Poradenství by mělo přispět k rozšíření využívání dalšího vzdělávání směřujícího ke kvalifikacím NSK.

Mělo by narůstat také směřování rekvalifikací ke kvalifikacím NSK, což by mělo vést:

- k celkovému rozmachu systému uznávání (jehož potenciál pro motivaci k dalšímu vzdělávání byl popsán výše),
- k vyšší motivaci uchazečů o práci k rekvalifikačním kurzům (zakončení celostátně uznávaným osvědčením, za nímž stojí zaměstnavatelé).

Propagace a osvěta

Propagační aktivity jsou významnou složkou stimulace poptávky po dalším vzdělávání. Zvýšení účinnosti propagace by se mělo odrazit v plošném zvýšení vzdělávací poptávky. Zejména je důležité sladění propagačních aktivit v oblasti uznávání a dalšího vzdělávání jako celku. Jedním z účinných způsobů propagace se jeví např. monitoring a zveřejňování úspěšných příběhů držitelů kvalifikací NSK.

3.2 Finanční stimulace poptávky po DV

Zavedení nástrojů finanční stimulace je spojeno s vyššími finančními nároky, a tudíž v době probíhajících rozpočtových restrikcí není zatím reálné požadovat jejich zavedení do praxe. Zavedení navržených nástrojů lze tak s ohledem na ekonomickou situaci a jejich zvýšené nároky na veřejné prostředky předpokládat/doporučit v delším časovém horizontu, v období ekonomicky příznivějším pro veřejné rozpočty. Z dlouhodobého hlediska se jeví vhodné zvážit zavedení následujících finančních nástrojů stimulace k dalšímu vzdělávání.

Finanční individuální poptávková stimulace

Studijní poukázky, označované také jako vzdělávací vouchery, šeky apod., lze již i v současné době nalézt mezi zaměstnavatelskými benefity některých firem. Jedná se však zatím o pouze méně rozšířený druh zaměstnaneckého benefitu, spíše poskytovaného ve větších firmách, a tudíž dostupného pouze omezenému okruhu dospělých, tedy jen zaměstnancům těchto organizací.

Snadnější dostupnost tohoto nástroje většině dospělé populace by bezesporu ovlivnila její chování žádoucím směrem. Vzdělávací poukázky mohou být poskytovány dospělým na úhradu vzdělávacích aktivit poskytovaných akreditovanými vzdělavateli podle individuálního zájmu. Jsou určené k financování studia realizovaného z vlastní iniciativy a ve volném čase dospělého jedince. Úhradu hodnoty poukázky je možné rozdělit mezi účastníky vzdělávání (nejvyšší podíl), zaměstnavatele a veřejný sektor (v případě nezaměstnaných osob přebírá finanční účast zaměstnavatele veřejný sektor). Administrace celého systému by byla zabezpečena externími subjekty disponujícími zkušenostmi z působení v oblasti realizace (fungování) poukázkových systémů. Východiskem k vytvoření daného nástroje mohou být výstupy projektu PIVO⁶, zaměřeného na stimulaci dalšího vzdělávání občanů, které obsahují zpracovaný návrh fungování daného nástroje.

V souvislosti s implementací a fungováním daného nástroje se mohou vyskytnout zejména následující rizika, k jejichž zmírnění lze přijmout doporučená opatření:

- Nedostatečná orientace jedinců ve využití nástroje, vzdělávací nabídky, zhodnocení její kvality. Opatření k odstranění rizika: Zajištění potřebné informovanosti cílové skupiny prostřednictvím informační kampaně.
- Riziko nedostatku vlastních zdrojů k spolufinancování podpory u nízkopříjmových skupin. Opatření k odstranění rizika: Stanovení výše finanční spoluúčasti dospělých při respektování finančních možností cílové skupiny.
- Nedostatečně zodpovědný přístup jedince k potřebě vlastního financování dalšího vzdělávání. Opatření k odstranění rizika: Informační kampaň o nezbytnosti dalšího vzdělávání a možnosti využití podpůrného nástroje.

Vzdělávací poukázky se mohou stát významnou podporou vlastní iniciativy dospělých k samostatnému řízení dalšího profesního i osobního rozvoje.

Daňově uznatelné náklady na vzdělávání

V současné době existuje, v souvislosti s dalším vzděláváním zaměstnanců, v daňové oblasti pro zaměstnavatele pouze možnost odpočtu daňově uznatelných výdajů na vzdělávání zaměstnanců (provoz vzdělávacích zařízení a výdaje na vzdělávání zaměstnanců), které je v souladu s potřebami zaměstnavatele (náklady vynaložené v přímé souvislosti s dosažením, zajištěním či udržením příjmu zaměstnavatele). Problém však představuje nejasné vymezení daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele na vzdělávání, které je příliš obecné. Zákon o daních z příjmů neposkytuje konkrétnější výčet, upřesňující výdaje, jež lze z titulu vzdělávání zaměstnanců odečíst od základu daně. Daňový zákon označuje uznatelné výdaje značně obecně, jako náklady zaměstnavatele spojené se vzděláváním zaměstnanců zajišťované ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo s využitím externích vzdělávacích služeb.

Přesnější specifikace jednotlivých nákladových položek spadajících do tohoto okruhu daňově uznatelných nákladů už chybí. Absence jednoznačného vymezení daňově uznatelných výdajů může nakonec vést i k nedostatečnému či chybnému využívání této úlevy ze strany zaměstnavatelů, a to z důvodu nezahrnutí ve skutečnosti oprávněných výdajů, zaměstnavatelem mylně považovaných za neuznatelné výdaje.

6. Projekt PIVO – Podpora individuálního vzdělávání občanů – připravený MŠMT, ale nerealizovaný.

Naopak nejasné definiční hranice okruhu uznatelných nákladů současně otevírají prostor pro daňovou „kreativitu“. Vzhledem k tomu je nutné přesnější legislativní vymezení jednotlivých nákladových položek spadajících do okruhu daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele na vzdělávání. Jde zejména o zákonné vymezení konkrétních druhů výdajů, popř. jejich výčet, které jsou odečitatelné v souvislosti se vzděláváním zaměstnanců od základu daně, specifikace výdajů na externí vzdělávací služby, dopravu, ubytování zaměstnanců po dobu vzdělávání, studijní materiál, vybavení a provozní náklady vzdělávacího zařízení zaměstnavatele využívaného pro potřeby vzdělávání vlastní pracovní síly.

V souvislosti s implementací a fungováním daného nástroje se mohou vyskytnout zejména následující rizika, k jejichž zmírnění lze přijmout doporučená opatření.

- Nedostatečné hotovostní prostředky zaměstnavatelů na okamžitou úhradu cen kurzů. Opatření k odstranění rizika: Informační kampaň za účelem zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o významu a nezbytnosti zajištění a realizace rozvoje lidských zdrojů v podnicích a posílení jejich finanční odpovědnosti za financování a tvorbu potřebných zdrojů na úhradu dalšího vzdělávání.
- Riziko navýšení rozsahu a složitosti daňové legislativy. Opatření k odstranění rizika: Legislativní změny tvořit s ohledem na zajištění jejich přehlednosti.

Dopady tohoto nástroje na stimulaci poptávky záleží především na širší okruhu výdajů, jež bude možné zahrnout mezi zákonem uznané náklady.

Vzdělávací poukázky

Další nástroj, příspěvky na vzdělávání zaměstnanců poskytované na základě stanovených kritérií vymezené skupině zaměstnavatelů formou poukázek, již byl úspěšně pilotně odzkoušen v malých a středních podnicích ve třech krajích ČR v rámci realizovaného projektu ROZAM⁷. Příspěvky poskytované formou vzdělávacích poukázek zaměstnavatelům na vzdělávání jejich zaměstnanců prokázaly možnosti stimulovat zaměstnavatele k vyšší aktivitě v oblasti rozvoje lidských zdrojů v podnicích. V této souvislosti je tak vhodné zvážit navázání na zkušenosti úspěšného projektu, jehož výstupy nabízejí již zpracované metodiky fungování tohoto nástroje.

V souvislosti s implementací a fungováním daného nástroje se mohou vyskytnout zejména následující rizika, k jejichž zmírnění lze přijmout doporučená opatření:

- Nedostatečný zájem ze strany podniků o zajištění rozvoje lidských zdrojů. Opatření k odstranění rizika: Informační kampaň pro podniky o nezbytnosti dalšího vzdělávání a možnosti využití podpůrného nástroje.
- Riziko nedostatku podnikových zdrojů k spolufinancování podpory. Opatření k odstranění rizika: Stanovení výše finanční spoluúčasti při respektování ekonomické situace cílové skupiny.

Výsledky uvedeného pilotního projektu přinesly prokázané zvýšení zájmu o realizaci rozvoje lidských zdrojů v malých a středních podnicích.

7. Projekt ROZAM – Rozvoj zaměstnanců, realizovaný MPSV; projekt podporující vzdělávání v malých a středních podnicích.

4. UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání je v ČR právně upraveno zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění novely č. 53/2012 Sb. Tento zákon umožňuje všem, kteří mají zájem, nechat si ověřit a uznat výsledky svého dosavadního vzdělávání a učení bez ohledu na způsob a cestu nabytí odborných způsobilostí. Nezbytné je pouze prokázat osvojené odborné způsobilosti dle kritérií předepsaných v kvalifikačním a hodnotícím standardu a dle pravidel zákona č. 179/2006 Sb.

Tento zákon stanovuje pravidla pro získávání kvalifikací, které nelze získat podle žádného jiného právního předpisu (tzn. především zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie, zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta a další právní předpisy stanovující podmínky pro získání odborné způsobilosti v různých oblastech). Tyto kvalifikace zákon nazývá profesními kvalifikacemi a podmínkou pro jejich vznik je, že vedou k uplatnění na trhu práce („...odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání...“). Zákon se tak snaží vykrýt všechny mezery v celostátním uznávání smysluplných kvalifikací.

Zákon stanovuje pravidla i pro získání kvalifikací, k nimž jako nejběžnější cesta vede absolvování oboru vzdělání podle výše uvedeného zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Tyto kvalifikace zákon nazývá úplnými profesními kvalifikacemi a umožňuje dobrat se k nim alternativní cestou – poskládáním z profesních kvalifikací a následně úspěšně vykonanou závěrečnou zkouškou (učební obory) nebo maturitní zkouškou (studijní obory), případně absolutoriem (konzervatoře).

Pro fungování zákona č. 179/2006 Sb. je nezbytné zajišťovat celou řadu činností. Jsou to jednak činnosti, které jsou stanoveny zákonem a jejichž výkon je v některých případech kompetencí úřadů státní správy. Dále se jedná o zajištění činností, které jednoznačně ze zákona nevyplývají (tzn. nejsou pojmenovány a pro jejich zajištění není určen zodpovídající subjekt), nicméně má-li zákon fungovat, je jejich zajištění nezbytnou samozřejmostí a spadá do kompetence Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – ministerstva, které zodpovídá za zajištění celého zákona. Tyto činnosti jsou dosud zajišťovány především v projektu NSK II, v rámci projektu Koncept byly řešeny především otázky kvality uznávání.

4.1 Podpora prvků kvality v systému uznávání DV

Hlavním hlediskem pro podporu kvality ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání dle zákona č. 179/2006 Sb. je především garance objektivitu a důvěryhodnosti kvalifikací získávaných podle tohoto zákona.

Zajišťovat kvalitu ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání znamená zajišťovat kvalitu těchto procesů, resp. jejich výstupů:

Výstupy	Kritéria kvality výstupů
A. Profesní kvalifikace	Vytvořená profesní kvalifikace je poptávána jak občany, tak zaměstnavateli.
B. Kvalifikační standardy	Požadavky stanovené v kvalifikačním standardu odpovídají aktuálním zobrazeným požadavkům trhu práce (požadavkům zaměstnavatelů).
C. Hodnoticí standardy	Kritéria, postupy a další údaje stanovené v hodnoticím standardu umožňují provést objektivní hodnocení odborných způsobilostí (kompetencí) stanovených v kvalifikačním standardu, a to v požadovaném rozsahu a odpovídajícími metodami. Požadavky na odbornou způsobilost a materiálně-technické vybavení autorizované osoby stanovené v hodnoticím standardu umožňují objektivně posoudit vhodnost žadatele o autorizaci.
D. Udělená autorizace	Autorizovaná osoba má veškeré potřebné odborné i materiálně-technické předpoklady pro objektivní provádění zkoušky podle hodnoticího standardu příslušné profesní kvalifikace.
E. Ověření odborné způsobilosti (kompetence)	Autorizovaná osoba provede objektivní posouzení odborných způsobilostí účastníka zkoušky. Ověří všechny odborné způsobilosti uvedené v hodnoticím standardu za použití odpovídajících metod při zajištění materiálních a technických podmínek uvedených v hodnoticím standardu.

Právo kontrolovat kvalitu zkoušek z profesní kvalifikace mají autorizující orgány. Velmi by jim usnadnilo situaci, kdyby se podařilo vytvořit jednotný mechanismus pro dohled nad kvalitou prováděných zkoušek z profesních kvalifikací spadajících do jejich gesce, který by měl své legislativní zakotvení a který by umožnil kontrolovat soulad průběhu zkoušky s požadavky hodnoticího standardu prostřednictvím odborníků nominovaných zaměstnavateli.

Zajištění kontroly pro kvalitní ověřování odborných způsobilostí v rámci jednotlivých profesních kvalifikací umožní udržitelnost systému uznávání a akceptovatelnost osvědčení zaměstnavatelskou sférou. Osvědčení o profesní kvalifikaci bude dokladem o transparentním a objektivním prokázání odborných způsobilostí. Další vzdělávání směřující k získání profesní kvalifikace bude mít svůj smysl a hodnotu na trhu práce.

4.2 Návrh opatření k lepší využitelnosti systému uznávání pro kvalitu kurzů DV

Na trhu dalšího vzdělávání je nabízeno velké množství kurzů dalšího vzdělávání různého zaměření a různé kvality. Tvorbu jednotlivých kurzů ovlivňuje zejména poptávka po kurzech s takovým obsahem, který umožňuje lepší uplatnění na trhu práce. Vzniká také celá řada kurzů, které jsou reakcí na legislativně vymezené kvalifikační požadavky pro výkon některých povolání. U celé řady kurzů je zapotřebí získávat různé druhy akreditací (vzdělávacího programu nebo vzdělávací společnosti), aby bylo vůbec možné kurzy dalšího vzdělávání nabízet.

Cílem je rozvíjet jednotlivé kategorie státem podporovaného vzdělávání (rekvalifikačního, akreditovaného a normativního) tak, aby byla zajištěna kontrola ve všech částech vzdělávacího procesu (na vstupu, v průběhu a při výstupu). Důraz by však měl být kladen zejména na kontrolu vzdělávání při výstupu, tedy na skutečně získané a ověřitelné odborné způsobilosti účastníka kurzu. Hodnocení na výstupu je také z hlediska zjišťování neobjektivnější. Právě zde mohou hrát profesní kvalifikace zařazené do NSK významnou úlohu.

Pro jejich lepší využitelnost při koncipování kurzů dalšího vzdělávání je do budoucna potřeba zajistit větší diverzifikaci struktury NSP a NSK. Je třeba zohledňovat všechny varianty dělby práce ve všech typech firem a pracovišť. Ve výsledné struktuře by měla být umožněna koexistence všech na trhu práce existujících variant, i když se budou navzájem překrývat, i když mezi nimi vznikne vícestupňová hierarchie, i když se od sebe budou jen málo lišit. S využitím NSP jako zdroje je pak třeba zajistit vytváření profesních kvalifikací a jejich standardů i pro užší jednotky, než jsou v NSP vytvořené typové pozice.

Rozšíří se tím příležitosti pro občany, kteří jsou ochotni se vzdělávat a profesně rozvíjet, ale dílčím zacíleným způsobem, v rámci omezených časových i finančních podmínek. A i tak získají plnohodnotnou kvalifikaci. Atomizace kvalifikací a k nim vedoucích vzdělávacích programů pak umožní individualizaci vzdělávacích cest, případně i jejich stavebnicová uspořádání.

Podpora vzniku profesních kvalifikací vhodných pro rekvalifikace

Oblast rekvalifikačního vzdělávání je již provázána se zákonem č. 179/2006 Sb.. U těch kurzů, jejichž obsah je již součástí Národní soustavy kvalifikací, je zapotřebí složit závěrečnou zkoušku z profesní kvalifikace. Pro podporu zajištění kvality rekvalifikačních kurzů zejména na výstupu je nezbytné pokračovat ve zpracovávání a schvalování profesních kvalifikací tak, aby mohlo být co největší množství rekvalifikačních kurzů zakončeno zkouškou profesní kvalifikace. Optimální je vytváření a schvalování těch profesních kvalifikací, po kterých je v rekvalifikačních kurzech největší poptávka. Tímto krokem se systém také automaticky provádě s živnostenským zákonem (zák. č. 455/1991 Sb.), který pro udělení některých živností požaduje jako variantu dosaženého vzdělání rekvalifikační kurz.

Rekvalifikační vzdělávání jasně zacílené na vymezený obsah vedoucí k získání všech odborných způsobilostí pro výkon daného povolání dává smysl vzdělávacímu procesu a motivaci k učení. Existuje-li schválená profesní kvalifikace, ke které směřuje obsah rekvalifikačního kurzu, je výstupem osvědčení, které má svůj význam v rámci počátečního vzdělávání a které je možné doplnit o další profesní kvalifikace tvořící ve svém souhrnu kvalifikaci úplnou. Tato forma rekvalifikačního vzdělávání vede jednoznačně k cíli uplatnitelnosti na trhu práce, což je pro většinu populace nejvýznamnější motivační faktor pro účast na dalším vzdělávání.

Užší napojení akreditací kurzů dalšího vzdělávání na systém uznávání

V České republice existuje několik resortních systémů akreditace vzdělávacích programů, případně vzdělávacích zařízení, které jsou upraveny právními předpisy. Akreditací se podle těchto předpisů rozumí realizace vzdělávacích programů na základě žádosti vzdělávací instituce, případně pověření k vydávání osvědčení s celostátní platností. Žádosti vzdělávacích institucí jsou posuzovány odbornými komisemi, které zřizují příslušná ministerstva: MŠMT, MPSV, MZd, MV. Každý z uvedených resortů má vlastní systémy akreditací, které působí zcela samostatně a jsou dány specifickými právními předpisy. Proto je v rámci akreditací také rozdílná náročnost na zasílané podklady, rozdílná četnost zasedání akreditačních komisí v průběhu roku a různá míra kontroly dodržování akreditačních podmínek. Kontrolní postupy nejsou s výjimkou Ministerstva vnitra standardizovány a následná kontrola plnění akreditačních podmínek je mnohdy formální a nedostatečná z pohledu zabezpečování kvality.

Cílem je podpořit komunikaci resortních akreditačních komisí tak, aby byly sjednoceny procedury postupů při akreditacích vzdělávacích programů (či vzdělávacích institucí ve vazbě na vzdělávací programy), sjednocena kontrola v průběhu realizace dalšího vzdělávání (kontrolní činnost) a aby bylo projednáno využití možností zákona č. 179/2006 Sb. jako jednotícího kritéria kvality výstupů vzdělávání.

Nabízejí se dvě varianty řešení:

- Provázet akreditační systémy v případech, kdy je to vhodné, s Národní soustavou kvalifikací. Pro akreditované obsahy vzdělávání vytvořit profesní kvalifikace a akreditovat poskytovatele vzdělání nebo vzdělávací kurzy se zacíleným obsahem výuky pro dosahování profesních kvalifikací pro výkon povolání.
- Tam, kde nebude možné provázet akreditační systémy s Národní soustavou kvalifikací, upravit podmínky akreditací tak, aby se proces orientoval zejména na výsledky vzdělávání, tedy na ověřitelné výstupy, ve shodě s principem zákona č. 179/2006 Sb. Orientace na výstupy je z hlediska kvality a měření dosahovaných výstupů relativně nejúčinnější, např. v porovnání s akreditací na vstupu, kdy se hodnotí spíše přísliby a čestná prohlášení.

Žadatelé o různé druhy akreditací by se mohli ve svých žádostech řídit shodným principem – prokazováním kvality na výstupu – a lépe se v jednotlivých systémech akreditací orientovat. Vzdělávání v rámci současného stavu akreditací dává účastníkům takového vzdělávání jednoznačně smysl, jelikož je forma tohoto vzdělávání popsána legislativně. Pokud by však v rámci akreditovaného vzdělávání bylo možné dosahovat profesních kvalifikací, otevřel by se prostor pro prostupnost s počátečním vzděláváním, umožnilo by se dosahování úplných profesních kvalifikací, příp. stupně vzdělání formou skládání profesních kvalifikací.

Přesun kvalifikací stanovených některými právními předpisy (tzv. normativního vzdělávání) pod zákon č. 179/2006 Sb.

Normativní vzdělávání je oblast dalšího vzdělávání, která zahrnuje kurzy předepsané určitým právním předpisem. Patří sem především kurzy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kurzy požární ochrany, kurzy směřující ke složení zkoušek odborné způsobilosti (např. pro pracovníky okresních úřadů a pro další různé profese) atd.

Jde o desítky právních předpisů, které byly vytvářeny zejména v těch oblastech, kde pro výkon určitých povolání bylo nutné normovat kvalifikační předpoklady. Důvodem bylo jak nezbytné zajištění odbornosti (např. vyhláška o odborné způsobilosti v elektrotechnice), tak např. zajištění bezpečnosti při výkonu některých povolání (např. nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích). Vzhledem k tomu, že neexistoval zákon, který by tyto kvalifikační předpoklady pro jednotlivá povolání mohl zastřešit a vymezit do jisté míry společná pravidla, vznikaly jednotlivé právní předpisy dle aktuálních požadavků a s různými pravidly pro ověřování odborných způsobilostí. Každý systém také nastavuje různou míru a úroveň kontroly pro průběh ověřování odborných způsobilostí; v některých případech je ověřováním pověřen např. i jeden jediný subjekt (dnes spíše vnímáno jako zvykové právo), v jiných případech je systém vystaven na jiných principech. V mnoha případech již tyto systémy z dnešního pohledu postrádají celou řadu kvalitativních prvků – zejména zacílení na kontrolu výstupů, tedy skutečně dosažených a ověřitelných odborných způsobilostí.

Pro samotnou přehlednost kvalifikací a vzdělávacího systému jako takového se zdá být žádoucí začlenit jednotlivé právní předpisy tvořící normativní vzdělávání pod zastřešující zákon č. 179/2006 Sb., jelikož od doby jeho schválení již v řadě případů není důvod k existenci celé řady právních předpisů vymezujících dílčí oblasti kvalifikací. Kromě sjednocení důrazu na kvalitu – zejména na kvalitu na výstupu, by mohlo mít sladění legislativy i význam pro zjednodušení právního prostředí a snížení množství právních předpisů.

Cílem by měl být rozvoj Národní soustavy kvalifikací takovým způsobem, aby zahrnovala skutečně všechny kvalifikace rozlišované na území ČR, včetně těch, které jsou popsány specifickými právními předpisy. Důležité je zejména zahájit projednávání možného začleňování jednotlivých obsahů právních předpisů upravujících specifické vzdělávání do režimu zákona č. 179/2006 Sb. Vhodné by bylo stanovit prioritu k těm právním předpisům, které ve shodě se zákonem č. 179/2006 Sb. nezasahují do terciární úrovně vzdělávání. V současné době existuje ovšem malá ochota jednotlivých ministerstev pro sladění normativního vzdělávání s režimem zákona č. 179/2006 Sb. Tento záměr by proto vyžadoval náročná dlouhodobá meziresortní jednání a následnou úpravu legislativy.⁸

Celkové zpřehlednění legislativy v oblasti vzdělávání a sjednocení všech možných přístupů k získávání kvalifikací by usnadnilo orientaci občanů a vzdělávacích institucí v dalším vzdělávání. Provázání normativního vzdělávání s Národní soustavou kvalifikací by umožňovalo ve svém důsledku daleko víc – získávání kvalifikací v návaznosti na příbuzné profesní kvalifikace nebo na počáteční vzdělávání. Režim zákona č. 179/2006 Sb. nevyžaduje účast na kurzech, jejichž obsah je legislativně stanoven. Umožňuje uznávat jakékoli výsledky vzdělávání, např. praxi. Zájemci o získávání kvalifikací dle zákonů spadajících do normativního vzdělávání, kteří mají všechny odborné předpoklady pro získání kvalifikace, by se tak nemuseli účastnit formálních kurzů, ale mohli by po prokázání odborných způsobilostí popsaných v NSK získat kvalifikaci.

Sladění NSK s živnostenským zákonem

Dosáhnout lepší využitelnosti systému uznávání podle zákona č. 179/2006 Sb. zájemci o živnostenské podnikání.

To je možné jedním z následujících způsobů:

- Přílohy živnostenského zákona obsahující seznamy živností řešit jako průběžně nebo alespoň každoročně obnovované dokumenty navazující mj. na soustavu úplných profesních kvalifikací NSK (např. formou vládních nařízení, jako je tomu u soustavy oborů vzdělání).
- Novelizovat živnostenský zákon, aby profesní kvalifikace mohla být postačující podmínkou pro získání živnostenského oprávnění. Přílohy živnostenského zákona obsahující seznamy živností řešit jako průběžně nebo aspoň každoročně obnovované dokumenty navazující mj. na soustavu profesních kvalifikací NSK.

První způsob by ponechával jako podmínku pro získání živnostenského oprávnění sestavu profesních kvalifikací vedoucí ke kvalifikaci úplné (tedy nikoliv jednotlivé profesní kvalifikace).

Druhý způsob by jako podmínku pro získání živnostenského oprávnění již akceptoval profesní kvalifikace.

8. Pokyn jednotlivým resortům k využívání zákona č. 179/2006 Sb. pro resortní předpisy týkající se odborné způsobilosti a kvalifikací dává Usnesení vlády č. 135/2013 k „Návrhu na podporu využití Národní soustavy kvalifikací a zákona č. 179/2006 Sb.“

Opatření by proto mohlo mít podobu dvou následných kroků s tím, že druhý krok by byl realizován až v návaznosti na zkušenosti s realizací kroku prvního.

S ohledem na poměrně náročné standardy profesních kvalifikací lze předpokládat, že řada zájemců o získání živnostenského oprávnění, byť s určitou praxí v daných činnostech, by byla nucená absolvovat kurz doplňující jejich dosavadní znalosti a dovednosti.

Využívání sektorových dohod k posilování systému uznávání

Sektorové dohody jsou nově vytvářenou platformou spolupráce zaměstnavatelů, vzdělavatelů a organizací veřejné správy, jejímž cílem je řešení různých problémů v oblasti trhu práce a lidských zdrojů. Mohou být pojaté regionálně i celostátně. Sektorové dohody nejsou právně vymahatelnými smlouvami, ale „gentlemanskými dohodami“. Jsou uzavírány mezi zpravidla větším počtem aktérů, kteří naleznou společný pohled na určitý problém i na potřebu a způsob jeho řešení. Jejich navrhovateli jsou sektorové rady, které po schválení těchto návrhů oslovují další aktéry a domlouvají s nimi obsah dohody i realizační kroky.

Podporovat iniciaci sektorových dohod směřujících k celostátnímu uplatnění systému uznávání v určitém segmentu příslušného sektoru lze zejména dvěma způsoby:

- Prosazení kvalifikací NSK jako garance kvality činností v určitém segmentu příslušného sektoru, zejména jde-li o činnosti s potřebou zvýšené zodpovědnosti jejich vykonavatele.
- Prosazení přesunu určité relativně rozšířené kvalifikace dosud stanovené určitým právním předpisem, který již plně neodpovídá současným potřebám a podmínkám, do působnosti zákona č. 179/2006 Sb. (jedná se vlastně o uplatnění výše uvedeného opatření, s tím, že zde je díky zapojení zástupců veřejné správy, čili i gestorů příslušného právního předpisu do sektorové dohody, větší šance na úspěch).

V důsledku uzavírání těchto dohod by mělo dojít k výraznému zvýšení poptávky po vzdělávání, které by vedlo k omezenému počtu vybraných podporovaných kvalifikací („vlajkové lodi“).

4.3 Užší propojení NSK a počátečního vzdělávání

Hlavní rolí NSK je identifikovat a popisovat na trhu práce žádané profesní kvalifikace, které pak mohou po složení zkoušky získávat občané a posilovat tak svou pracovní uplatnitelnost. Tomu odpovídají nastavené procesy probíhající na platformě sektorových rad (a jejich pracovních skupin) složených ze zástupců zaměstnavatelů i úzká návaznost NSK na NSP.

NSK však má plnit ještě další důležité role, kterými jsou:

- být společným rámcem výstupů počátečního a dalšího vzdělávání,
- být zdrojem pro vymezování struktury a obsahu oborů počátečního vzdělávání, přičemž tyto role by NSK měla plnit prostřednictvím úplných profesních kvalifikací (ÚPK) a jejich skládáním z profesních kvalifikací.

Dosavadní vývoj naplňování NSK je však charakteristický tím, že primárním cílem vymezování profesních kvalifikací je jejich potřeba na trhu práce a řešení možnosti skládat ÚPK je až sekundární. To způsobuje, že často neexistují, ani zatím nejsou vytvářeny profesní kvalifikace, které by kompletovaly sestavy vedoucí k ÚPK. Navíc NSP směřuje k čím dál větší „atomizaci“ povolání a již nyní cca dvě třetiny povolání v NSP se nečlení do typových pozic, jsou často velmi úzce specifická a nemohou tak být využívána jako rámce pro ÚPK a potažmo pro obory vzdělání.

Tento problém je třeba řešit rozdělením stávajícího procesu naplňování NSK do dvou na sebe navazujících procesů:

- proces tvorby profesních kvalifikací, tedy proces, jehož základem je analýza trhu práce a dělby práce ve firmách a na pracovištích a jehož výsledkem jsou profesní jednotky (jednotky práce NSP a profesní kvalifikace NSK). Klíčoví v tomto procesu musí být zaměstnavatelé,
- proces tvorby ÚPK a způsobů jejich skládání z PK, tedy proces, jehož základem je syntéza profesních kvalifikací do relativně širších celků, které mají společný odborný základ a jsou vzdělatelné v počátečním vzdělávání. Výsledkem jsou ÚPK a jejich sestavy PK. Klíčoví v tomto procesu musí být vzdělavatelé, s tím, že by v něm měli být zastoupeni i zástupci zaměstnavatelů a státu, přičemž oba procesy musí probíhat ve vzájemné koordinaci a zástupci obou skupin (zaměstnavatelů i vzdělavatelů) musí být přítomni i ve druhém procesu. Druhý proces by navíc měl fungovat jako zpětná vazba pro identifikaci mezer a nesystémovostí v soustavě profesních kvalifikací.⁹

4.4 Institucionální zabezpečení systému uznávání DV

Systém uznávání může fungovat jedině tehdy, bude-li mít k dispozici průběžně aktualizovanou NSK. K tomu je nutné přijmout následující opatření:

- zajistit organizačně a finančně správu, **rozvoj a aktualizaci NSP**,
- zajistit organizačně a finančně správu, **rozvoj a aktualizaci NSK**,
- **kontrolu kvality zkoušek** z profesních kvalifikací NSK,
- zajistit **správu a aktualizaci informačních systémů** i fungování **poradenských služeb** zaměřených na systém uznávání.

Tyto činnosti by měly být zajišťovány následujícími institucemi a orgány:

- **Pracoviště pro správu a rozvoj NSK a pro podporu procesů uznávání** bylo již konstituováno jako součást NÚV. Při NÚV je také ustavena síť oborových skupin složených především se zástupců vzdělavatelů, jejímž úkolem je řešit otázky vzdělatelnosti kvalifikací a jejich strukturování pro účely koncipování úplných profesních kvalifikací a oborů počátečního vzdělávání.
- **Síť sektorových rad** složených z reprezentantů zaměstnavatelů a jimi vytvářených pracovních skupin – tako síť byla vytvořena a je rozvíjena v rámci projektů NSP, slouží pro naplňování a aktualizaci soustav NSP a NSK a její činnosti jsou financovány z projektů NSP a NSK.
- **Autorizující orgány** – jednotlivá ministerstva a ČNB zajišťují udělování autorizací autorizovaným osobám včetně jejich evidence, vykonávají kontrolní činnost u zkoušek.
- **MŠMT** – zajišťování celkového spravování zákona č. 179/2006 Sb. a procesů jeho implementace.

9. Proces byl zahájen na konci roku 2012, bude při něm využita síť zrekonstruovaných oborových skupin při NÚV.

5. KVALITA INSTITUCÍ A LEKTORŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Současnou podobu dalšího vzdělávání v ČR ovlivnila možnost čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Tato nová skutečnost iniciovala vznik mnoha vzdělávacích institucí a do jisté míry narušila doposud relativně fungující vztah nabídky a poptávky kurzů dalšího vzdělávání. Zadavatelé výběrových řízení mnohdy nejsou schopni posoudit kvalitu nabízených služeb (kvalitu vzdělávacích institucí vč. vzdělávacího programu), a proto volí jako jediné „spravedlivé“ či „nediskriminační“ hodnotící kritérium cenu. Pokud se v některých výběrových řízeních objeví jako kritérium určitý prvek kvality, není mu připisována větší váha než ceně. Navíc často dochází k jeho neobjektivnímu posouzení. V samotném důsledku tak nejsou spokojeny ani vzdělávací instituce, ani zadavatelé výběrových řízení (zákazníci), ani účastníci dalšího vzdělávání.

Vzdělávací instituce, které investují do služeb, mohou jen obtížně cenově konkurovat institucím, jejichž primárním cílem je maximalizace zisku, nikoli kvalitní produkt. Ve veřejných zakázkách ale zpravidla vítězí právě tyto poskytovatelé dalšího vzdělávání, neboť mohou velmi silně konkurovat cenou, neboť neinvestují do rozvoje produktů ani lektorské základny a často jejich servis pro zákazníka bývá neuspokojivý.

Stát doposud nijak neupravoval hodnocení kvality vzdělávacích institucí, vyjma jisté formy hodnocení v rámci akreditovaného a normativního vzdělávání – tedy z důvodu legislativní závaznosti či financování vzdělávání ze státního rozpočtu. Čerpání z Evropského sociálního fondu přineslo neobvyklé množství finančních prostředků do dalšího vzdělávání, stát tím pádem také spolufinancuje celou řadu vzdělávacích projektů. Ukazuje se ale, že je velmi obtížné posoudit kvalitativní stránku vzdělávání či vzdělávací instituce, a ve výsledku je při hodnocení často preferována cena.

Dosavadní absence nástroje hodnotícího kvalitu vzdělávacích institucí se stala v souvislosti s výrazně navýšenou nabídkou velmi markantní. Vzdělavatelé jasně formulují, že na trhu dalšího vzdělávání chybí jednoznačný nástroj, který by odlišoval kvalitu od nekvality. Zřejmě je snaha vzdělávacích institucí získat konkurenční výhodu formou různých typů certifikátů kvality (ISO, Q FOR atd.), případně vzdělávací instituce žádají o akreditaci vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů MŠMT a jiná resortní ministerstva zejména proto, že udělená akreditace je interpretována spíše jako garance státu za kvalitu dané instituce a následně se stává marketingovým sloganem („jsme akreditovaná vzdělávací instituce“).

Z šetření vyplynul zájem vzdělávacích institucí o nalezení způsobu objektivního posuzování kvality vzdělávacích institucí i za cenu finančních nákladů spojených s nutnou formou certifikace. Dle názorů zástupců vzdělávacích institucí je hlavním důvodem skutečnost, že zákazník nemá ve většině případů možnost objektivního porovnání ceny a kvality kurzu. Většinou také zákazník nemá představu, jaká kritéria charakterizují kvalitní vzdělávací instituci a kvalitu jejich produktů. Zákazníci se neorientují ve stávajících systémech certifikací, většinou udělené certifikáty kvality ani neznají.

Jedním z cílů podpory kvality dalšího vzdělávání je proto nalezení levného, jednoduchého a objektivního nástroje pro posuzování kvality vzdělávacích institucí včetně jeho zakotvení v současném systému dalšího vzdělávání tak, aby našel své uplatnění v rámci výběrových řízení a pomohl zákazníkům (vč. jednotlivců, firem i státních institucí) orientovat se v kvalitě nabízených služeb.

Přidělování zakázek na vzdělávání zejména dle kritéria nejnižší ceny bez ohledu na kvalitu není pro praxi dalšího vzdělávání příznivé a nese s sebou rizika v podobě demotivace účastníků vzdělávání a jejich následné rezistence pro případ následných vzdělávacích aktivit. Je třeba nalézt způsob, jak měřit přidanou hodnotu kurzů a posun v kompetencích účastníků, a to nejen ve znalostech, ale i v tzv. měkkých dovednostech.

Zatímco je obtížné najít shodu ohledně kritérií, která by definovala kvalitní vzdělávací instituci, na jednom se shodnou všichni. Výrazným prvkem kvality vzdělávací instituce jsou její lektori. Přesto v ČR dosud neexistovala jasně vymezená profese lektora dalšího vzdělávání a dospělý vzdělává prakticky každý, kdo k tomu najde odvahu. Předpoklady lektorské činnosti jsou však poměrně náročné. Přestože každý lektor předává obsahově jiné odborné znalosti, dovednosti a praktické zkušenosti, je možné vymezit jednotný základ odborných předpokladů pro výkon této činnosti.

Souhrn odborných předpokladů pro výkon činnosti lektora je shrnut v profesní kvalifikaci „lektor dalšího vzdělávání“. Ne navrhuje se tak vytvoření dalšího z mnoha systémů certifikace lektorů, ale využití stávajících nástrojů podporujících kvalitu dalšího vzdělávání a transparentnost kvalifikací. Získávání profesní kvalifikace lektora dalšího vzdělávání tedy spadá do právního rámce zákona č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

5.1 Kvalita lektorské profese

Výkon činnosti lektora, tutora, konzultanta je v ČR volnou živností, pro kterou neexistuje žádná přímá příprava ve formálním vzdělávacím systému. V praxi dosud nebyly uplatňovány žádné obecně uznávané požadavky pro lektory a konzultanty a nejsou užívána žádná všeobecně přijímaná kritéria pro hodnocení kvality lektorů. K prokazování odborné a pedagogické způsobilosti lektorů využívají různé „certifikáty“ prokazující absolvování kurzů zaměřených na andragogické dovednosti. Různá profesní sdružení a asociace stanovují vlastní požadavky na způsobilost lektorů, kteří působí v interních systémech vzdělávání příslušných oborů a na uznávání konkrétních certifikátů se často neshodnou ani autority v oboru.

Na trhu existuje vedle sebe řada oborových i firemních certifikačních procesů k prokazování kompetencí lektorů. Žádný z těchto systémů však není legislativně zakotvený nebo v převážné míře využíván např. jako kvalifikační předpoklad při výběrových řízeních. Proto také není žádný z udělovaných certifikátů v oblasti lektorství dominantní a obecně uznávaný zákazníky a i odborníky v oboru.

Zákon 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, spolu se svým nástrojem – Národní soustavou kvalifikací, vytváří významnou příležitost pro popsání kvalifikačních požadavků na výkon činnosti lektora dalšího vzdělávání a legislativně zakotvuje možný způsob získávání této kvalifikace. Uvedený zákon je univerzálním právním předpisem, umožňujícím získávat profesní kvalifikace v případě, že jejich nabytí není popsáno jiným specifickým zákonem. Z tohoto důvodu byla projektem vytvořena profesní kvalifikace „lektor dalšího vzdělávání“ tak, aby bylo možné této kvalifikace dosahovat podle pravidel zákona č. 179/2006 Sb.

Začlenění lektora dalšího vzdělávání do režimu zákona č. 179/2006 Sb. má zejména tyto výhody:

- není vytvářen nový systém, který by vyžadoval dodatečné finanční prostředky,
- Národní soustava kvalifikací je registr všech kvalifikací rozlišovaných a uznávaných na území ČR, lektor dalšího vzdělávání je proto součástí tohoto registru,
- profesní kvalifikace lektora dalšího vzdělávání má celostátní platnost,
- profesní kvalifikaci lektora DV může získat každý, kdo má zájem a úspěšně složí zkoušku dané profesní kvalifikace,
- certifikačním orgánem – resp. autorizovanou osobou může být jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která splní zákonem stanovené předpoklady pro získání autorizace.

Vznik této profesní kvalifikace silně podporují zástupci vzdělavatelů, zejména ti, kteří se snaží aktivně řešit kvalitativní stránku výuky.

Na základě spolupráce se zástupci komerčních vzdělávacích institucí, univerzit, škol, školských zařízení a neziskového sektoru byly vytvořeny následující návrhy:

- návrh typové pozice „lektor dalšího vzdělávání“,
- návrh kvalifikačního standardu profesní kvalifikace „lektor dalšího vzdělávání“,
- návrh hodnoticího standardu profesní kvalifikace „lektor dalšího vzdělávání“.

Výše uvedené návrhy byly projednány a schváleny Sektorovou radou pro státní správu, následně byly schváleny MŠMT, a profesní kvalifikace „lektor dalšího vzdělávání“ byla zařazena do Národní soustavy kvalifikací a byla předepsaným způsobem zveřejněna v roce 2013¹⁰.

Požadavky na odbornou způsobilost lektora dalšího vzdělávání odpovídají úrovni 7 Evropského kvalifikačního rámce (EQF) a jsou dále rozpracovány na jednotlivá kritéria hodnocení. **Jedná se zejména o následující požadavky:**

- Sestavení obsahu a struktury vzdělávacího programu na základě stanovených vzdělávacích cílů, vč. z nich vyplývajících kompetencí.
- Rozpracování obsahu kurzu do minutového scénáře vč. volby didaktických pomůcek a metod výuky.
- Zjišťování úrovně vstupních kompetencí a vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávacího programu.
- Prezentace vzdělávacího obsahu s využitím interaktivního přístupu, řešení problémů a příkladů z praxe s využitím didaktických pomůcek.
- Příprava, řízení a vyhodnocení modelových situací a metod práce se skupinou.
- Zadávání samostatných a skupinových prací účastníkům vzdělávacího programu.
- Hodnocení účinnosti vzdělávání a dosažení nastavených vzdělávacích cílů a požadovaných kompetencí.

Autorizujícím orgánem je pro tuto kvalifikaci MŠMT. Zájem ze strany vzdělávacích institucí prokazuje i to, že již v prvním čtvrtletí 2013 se první dvě instituce staly autorizovanými osobami.

10. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 2.1

5.2 Hodnocení kvality vzdělávacích institucí

Preference nejnižší ceny ve veřejných zakázkách a příliv dotačních peněz do vzdělávání mj. umožnily v nebyvalé míře vznik a rozvoj vzdělávacích institucí, které bez výrazného zázemí poskytují další vzdělávání diskutabilní kvality.

Zadavatelé veřejných zakázek, kteří by rádi zohlednili kvalitu vzdělávací instituce (resp. nabízeného vzdělávacího programu) nemají vlastní nástroje a často ani kompetence k objektivnímu porovnání kvality dodavatelů před započítáním vzdělávání. Náhodně zvolená kritéria neumožňují komplexně posoudit kvalitu vzdělávací instituce, a tak je často východiskem požadavek na akreditaci MŠMT. Nadto zadavatelé často narážejí na omezení zákonem o veřejných zakázkách, kdy formulace kvalitativních požadavků bývá považována za diskriminační.

Rating vzdělávacích institucí je nástroj, který umožňuje hodnocení kvality vzdělávacích institucí s využitím podobného principu, jaký je používán např. v hotelnictví. Čím vyšší hodnocení, tím vyšší kvalita a úroveň služeb vzdělávací instituce.

Navrhovaný systém ratingu je nástroj, který komplexně a nezávisle posoudí jednotlivé prvky kvality vzdělávací instituce a následně umožní:

- vzdělávací instituci vyhodnotit a následně rozvíjet dílčí prvky kvality,
- vzdělávací instituci propagovat sebe sama na základě získané značky kvality,
- zákazníkovi orientovat se ve vztahu cena a kvalita.

Význam tohoto nástroje je v pomoci zákazníkům (jednotlivcům, personalistům firem, zadavatelům výběrových řízení u vzdělávacích programů, které jsou realizovány s čerpáním finančních prostředků z veřejného rozpočtu atd.) orientovat se v **poměru mezi cenou a kvalitou**, aniž by se musel zákazník umět orientovat v jednotlivých kritériích, která kvalitu vzdělávací instituce vytvářejí.

Vytvořený rating je nástrojem, který potenciálnímu zákazníkovi říká, že vzdělávací instituce již byla prověřena nezávislým odborníkem a úroveň jejích služeb odpovídá příslušnému stupni, který je veřejně popsán. **Zákazník pak může volit mezi vzdělávacími institucemi na zvoleném stupni ratingu**, přičemž ví, jaký standard je mu garantován. Zároveň se jedná o marketingový nástroj, který umožní vzdělávacím institucím poukazovat na kvalitu jimi nabízených služeb.

Kritéria kvality vzdělávací instituce a přidělení hodnoty ratingu¹¹

V rámci ratingu budou posuzována zejména 4 hlavní kritéria kvality vzdělávací instituce:

- Lektorské zázemí
- Proces vzdělávání a měření jeho efektivity
- Materiálně–technické a didaktické zázemí
- Zákaznický komfort

11. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 2.2

U **lektorského zázemí** bude v rámci každé vzdělávací instituce hodnocen zejména podíl lektorů se speciální kvalifikací pro lektorskou činnost (doložitelnou podle popsaného standardu např. kvalifikační zkouškou, státní zkouškou v příslušných oborech, certifikátem z odborného kurzu pro rozvoj lektorských kompetencí atd.), a dále pak podpora rozvoje lektorů ze strany vzdělávací instituce a provázanost přípravy vzdělávacího programu podle požadavků zákazníka s praktickým provedením výuky nebo např. schopnost lektorů průběžně ověřovat rozvoj kompetencí účastníků dalšího vzdělávání.

Kritérium **proces vzdělávání – měření jeho efektivity** se zaměřuje na samotný průběh vzdělávání, a to zejména z pohledu analýzy vzdělávacích potřeb, přizpůsobení vzdělávací nabídky potřebám klienta a výsledkům analýzy, schopnosti ověřovat dosahování cílů stanovených ve vzdělávací nabídce, schopnosti vytvářet vzdělávací rozvojové plány na přání klienta, umožnění udržování znalostní úrovně účastníků po skončení kurzu atd.

Materiálně–technické a didaktické zázemí je nedílnou součástí výuky, a proto musí být zajištěno vzdělávací institucí v odpovídající kvalitě. Hodnoceny budou jak prostory, kde výuka probíhá, tak například využívání legálního softwaru, originální materiály pro podporu výuky (buď vlastní tvorby nebo s uvedeným autorstvím), vybavení učeben, vybavení odpovídající charakteru výuky, využití multimediálních didaktických pomůcek atd.

Zákaznický přístup vzdělávacích institucí je posuzován zejména z pohledu pružnosti a komfortnosti pro zákazníka. Toto kritérium zahrnuje šíři a dostupnost vzdělávací nabídky, existenci kontaktních pracovníků a kvalifikovaných pracovníků pro poradenství ve vzdělávání, schopnost rychlé realizace kurzů zveřejněných v nabídce, a to místem i časem přizpůsobené přání zákazníka, schopnost zajistit další služby v návaznosti na vzdělávací aktivity atd.

Jednotlivé otázky v rámci výše uvedených kritérií jsou podle náročnosti splnění rozpracovány do **pěti úrovní**. Splnění těch nejnáročnějších v jejich souhrnu bude představovat nejvyšší hodnotu ratingu, označenou pracovními pěti hvězdičkami. Naopak splnění požadavků uvedených pro první pásmo bude znamenat udělení jedné hvězdy ratingu. Výsledná hodnota přiděleného ratingu bude odpovídat nejvyššímu hodnocení, v rámci něhož splní vzdělávací instituce všechna kritéria. Není tedy zvolen model, kdy vzdělávací instituce buď mají certifikát kvality, nebo ho nemají.

Důležité je však upozornit na skutečnost, že z hlediska ratingu je již jedna dosažená hvězda považována za známku kvality. Jedním ze základních cílů ratingu je oddělit kvalitní vzdělávací instituce od nekvalitních. Z tohoto pohledu je instituce s ratingovou hodnotou jedné hvězdy považována za takovou, která splňuje minimální standardy kvalitní vzdělávací instituce.

Metody hodnocení kvality vzdělávací instituce

Navrhovaný systém ratingu využívá kombinaci tří metod hodnocení. Jsou jimi:

- Autoevaluace; vzdělávací instituce se „přihlásí“ ke stupni ratingu, který podle vlastního mínění splňuje, a toto následně doloží při návštěvě hodnotitele. V praxi je prvním krokem vyplnění autoevaluačního dotazníku, kde vzdělávací instituce popíše stav či procesy v dané vzdělávací instituci tak, jak fungují.
- Hodnocení na místě; provede vyškolený externí hodnotitel, který navštíví ratovanou instituci a prověří pravdivost všech tvrzení uvedených v autoevaluačním dotazníku.
- Hodnocení zákazníkem; hodnotitel provede ověření klíčových tvrzení z autoevaluačního dotazníku u zákazníků dané vzdělávací instituce.

Doba platnosti ratingu a výše poplatku

Navrhovaná doba platnosti ratingu jsou tři roky, a to zejména z důvodů aktuálnosti přidělené hodnoty. Neuvažuje se provádění kontrol v průběhu doby platnosti ratingu, s výjimkou mechanismu kontroly na základě podnětu. Náklady na provádění ratingu by měly být pokryty formou poplatku za provedení hodnocení, přičemž výše poplatku by měla být stanovena tak, aby nebyla překážkou pro využití tohoto nástroje.

Závěry z pilotáže

Výsledkem aktivity v rámci projektu je návrh kritérií jednotlivých úrovní ratingu a metodiky jejich zjišťování, včetně základního pilotního ověření.

Tato pilotáž prokázala značný zájem vzdělávacích institucí o rating, ale také nutnost ověření některých skutečností na větším vzorku vzdělávacích institucí. Pro uvedení ratingového systému do každodenní praxe je třeba provést plošnou pilotáž a na jejím základě nastavit všechny nezbytné procesy. Rovněž je třeba vyřešit institucionální zakotvení těchto procesů.

První fáze ostrého provozu ratingového systému (minimálně dva roky, včetně plošné pilotáže) by měla být podpořena projektem dotovaným z ESF, který by hradil náklady na procesy ratingu do té doby, než se systém stane všeobecně respektovaným a vzdělávací instituce budou úhradu za rating považovat za užitečnou investici.

Už nyní pilotáž prokázala, že rating je pro řadu vzdělávacích institucí také motivačním prvkem ke zlepšování vlastních procesů a standardů. Proto je nutné podpořit i vzdělávací roli ratingu směrem ke vzdělávacím institucím, což ve výsledku povede ke zlepšení kvality poskytovaných služeb zákazníkovi.

Zásadním prvkem bude také vytvoření on-line webové aplikace pro komplexní administraci ratingového systému, ale i pro jeho informační, poradenskou, vzdělávací a marketingovou podporu.

6. INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ PODPORA

Informačně-poradenská podpora dalšího vzdělávání:

- má vytvořit prostředí podporující člověka v celoživotním učení a pomáhající mu dělat správná rozhodnutí v pracovní kariéře,
- zaměřuje se nejen na nezaměstnané nebo ohrožené skupiny, ale na všechny ekonomicky aktivní občany (čím aktivněji využívají systém, tím větší jim poskytuje přínos),
- poskytuje občanům i zaměstnavatelům srozumitelný přehled o možnostech dalšího vzdělávání a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení, přistupuje rovnocenně k veřejným, soukromým i neziskovým vzdělávatelům a poskytuje informace umožňující jejich srovnání,
- poskytuje občanům i zaměstnavatelům motivaci k dalšímu vzdělávání:
 - jednotlivcům ukazuje úspěšné cesty
 - firmám a organizacím poskytuje nástroje pro zjišťování vzdělávacích potřeb jejich zaměstnanců a efektivní cesty k jejich naplnění.

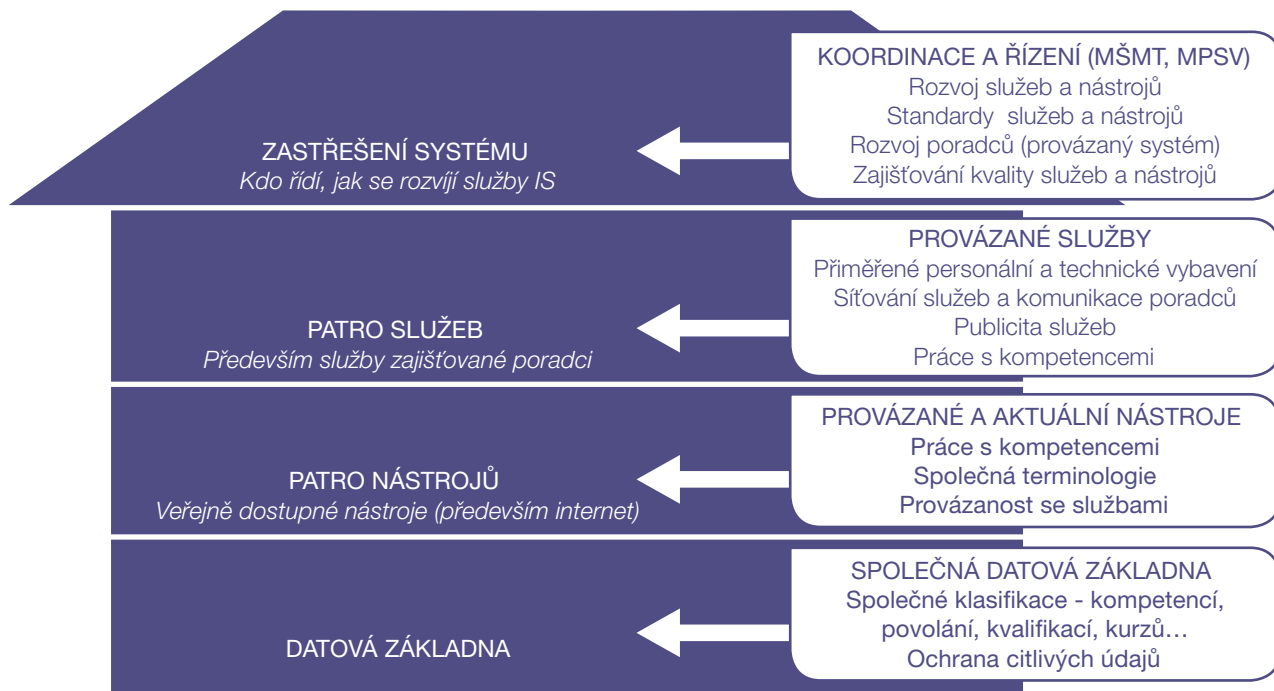
6.1 Rámec pro hlavní záměry: informačně-poradenský systém jako dům

V současnosti existuje poměrně rozsáhlý výběr nástrojů a poradenských služeb, které jsou většinou izolované. Buď „o sobě“ nevědí vůbec, nebo si nejsou schopny předávat využitelné informace. Cílem navrhovaného systému je dostat poradenské nástroje a služby „pod jednu střechu“. Aby občané mohli systém podpory DV účelně využívat, měly by být jeho nástroje a služby smysluplně propojeny. V praxi to znamená, že by systém měl být schopen nabídnout co nejvíce odpovídajících informací, které poskytnou dostatečnou podporu pro přijetí co nejlepších rozhodnutí. Systém by měl být efektivní a měl by smysluplně propojovat relevantní informační zdroje, nástroje a služby.

Propojení **nástrojů, služeb a sdílených dat** by měl zajišťovat systém, který umožní vzájemnou koexistenci, komunikaci a synergii jednotlivých subsystémů v oblasti informačně-poradenské podpory dalšího vzdělávání. Aby bylo možno zajistit požadované funkce, je potřeba vytvořit prostředí (systém) s definovanými pravidly, které takové propojení umožní. Navržený systém by měl obhospodařovat společné datové zdroje, poskytovat služby jednotlivým aplikacím (subsystémům) a prostřednictvím komunikačního rozhraní umožnit jejich vzájemnou komunikaci. Dále by se měla zajišťovat funkce pro uživatele, která bude umožňovat vytvoření, uložení a zpřístupnění profilu klienta při využití jakéhokoliv nástroje nebo služby. Takto navržené prostředí tvoří páteř celého informačně-poradenského systému dalšího vzdělávání, ke které se budou připojovat a jejím prostřednictvím spolu komunikovat jednotlivé nástroje, služby a databáze. V kontextu IPS DV tento systém budeme označovat jako „páteří systém“.

Celý systém si můžeme představit jako dům, kde vnímáme páteří systém jako vnitřní rozvody, které vycházejí z technického podlaží a obsluhují jednotlivé části domu příslušnými medii. Často jsou dodávána „zvenku“, některá se spotřebovávají a některá se vracejí v jiné kvalitě (rozvody topení a vody). Model domu umožnil definovat základní prvky potřebné pro fungování informačně-poradenského systému podpory dalšího vzdělávání a vymezit základní funkce a podmínky pro jeho jednotlivé prvky.

SCHEMATICKÉ ZNÁZORNĚNÍ FUNKCÍ IPS DV



Využívání informačně-poradenského systému dalšího vzdělávání klientem

Klient, který se bude zajímat o další vzdělávání, bude informován (např. letáky v institucích, masmédiu, odkazy na webových stránkách zapojených systémů,...) o možnostech, jak získat odpovídající informace nebo rady. V praxi bude mít k dispozici dvě možnosti – využití **internetových informačních a poradenských nástrojů**, nebo využití služeb „**face to face**“. Tyto dvě možnosti se budou vzájemně doplňovat. U obou možností bude mít občan již předem rámcovou představu (prostřednictvím marketingových akcí), co od nich může očekávat.

V navrhovaném Informačně-poradenském systému pro podporu dalšího vzdělávání (IPS DV) bude moci klient pro uspokojení svých potřeb a pro své rozhodování prioritně využívat samoobslužné informační a poradenské nástroje na internetu, který je momentálně nejlépe dostupným informačním médiem.

Přirovnání k domu IPS DV:

Před vstupem do domu IPS je občanovi srozumitelně sděleno, co může očekávat v patře nástrojů (internetové nástroje) a v patře služeb (např. jako zvonky do jednotlivých bytů, nástěnka,...).

Údaje, které občan získá nebo o sobě uvede v internetových nástrojích, se budou ukládat pro příští opakované použití v jeho osobním profilu (který bude mít kdykoliv k dispozici). Svůj osobní profil i ostatní databáze bude mít přístupné ze všech nástrojů a aplikací zahrnutých do systému IPS DV. Jednotlivé internetové nástroje budou vzájemně provázané a budou využívat společné datové zdroje. Klient bude moci mezi nástroji přecházet podle potřeby, nástroje se budou na sebe odkazovat.

Přirovnání k domu IPS DV:

V patře nástrojů budou internetové nástroje. Klient se bude přízemím procházet a vybírat nejvhodnější informace a nástroje podle své situace. Užitečná data při práci s nástroji si bude moci uložit „do sklepa“ – do svého osobního profilu. Ve sklepech budou uloženy všechny potřebné databáze. Kromě databáze osobních profilů tam budou i databáze kurzů dalšího vzdělávání, povolání, kvalifikací, certifikátů,...

V případě potřeby občana jednotlivé internetové nástroje nasměrují na konkrétní služby v závislosti na tom, jakou podporu hledá. Pokud občan bude preferovat „živého“ poradce, bude moci využít přímo poradenských služeb.

Subjektu, který bude poskytovat danou službu, může klient zpřístupnit data o své osobě, uložené v datové základně systému. Data v osobním profilu klienta může poradce rozšířit, v případě souhlasu klienta, o nové skutečnosti vyplývající z realizované poradenské aktivity.

Přirovnání k domu IPS DV:

Z patra nástrojů může občan v případě potřeby vystoupat do patra služeb a ví, na kterou konkrétní službu se má obrátit, aby získal potřebné informace nebo podporu pro svá rozhodnutí. Patro služeb může klient navštívit i přímo, bez předchozí návštěvy patra nástrojů.

Občan může volit různé nástroje, různé poradenské služby v různém čase. Všechna data, případně rozhodnutí se budou zaznamenávat do jeho osobního profilu (ve kterém budou jeho aktuální kompetence a další informace) a budou mu k dispozici, kdykoliv vstoupí do systému. Občan určuje, komu svá data zpřístupní. Výstupem celého procesu IPS DV bude občan, který má dostatek informací pro přijetí rozhodnutí.

6.2 Páteří informací systém

Analýza existujících informačních zdrojů a poradenských nástrojů ukázala, že těchto aplikací je k dispozici poměrně dost. Problém tedy zdá se není v nedostatku nástrojů, ale spíše v tom, že nejsou dostatečně propojené a vzájemně se nepodporují. Určitá různorodost a případná konkurence jednotlivých nástrojů může být ku prospěchu věci. Různé projekty se mohou soustředit na různé cílové skupiny, konkurence obecně podporuje kvalitu. Je tedy dobré udržet příležitost pro vznik nových řešení, včetně těch, která se pokoušejí udělat lépe něco, co již je hotové. Plýtváním energií ovšem je, když si každý projekt musí znovu budovat základní infrastrukturu a shánět potřebná data, zejména pokud jde o data pořízená za veřejné prostředky. Navržené řešení páteřního systému usnadní a podpoří vznik nových aplikací, protože jejich start bude s využitím volného přístupu k rozsáhlým datům snazší. Povzbudí propojení funkcí stávajících systémů a jejich návaznost.

Základem bude vrstva označená jako společné datové zdroje, která bude obsahovat data zadaná klienty, tzv. osobní profily, společné číselníky, vazebníky apod. Většina těchto dat již dnes v existujících systémech vzniká a udržuje se. Předmětem návrhu je zejména jejich soustředění na jedno místo, lepší provázání a sjednocení popisu. Páteří informační systém sám o sobě neposkytuje žádné funkce koncovým uživatelům. To je úkolem jednotlivých systémů, které se na něj připojí. Celkový návrh ukazuje obrázek na další straně.

Nový je také zejména požadavek popsat všechny entity **pomocí kompetencí**. V systému informačně-poradenské podpory dalšího vzdělávání chybí „společný jazyk“. Nalezení takového nástroje komunikace je nutnou podmínkou pro propojení nejenom informačních zdrojů a poradenských nástrojů, ale i služeb pro podporu DV. Zásadní informací při rozhodování o zavedení kompetenčního přístupu v kariérovém poradenství je skutečnost, že v ČR už byly zpracovány základní principy a pravidla kompetenčního modelu, využitelného v procesu zprostředkování práce, hodnocení a vzdělávání občanů i v procesu kariérového poradenství.

Kompetencemi lze popsat člověka (co umí a měl by umět), požadavky trhu práce (volná místa i povolání) i vzdělávací programy, jednotlivé kurzy a kvalifikace. Rovněž je možné analyzovat předpoklady lidí k získání nějaké kompetence. Základním předpokladem kvalitního kariérového poradenství je adekvátní popis požadavků subjektu, který má být rozvíjen, a popis nabídky, která tento rozvoj zajišťuje. Kompetenční přístup využívá konkrétní kombinaci dovedností a znalostí k popisu toho, co chce účastník kariérového poradenství uplatnit či rozvíjet, a na druhé straně umožňuje popis toho, co požaduje zaměstnavatel nebo nabízí vzdělávací kurz.

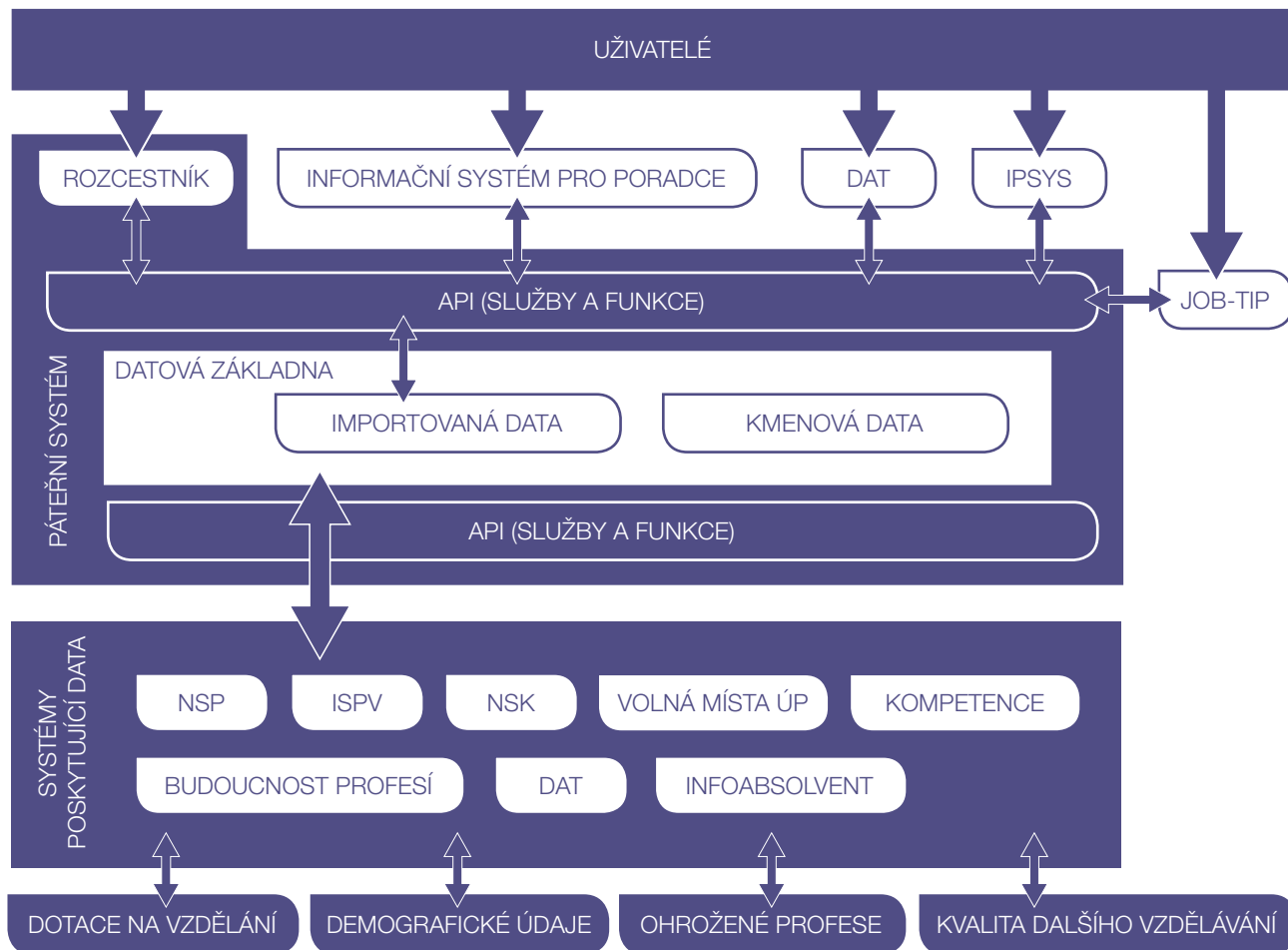
Kompetenční přístup nabízí tedy vhodnou srovnávací veličinu – kompetenci – a stává se tak možnou cestou:

- k provázání mnoha samoobslužných nástrojů i poradenských služeb v kariérovém poradenství,
- k možnosti pracovat s kompatibilními daty,
- k provázání různě zaměřených nástrojů,
- ke zvýšení uživatelského komfortu a snížení pracnosti při nakládání s daty.

Páteří systém bude také umožňovat vytvoření tzv. **osobního profilu**. V průběhu práce klienta s informačně-poradenským systémem dalšího vzdělávání se budou shromažďovat informace, jejichž zdrojem bude sám klient, informační systém, případně poradce, který bude s klientem pracovat. Pořízení těchto informací bude od klienta vyžadovat jistou časovou investici, klient bude tyto údaje průběžně doplňovat a aktualizovat. Dále bude chtít s těmito informacemi pracovat i v jiných systémech. Proto je nutné, aby informace pořízené v jednom systému byly dostupné a využitelné také v ostatních uvažovaných systémech.

Tyto požadavky směřují k tomu, aby existovalo jedno místo, kde se tyto informace budou zaznamenávat – tzv. osobní profil, tj. privátní úložiště, které bude obsahovat strukturované informace, které budou vznikat během práce klienta se systémem. Klíčovou část těchto informací budou tvořit právě kompetence.

INFORMAČNĚ-PORADENSKÝ SYSTÉM DV



6.3 Informační systém pro poradce

Poradenství v dalším vzdělávání a kariérové poradenství je, a pravděpodobně i zůstane, roztržštěné mezi různé organizace a typy poradců. Často tvoří jen dílčí část komplexu služeb, které dané poradenské pracoviště poskytuje. Přesto mají tito poradci společné specifické potřeby a nároky na informační podporu. Proto navrhujeme vytvořit univerzální nástroj, informační systém pro poradce, který budou moci všichni využít. Základním cílem zavedení takového informačního systému je podpora standardního a kvalitního poradenského procesu.

Dalšími přínosy jsou možnost podpory budoucího monitorování, vyhodnocování a pružného zacílení poskytovaných služeb ve vybudované informačně-poradenské síti. Neméně důležitou součástí nástroje je podpora profesního rozvoje poradce a komunitní síť odborníků v kariérovém poradenství.¹²

Informační systém pro poradce bude připojen na navrhovaný páteří systém a při podpoře poradců bude využívat dat, která páteří systém poskytne. Zejména klasifikace povolání, kompetence, informace o kurzech dalšího vzdělávání, volných místech, školách a studijních oborech. Měl by podporovat funkce, které přímo souvisejí s prací poradce s klientem (např. profesionální diagnostiku), dále odbornou spoluprací komunity poradců i registr poradců. Informační systémy pro podporu kariérového poradenství by tedy ve svém souhrnu měly poskytovat řadu uživatelských funkcí¹³.

6.4 Informační a poradenská síť pro další vzdělávání

Cílem je propojit stávající síť poskytovatelů informačních a poradenských služeb zejména resortů školství a zaměstnanosti, doplnit je o další subjekty poskytující poradenské služby a vytvořit tak národní informační a poradenskou síť pro další vzdělávání (dále jen IP síť pro DV). Tato síť bude postavená na klíčových členech (viz dále) a otevřená i dalším zájemcům z řad poskytovatelů poradenských služeb včetně osob samostatně výdělečně činných. Pro zajištění základních funkcí této sítě se předpokládá její začlenění do celkového systému koordinačního řízení a metodického ovlivňování dalšího vzdělávání na centrální i krajské úrovni.

Klíčovým cílem návrhu IP sítě pro DV je zabezpečení jednotného přístupu a postupů poskytovaných služeb. Pro jednotlivé úrovně poskytovaných informačních a poradenských služeb pro další vzdělávání je proto potřeba identifikovat služby, které budou sítí poskytovány, stanovit jejich minimální standardy, vytvořit popis kvalifikace poradenských pracovníků a vzdělávací program pro jejich počáteční zaškolení a další vzdělávání. Standardy i vzdělávací systém budou vypracovány s ohledem na rozdílné úrovně poskytovaných služeb.

Identifikované služby¹⁴ dosahují různé úrovně od prostého předávání informací po specializované poradenské služby vyžadující použití diagnostických (psychologických) metod. Různé úrovně poradenských služeb vyžadují od poradenských pracovníků zásadně odlišnou kvalifikaci a odborné kompetence. Zatímco základní informace o dalším vzdělávání může poskytovat pracovník zaškolený ve využívání informačních zdrojů, pro výkon základního poradenství pro další vzdělávání jsou nezbytné základy psychologie, velice dobrá znalost fází poradenského procesu a komunikační dovednosti. Poradce poskytující základní poradenství pro další vzdělávání nemusí být psychologem, aby základní poradenství vykonával na velice dobré úrovni. Postačí, absolvuje-li úspěšně vzdělávací program, který je podmínkou registrace. Naopak pro používání diagnostických (psychologických) metod je nezbytné specifické vysokoškolské vzdělání a proškolení v používání těchto metod.

12. Uvedený kompetenční model byl vytvořen v roce 2009 v rámci výzkumného úkolu řešeného veřejnou zakázkou ZVZ 214 „Tvorba společného kompetenčního modelu služeb zaměstnanosti ČR“, zadavatelem výzkumného úkolu bylo MPSV.

13. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 3.1

14. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 3.2

Z tohoto důvodu se navrhuje rozlišovat tři úrovně informačních a poradenských služeb pro další vzdělávání.

1. První úroveň je **poskytování základních informací o dalším vzdělávání (poradce I. stupně)**, tj. jen zprostředkování prostých informací nebo poskytnutí přístupu k informačním zdrojům v tištěné nebo on-line formě bez poradenské podpory, např. informace:
 - o konkrétních kurzech nebo studiu (doma i v zahraničí) z tištěných a on-line informačních zdrojů,
 - o návazných poradenských službách zabezpečovaných IP sítí pro DV.
2. Druhou úrovní je **základní poradenství pro další vzdělávání (poradce II. stupně)**, ve kterém se již předpokládá, že poradce kromě poskytování základních informací s klientem poradensky pracuje, že se snaží dovést jej k samostatnému rozhodnutí (poradenství je služba ke svépomoci) tak, aby byl klient sám na základě adekvátních informací poskytnutých poradcem schopen rozhodnout o své další vzdělávací cestě. Předpokládá se, že by byly poskytovány tyto služby:
 - pomoc s výběrem vzdělávacího kurzu nebo vyhledáním vzdělávací cesty k dosažení určitého profesního cíle včetně podpory pro stanovení tohoto cíle,
 - informace o uznávání kvalifikací a posuzování odborné způsobilosti,
 - informace o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání,
 - komplexní podpora při ucházení se o další vzdělávání,
 - podpora při studiu a jeho zvládnutí,
 - informace o trhu práce a profesích souvisejících s profesním cílem a výběrem vzdělávací cesty,
 - informace o návazných informačních a poradenských službách zabezpečovaných IP sítí pro DV.
3. Třetí úrovní je **poradenství pro další vzdělávání s využitím diagnostických (psychologických) metod**, které mohou být používány jen specificky vzdělanými a zaškolenými poradci (**poradce III. stupně**). Jedná se o nadstavbu základního poradenství pro další vzdělávání, která zahrnuje zejména následující služby:
 - diagnostika studijní nebo profesní orientace,
 - diagnostika studijního stylu,
 - podpora při zvládnutí stresu a trémy u zkoušek,
 - bilanční diagnostika,
 - informace o návazných informačně-poradenských službách zabezpečovaných IP sítí pro DV.

Pro každou výše uvedenou úroveň a službu bude potřeba stanovit minimální standardy dané služby, které budou členové poskytovat. Bude tak zabezpečeno poskytování dané služby v dané minimální kvalitě a rozsahu.

Současně s vypracováním minimálních standardů poradenských služeb je potřeba s ohledem na rozsah a náročnost poskytnuté služby také stanovit, které z těchto služeb a za jakých podmínek budou poskytovány zdarma a které budou zpoplatněny, a stanovit, za které cílové skupiny budou zpoplatněné služby hrazeny, kým (např. krajem, obcí, úřadem práce) a navrhnout mechanismy těchto úhrad (např. poukázky na poradenské služby pro znevýhodněné skupiny obyvatel).

Návrh členů IP sítě pro DV a vyhodnocení jejich potenciálu pro zapojení do sítě

Potenciál pro poskytování informačně-poradenských služeb pro DV vybraných subjektů je v následující tabulce ohodnocen znaménkem „+“, čím více plusů, tím větší potenciál, a opačně znaménko „-“, je ohodnocením toho, do jaké míry dané subjekty tímto potenciálem nedisponují.

Úroveň informačně-poradenských služeb		Základní informace o dalším vzdělávání	Základní poradenství pro další vzdělávání	Poradenství pro další vzdělávání s využitím diagnostických (psychologických) metod
Potenciální klíčoví členové IP sítě pro DV		I.	II.	III.
1	Úřady práce (ÚP)	+++	+++	+++
2	Informační centra pro mládež (ICM)	++	+++	+
3	Centra uznávání a celoživotního učení (UNIV)	+++	+++	-
4	Informačně vzdělávací střediska v rámci IOP	+++	+++	-
5	Pedagogicko-psychologické poradny (PPP)	-	-	+++
6	Instituce vzdělávající dospělé	+++	+	---
7	Personální agentury	++	+	---
8	Občanské poradny	+++	+	---
9	Informační centra knihoven	+++	+	---
10	Czech POINT	+++	---	---
11	Poradenská centra vysokých škol	+	+	+

Pro stabilitu funkce IP sítě pro DV se jeví jako nezbytné založit IP síť pro DV na tzv. klíčových členech a současně otevřít síť i dalším institucím. Předpokládá se, že klíčoví členové budou do systému zapojeni buď na základě pověření zřizovatele, nebo legislativní úpravou. Ostatní zájemci o členství v IP síti pro DV budou muset o členství požádat a splnit registrační požadavky. Za klíčové členy IP sítě pro DV bylo identifikováno zejména prvních pět institucí z výše uvedené tabulky. Navrhované zapojení institucí je otevřené a předpokládá se, že se IP síť pro DV bude dále rozšiřovat jak o poradenské pracovníky působící v různých neziskových a dalších institucích, tak i o osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) poskytující poradenské služby.

Vzhledem k tomu, že klíčoví členové IP sítě pro DV jsou výlučně veřejné instituce, navrhuje se pro ně jiné vstupní požadavky než pro ostatní subjekty:

- Od institucí, které budou klíčovými členy IP sítě pro DV, se očekává, že nechají své pracovníky proškolit a budou dodržovat minimální standardy poskytovaných poradenských služeb.
- Od ostatních subjektů (včetně osob samostatně výdělečně činných) se bude pro vstup do IP sítě pro DV vyžadovat registrace a splnění podmínek a požadavků s registrací souvisejících.

Navrhuje se zřídit registr poradenských pracovníků pro další vzdělávání v souladu s výše navrhovanými třemi úrovněmi služeb. O příslušnou registraci může požádat pracovník, který absolvuje příslušný vzdělávací program a splní požadavky kvalifikačního standardu profesní kvalifikace, která by měla být součástí NSK.

7. PODPORA VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNICÍCH (MSP)

Podpora vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků bylo jediným tématem projektu Koncept, které nemělo obecný, průřezový charakter, ale bylo zacíleno na segment zaměstnanců v odvětvích stavebnictví, maloobchodu, komunálních služeb, výroby a řemesel, kteří se z řady objektivních důvodů, nejen v ČR, účastní dalšího vzdělávání relativně nejméně. Hledaly se cesty, kterými by se další vzdělávání zaměstnanců v těchto podnicích mohlo stát dlouhodobě a koncepčně zajišťovanou činností, opírající se o zájem a aktivitu jejich majitelů/manažerů, jakož i samotných zaměstnanců.

Ačkoli byla přijata standardní unijní definice malého a středního podniku¹⁵, ukázalo se, že z hlediska dalšího vzdělávání je třeba soustředit pozornost zejména na firmy s 10 až 100 zaměstnanci. Vynechání rodinných firem a mikrofirem (tj. do 10 zaměstnanců) vycházelo z poznatku, že v jejich případě bude jakékoli další vzdělávání vždy závislé na osobních vztazích a zaujetí, spíše než na vytvořeném systému. U firem nad 100 zaměstnanců, zejména jsou-li v podmínkách ČR úspěšné a dlouhodobě životaschopné, naopak již zpravidla existuje osoba odpovědná za rozvoj lidských zdrojů, která se stará o kvalifikační potenciál zaměstnanců. Z toho plyne, že takovým firmám nebylo nezbytné pro tuto činnost hledat a nabízet základní systémová řešení. Analýza situace ve sledovaných podnicích podle očekávání ukázala pro oblast systematického vzdělávání zaměstnanců v daném segmentu MSP více slabin a hrozeb než silných stránek a příležitostí. Chybějící motivace, prostředky a zejména absentující firemní kultura mnoha MSP, která by obsahovala komponentu soustavné péče o lidské zdroje včetně jejich koncepčního dalšího vzdělávání, vytvářejí nejen v ČR „bludný kruh“ nedostatku zájmu, času i prostředků na straně jak majitelů a manažerů podniků, tak i jejich zaměstnanců. Současně se ukázalo, že vzhledem k velikostní, oborové i zkušenostní rozdílnosti a geografické rozptýlenosti malých a středních podniků nikde v Evropě nenacházíme jednotnou koncepci, resp. koncepční podporu, která by plošně rozvíjela pozitivní trend směřující k dlouhodobému a systematickému dalšímu vzdělávání zaměstnanců. Řada slibných projektů se ukázala oborově nebo/a regionálně velmi specifických, navíc většina plošně zaměřených dotačních aktivit dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP skončila s vyčerpáním finanční podpory.

7.1. Hlavní záměry podpory vzdělávání v MSP a jejich ověření dotazníkovým šetřením

Přesto na základě těchto známých a vícekrát ověřených omezení, a současně s ohledem na dílčí pozitivní zkušenosti z ČR i zahraničí, byly navrženy konkrétní záměry potenciálně vedoucí k definování metod a forem dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP, které se předběžně ukázaly jako finančně udržitelné, multiplikovatelné napříč obory a regiony a využívající existující organizace MSP.

Hlavní záměry DV zaměstnanců MSP:

- Síťování (klastrování) MSP v rámci oboru či regionu za účelem naplnění potřeb dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP.
 - Propojení MSP jednotlivě či skupinově s poskytovatelem dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP.
- Metody a formy DV zaměstnanců MSP :
- Zavedení pozice vnitrofiremního tutora dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP/i částečné.
 - Maximální zapojení ICT včetně sociálních sítí do šíření propagace a vlastních obsahů dalšího vzdělávání MSP.

15. Viz Nařízení Evropské komise č. 800/2008

Tyto záměry a navržené metody a formy DV byly nejprve podrobeny terénnímu dotazníkovému šetření mezi manažery malých a středních podniků a také mezi tzv. „stakeholders“ – tj. zástupci územní a podnikatelské samosprávy, jakož i sektoru vzdělávání a firemního poradenství – v pěti krajích ČR. Osloveno bylo celkem 10 000 subjektů z řad MSP odpovídajících vybraným sektorům a relativně rovnoměrně rozložených po území celé ČR. Získáno bylo 978 odpovědí při dostatečném regionálním i oborovém pokrytí. Pro šetření mezi „stakeholdery“ byl zvolena metoda polo-strukturovaného individuálního rozhovoru, tedy metoda dotazování za pomoci návodů. Z hlediska preferovaného obsahu vzdělávání pro MSP dávali firemní respondenti největší preferenci odbornému a technickému vzdělávání. Na druhém místě se umístila schopnost učit se novému, což odpovídá potřebám malých firem, kde pracovníci musejí zvládat více činností a musejí mít více dovedností než specialisté ve větších firmách. Vzdělávání v oblasti ICT a jazyků vnímaly firmy poměrně jako méně důležité, ačkoli rozdíly v odpovědích nebyly nijak závratné.

Preference jednotlivých typů vzdělávání

Hodnocení (body)	Cizí jazyky	Komunikace prezentace	Obchod marketing management	Schopnost učení, flexibilita	Odborné znalosti a dovednosti	Počítačové a ICT dovednosti	Povinná školení (BOZP aj.)
1	7 %	3 %	2 %	1 %	1 %	3 %	9 %
2	10 %	7 %	6 %	4 %	1 %	7 %	14 %
3	15 %	15 %	11 %	9 %	7 %	18 %	23 %
4	26 %	28 %	20 %	21 %	14 %	33 %	20 %
5	25 %	27 %	31 %	31 %	29 %	26 %	14 %
6	17 %	21 %	30 %	34 %	49 %	13 %	20 %
průměr	4,03	4,31	4,62	4,80	5,15	4,12	3,75

Zdroj: Dotazníkové šetření mezi MSP, květen 2012; Poznámka: názvy kategorií jsou pro účely tabulky zkráceny.

Co se ověření navržených záměrů, metod a forem dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP týče, firmy na první místo postavily nácvik praktických dovedností zaměstnanců přímo na pracovišti, který povedou vlastní zkušenosti zaměstnanci – tedy vnitrofiremní tutori. Tuto formu vnímají firmy jako nejvhodnější formu vzdělávání.

Propojení MSP s poskytovatelem vzdělávacích služeb vnímali respondenti jako druhou nejvhodnější formu vzdělávání. Odmítnuta nebyla ani možnost vzdělávacích miniklastrů, která se však umístila z hlediska zájmu respondentů na třetím místě. Zde mohlo sehrát roli jisté nepochopení dotazovaných ohledně toho, co „klastrování“ obnáší a jaké na ně může klást nároky. Poměrně jednoznačně se přitom MSP vyslovily pro hospodářskou komoru, profesní svaz či oborovou asociaci jako zastřešujícího iniciátora a centrum takového klastru. Jako nejméně atraktivní forma vzdělávání se ukázal e-learning. Důvodem může být to, že prvotní nadšení ze vzdělávání přes počítač odeznělo a zejména to, že e-learningové kurzy prakticky aplikovatelné v MSP na trhu chybějí. Právě neexistence vhodných vzdělávacích programů byla obecně největší externí bariéra pro vzdělávání, kterou firmy pocitovaly.

„Stakeholderi“ v krajích považovali fungování vnitrofiremního tutora za metodu pro vzdělávání zaměstnanců MSP sice atraktivní, ale právě pro MSP zcela finančně neúnosnou. Metoda klastrování byla těmito respondenty považována za problematickou v případě klastrování na oborovém základě. „Stakeholderi“ přiznávali této metodě nemalý potenciál, současně však uváděli, že díky dřívější podpoře klastrování několik klastrů rychle vzniklo (nikoli nezbytně vzdělávacích) a pak stejně rychle zaniklo a dnes nejsou klastry MSP v krajích nijak rozšířeny. Propojení vzdělávacích institucí a podniků je podle „stakeholderů“ metodou, která vyžaduje velkou důvěru od všech zapojených do spolupráce, a ta zatím chybí. Vyjma několika úspěšných podnikových škol nebo zapojení některých škol do rekvalifikačních aktivit je komunikace mezi středním školstvím a MSP slabá. MSP obecně nedůvěřují tomu, že by školy nabízely dostatečně aktuální a praktickou přípravu, kterou by jejich zaměstnanci na svém pracovišti využili. E-learning je podle „stakeholderů“ metodou levnou, rychlou, masovou a užitečnou ve formě doplňkové, pro výuku teoretických znalostí. Pro vyučování kompetencí jakéhokoli druhu je však metodou zcela nevhodnou.

7.2. Závěry z realizace pilotních projektů

Na základě analýzy získaných poznatků a dalších jednání se zástupci MSP a „stakeholdery“ (klastry, asociace, velké firmy) bylo připraveno pět pilotních projektů a následně rozčleněno do následujících dvou modelů, které byly v projektu testovány:

1. Síťování (klastrování) MSP

- Pilotní projekt: Oborová spolupráce – zapojení oborové asociace ve vztahu k MSP v daném oboru
- Pilotní projekt: Oborové napojení MSP na velkou zavedenou společnost výzkumně vzdělávacího zaměření v oboru shodném s MSP
- Pilotní projekt: Využití soukromé společnosti, která vzdělává MSP v oboru na základě dodavatelsko-odběratelských vztahů

2. Propojení MSP s poskytovatelem vzdělávání

- Pilotní projekt: Vzdělávací agentura a MSP v jednom a více oborech
- Pilotní projekt: Střední odborná škola a MSP v daném oboru

Původně navržené metody – vnitrofiremní tutoři a elektronické vzdělávání nebyly přímo pilotně testovány, a to na základě výše uvedených zjištění: malý zájem MSP o e-learning a vysokou nákladnost vnitrofiremních tutorů pro firmy o velikosti 10–100 zaměstnanců.

V rámci pilotního projektu A, který vedla oborová asociace, však byl zastoupen i prvek školení školitelů, resp. vedoucích útvarů, kteří vedle vlastního pracovního výkonu mohou zaškolovat nové či neškolené podřízené. U pilotního projektu B zase nechyběl element využití IT techniky, nicméně nebyl nosnou metodou předávání obsahu vzdělávání. U pilotního projektu E (střední odborná škola a MSP v daném oboru) nedošlo nakonec z důvodu váhavého přístupu managementu oslovených cca 49 středních škol a limitovanému časovému rámci pro konání pilotních projektů k praktickému otestování funkčnosti, nýbrž bylo zvoleno náhradní řešení ve formě řízeného rozhovoru, který směřoval k získání zpětné vazby od dvou z těchto institucí.

U všech testovaných modelů proběhl třístupňový sběr zpětné vazby od jeho účastníků, kterých bylo v souhrnu více než 250.

- První úroveň zpětné vazby sledovala reakce k obsahu/průběhu každého pilotního projektu, a to bezprostředně po každé vzdělávací akci.
- Druhá úroveň sbírala zpětnou vazbu účastníků k logistickým, organizačním, finančním a marketingovým aspektům pilotního projektu a byla rovněž shromážděná v čase realizace pilotního projektu.
- Třetí úroveň představovala zpětná vazba od manažerů shromážděná ex-post po realizaci pilotního projektu s vazbou k jednotlivým vzdělávacím akcím v rámci každého pilotního projektu s cca 3týdenním odstupem.

Shromážděné poznatky jsou rozhodně nejzajímavějším a nejhodnotnějším zjištěním ohledně možností koncepčního rozvoje dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP v současné ČR.

ad 1. Síťování MSP

Zpětná vazba a také výsledky terénního šetření ukázaly, že metoda síťování MSP je pro malé podniky zajímavá v případě, že iniciativu za tvorbu, organizaci a provoz takového klastru převezme respektovaná a důvěryhodná „centrální“ instituce (oborová, stavovská, profesní), která zná potřeby MSP v cílovém oboru a je schopna efektivně formulovat vzdělávací potřeby.

Úlohu takového hráče může hrát i velká, popřípadě malá firma s důležitým postavením na trhu, která však nestojí z konkurenčního hlediska v antagonistickém postavení vůči daným MSP, měřeno charakterem ekonomické činnosti v oboru. Testovaný model – odborná asociace, velká společnost, jakožto iniciátor sítě MSP, se potvrdil jako funkční. Asociace sdružující firmy stejného oboru a obdobných potřeb v oblasti vzdělávání „**hard skills**“ a energická osoba v čele asociace je zásadní podmínkou pro nastartování užší spolupráce členů asociace na vzdělávacích projektech.

Potřebnou odbornost z oblasti měkkých dovedností doplňuje profesionální vzdělávací společnost. Počáteční nedůvěra MSP ke vzdělávací agentuře, jakož i odpovědnost znásobená s náročností výběru poskytovatele školení, je takto pro zástupce MSP snížena. Plnou odpovědnost za kvalitu vzdělávací akce přejímá asociace (resp. její zástupce), vůči které mají její členové vyšší míru důvěry, jsou zvyklí s ní komunikovat a v ideálním případě již mají pozitivní zkušenost s jí poskytnutou nebo zprostředkovanou vzdělávací službou.

Pro replikování tohoto modelu do budoucna je však důležité, aby obdobná centrální entita klastru v zájmu eliminace hrozeb vyplývajících z konkurenčního prostředí mezi MSP v oboru a motivace MSP se v ní sdružovat, splňovala většinu z následujících parametrů:

- Je „silnou“ a důvěryhodnou organizací pro členské MSP, tj. MSP vidí v tomto napojení výraznou přidanou hodnotu pro svůj rozvoj a obranu před např. neetickým konkurenčním bojem.
- Napojení na tuto organizaci znamená předpoklad posílení konkurenceschopnosti podniku z důvodů sdílení nových trendů, postupů a zkušeností.

- Disponuje specifickým a oborově sdíleným know-how, což umožní vytvořit výrazný tlak na poskytovatele externích vzdělávacích služeb při formulaci vzdělávacích potřeb, a tedy přípravě cílené nabídky pro dané MSP v oboru.
- Má silnou vazbu na tyto vzdělávací instituce, popřípadě sama hraje i roli „vzdělavatele“.
- V ideálním případě disponuje přímou nebo zprostředkovanou autoritou pro udělování certifikací a dokladů kvalifikace v daném oboru.
- Hraje roli garanta „základních rámcových pravidel“ chování podniků při výkonu své ekonomické činnosti a v konkurenčním boji.

ad 2. Propojení MSP s poskytovatelem vzdělávání

Poskytovatelé vzdělávání, tedy agentury či školy, by si měly být vědomy toho, že malé firmy oceňují kvalitní vzdělávací akce v oblasti „**soft skills**“ a preferují kvalitní jednodenní kurz vedený interaktivní formou. Neméně podstatným efektem vzdělávací akce je setkání zaměstnanců a manažerů různých MSP a vzájemné obohacení o zkušenosti a přístupy při řešení problémů. Mezioborová různost se na základě pilotních kurzů nejeví jako překážka. Účastníci preferují dojezdovou vzdálenost v relaci krajů. Bohužel zaměstnanci nemají představu o ekonomické náročnosti přípravy a realizace kvalitního vzdělávacího kurzu a top management a majitelé MSP by uvítali podporu ve financování obdobných akcí ze strany státu. MSP nemají motivaci a chuť věnovat se organizaci obdobných kurzů ani za případnou provizi (vydělávají peníze jiným způsobem, pro ně efektivnějším).

Velkou, prozatím otevřenou příležitostí pro zapojení do systému DV z hlediska potenciálních organizátorů, vzdělavatelů, popřípadě pronajímatelů kvalitních školicích prostor jsou střední odborné školy, které v současnosti komunikují s firemním sektorem buďto omezeně, anebo pokud komunikují intenzivně, tak zejména za účelem udržení kontaktu s praxí, ale pouze jako poskytovatel počátečního vzdělávání. V souhrnné podobě pak hlavní společné poznatky, platné pro všechny modely dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP, přináší SWOT analýza¹⁶.

7.3. Metodika rozvoje lidských zdrojů v MSP

Na základě výše uvedených zjištění byla zpracována metodika zavádění a rozvoje lidských zdrojů, zejména dalšího vzdělávání zaměstnanců, v malých a středních podnicích. Je doprovázena návrhy dlouhodobě udržitelného systému řízení kvality dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP a interního systému hodnocení výsledků, měření kvality a dosaženého posunu ve vzdělávání zaměstnanců, které by byly použitelné samotnými MSP.

Tyto materiály jsou poskytovány MSP formou stručné brožury¹⁷ odkazující na obsáhlejší elektronickou publikaci zpřístupněnou rovněž na webu Národního ústavu pro vzdělávání. Souhrnné vyznění těchto materiálů určených manažerům MSP může znít banálně: investice do promyšleného vzdělávání zaměstnanců přinesou firmě více, než peníze vložené do rozsáhlejšího marketingu nebo nových technologií. Nápaditě podaný obsah materiálů, kombinující výklad s četnými příklady z praxe, se stručnými pokyny, s názornými tabulkami a s užitečnými odkazy, nicméně přesvědčí každého, kdo je ochoten se na něj soustředit, že taková na první pohled neobjevná rada je pravdivá a hlavně praktická.

16. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 4.1

17. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 4.2

Metodika je návodem pro manažery MSP, jak úspěšně rozvíjet lidské zdroje v menším podniku. Provází je rozvojem lidských zdrojů krok po kroku:

- Její první kapitola začíná otázkou, proč by malá firma měla vlastně vzdělávat. Jsou zde nastíněny bariéry, s nimiž se malá firma musí v rozvoji lidských zdrojů potýkat a důvod, proč by je měla překonat.
- Druhá kapitola metodiky představuje základní strategii rozvoje lidských zdrojů. Ukazuje manažerům MSP, jak definovat pro firmu cíle vzdělávání, jak zjistit vzdělávací potřeby a hodnotit efekt vzdělávání.
- Ve třetí kapitole najde manažer návod, jak stanovit kompetence zaměstnanců firmy, aby byly naplněny její strategické cíle. Následně je ukázáno, jak tyto kompetence porovnat s těmi skutečnými a na základě toho stanovit vzdělávací cíle.
- Ve čtvrté kapitole jsou obsaženy praktické návody a tipy pro vzdělávání zaměstnanců malé firmy. Jsou tu popsány různé formy vzdělávání od klasických až po alternativní.
- Pátá kapitola představuje tři modely vzdělávání, které byly navrženy pro potřeby malých a středních podniků a otestovány právě v rámci projektu Koncept.
- Šestá kapitola metodiky předkládá některé užitečné tipy při náboru nových zaměstnanců, vhodné pro malé a střední podniky. Zabývá se rovněž otázkou motivace zaměstnanců firem.
- V závěru přináší metodika užitečné odkazy na zdroje informací a návodů jak pro budování koncepce rozvoje lidských zdrojů, tak i pro vzdělávání samotné.

Návrh dlouhodobě udržitelného systému řízení kvality dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP navazuje na výše popsanou metodiku. Po úvodním vstupu, který odpovídá manažerovi na otázku, k čemu slouží sledování kvality vzdělávání ve firmě a jaké jsou pro MSP vhodné vzdělávací nástroje a formy, přístupnou formou vysvětluje, co je zárukou kvality ve vzdělávání, resp. jak poznat kvalitní vzdělávání instituci a jak si kvalitní dodavatele vzdělávání vybrat. Navazující návrh interního systému hodnocení výsledků, měření kvality a dosaženého posunu ve vzdělávání zaměstnanců, ukazuje manažerům MSP, že tento často opomíjený úkol je klíčový pro efektivitu dalšího vzdělávání zaměstnanců firmy. Dává jim k tomu návod vysvětlující jak pracovat s motivací zaměstnanců dále se vzdělávat, jak měřit posuny v rozvoji jejich kompetencí, a to na souboru praktických rad a pro potřeby MSP zjednodušených postupů.

Základní „příkázání“ pro systematický a přínosný rozvoj lidských zdrojů firmy:

- Udělejte si vlastní strategii lidských zdrojů pro vaši firmu. Školení pro školení nemá smysl. Vzdělávání zaměstnanců musí mít jasnou koncepci a vazbu na firemní cíle.
- Zmapujte a systematicky rozvíjejte dovednosti vašich zaměstnanců. To vám pomůže k tomu, aby vaše firma fungovala na podobném principu jako mraveniště.
- Dbejte na kvalitu vzdělávání. Lepší žádné než nekvalitní vzdělávání. Nabízíme vám postup, jak si vybrat vhodného dodavatele vzdělávání.
- Sledujte efekty vzdělávání. Když do něčeho investujete, měli byste znát dopady investice. I zde vám nabízíme pár tipů, jak lze měřit dopady vzdělávání ve firmě.
- Motivujte zaměstnance. Dejte jim prostor a důvěřujte jejich schopnostem. Bez motivace budou vaši lidé pracovat jen jako špatně promazané stroje.

Pilotáž těchto materiálů určených manažerům MSP ukázala ještě jednou to, co od počátku aktivity signalizovaly všechny studie a průzkumy: potřeba dalšího vzdělávání je mezi manažery MSP přijímána pouze tam, kde sám manažer chápe její přínos pro firmu a ví, proč jí má věnovat pozornost a čas. Přestože byly návody co do obsahu i formy maximálně přizpůsobeny možnostem MSP, které nezaměstnávají specialisty na řízení lidských zdrojů, pozitivní odezva přišla zejména a pouze od těch firem, které se již o další vzdělávání zaměstnanců (nad rámec školení povinného ze zákona) pokoušejí.

Závěrem lze konstatovat, že zaměstnanci MSP v tradičních oborech stojících mimo znalostní ekonomiku jsou skutečně obtížně zasažitelní apelem na dlouhodobé a systematické další vzdělávání. Přestože i pro ČR platí známé, výše popsané bariéry rozvoje tohoto vzdělávání, projekt Koncept naznačil cesty, kterými by se mohli vydat poskytovatelé dalšího vzdělávání a podnikatelská sdružení na straně jedné a MSP s jejich manažeri a zaměstnanci na straně druhé.

Pochopení toho, že bez zvyšování potenciálu lidí ve firmách nelze dlouhodobě udržet konkurenceschopnost, a tedy ani ziskovost a zaměstnanost, je všeobecně sdíleno a téměř nikdo potřebu dalšího vzdělávání neodmítá. Typy, nástroje, rady a postupy, které vzešly z tohoto projektu, tak dobře poslouží právě těm, kdo se rozhodli proměnit tuto pocítovanou potřebu v praktické činy a systematicky se zabývat dalším vzděláváním.

8. PODPORA NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Nabídka institucí poskytujících další vzdělávání je v současné době velmi roztržštěná a to neumožňuje spolehlivou orientaci ani uživatelům vzdělávacích služeb ani poskytovatelům samotným. Počet institucí, které na tomto poli působí, se pohybuje v řádech tisíců. Jde téměř o všechny typy institucí pohybující se jak v komerční, tak neziskové, tak veřejné sféře. Jak firmy, tak neziskové organizace vč. komor, asociací, tak školy nebo úřady a jimi zřízené instituce mohou poskytovat a poskytují různé formy dalšího vzdělávání, a to jak komerčně, tak neziskově, bez ohledu na typ instituce. Většina subjektů, a nejde jen o firmy, působí na trhu dalšího vzdělávání komerčně. Jejich nabídka je tedy formována poptávkou a následnou spokojeností klienta / cílové skupiny.



Dle uvedeného členění na základě segmentů trhu se ukazuje, že řada podpůrných opatření, která mohou být např. velice dobře využitelná v kontextu sítě škol poskytujících další vzdělávání, není aplikovatelná na soukromé společnosti nebo úřad či neziskovou organizaci a opačně. Možnost aplikovat standardizované postupy a metody do oblasti školství či na úřady bude pravděpodobně snazší a navíc pozitivněji vnímaná než u sféry komerční (kde se pohybují téměř všechny firmy a většina neziskových organizací DV poskytujících). Školy, které zatím na trhu DV působí okrajově, spíše přivítají možnosti sdílení know how či případných metodik. Naopak subjekty jako firmy či neziskové organizace budou spíše preferovat podporu rozvoje DV na obecné úrovni (motivace lidí se dále vzdělávat, finanční motivace) než možnosti sdílet např. know how či být ovlivňován metodicky.

Nejde ovšem jen o různorodost poskytovatelů dalšího vzdělávání, ale i o různé organizační formy dalšího vzdělávání, jako je kurz, školení, trénink atp. Velmi volná je také hranice mezi vzděláváním a poradenstvím v oblasti rozvoje lidských zdrojů ve firmách, kde se hranice stírá individuálně, na základě požadavků klienta. Důležité je také odlišit potřeby společností, které nabízejí spíše kurzy otevřené, oproti těm, které nabízejí firemní vzdělávání.

Z uvedeného vyplývá, že je velmi složité vytipovat způsoby podpory poskytovatelů dalšího vzdělávání, které by byly stejně dobře využitelné pro většinu subjektů.

Přestože klademe větší důraz na poptávkovou stranu vzdělávacího trhu (demand-driven system), navrhované oblasti opatření, které byly uvedeny v části „Stimulace poptávky“, jsou dobře využitelné jako podpůrné i pro nabídkovou stranu:

- Uznávání výsledků dalšího vzdělávání významně ovlivní nabídku dalšího vzdělávání, protože vzdělavatelům poskytne „cílové struktury“ v podobě profesních kvalifikací NSK, pro které bude žádoucí vytvářet kurzy a připravovat tak klienty ke složení zkoušek.
- Hodnocení kvality vzdělávacích institucí v podobě ratingu umožní vzdělavatelům použít dosažený počet hvězdiček jako marketingový nástroj.
- Také informační a poradenská služby budou užitečné i pro vzdělavatele, protože jim zprostředkují informace o aktuálním stavu vzdělávací nabídky. Na základě toho jim mohou nabídnout pomoc při koncipování jejich vlastní vzdělávací nabídky. Současně jim mohou zprostředkovat momentální potřeby dospělých, což může opět vyústit ve vytvoření vzdělávací nabídky na míru.

Rozvoj nabídky je dále vhodné podporovat zejména informacemi, spoluprací a metodickým poradenstvím pro vzdělavatele.

8.1 Podpora lokálních sítí vzdělavatelů

Cílem této podpory je zasítovat relevantní aktéry, tedy zvýšit propojení mezi jednotlivými lokálními hráči, zejména na regionálních trzích vzdělávání napříč sektory (tj. mezi vzdělávacími společnostmi, školami, neziskovými organizacemi, úřady práce, regionálními komorami či asociacemi). Záměrem je motivovat jednotlivé aktéry ke spolupráci, ke sdílení informací, znalostí a k výměně zkušeností. Nepůjde však pouze o propojení na informační a metodické bázi, ale podpořena by měla být mimo jiné i možnost sdílení infrastruktury pro vzdělávání (např. poskytnutí prostor či techniky škol po vyučování atp.).

Cílem je také zvýšit dostupnost nabídky vzdělávání v místech segregovaných omezenou nabídkou DV, s ohledem na využití synergií s jinými místně probíhajícími aktivitami (spolupráce s úřady práce, knihovnami, školami, Czech POINTy, okresními hospodářskými komorami, ...).

Pro zajištění základních funkcí sítě vzdělavatelů se předpokládá její začlenění do celkového systému koordinačního řízení a metodického ovlivňování dalšího vzdělávání na centrální i krajské úrovni. Pro toto síťování je významné využití zkušeností projektu UNIV II Kraje, v jehož rámci byla vytvořena Centra uznávání a celoživotního učení v jednotlivých krajích, která sdružují vybrané střední a vyšší školy poskytující v příslušném regionu další vzdělávání. Tato centra koordinují vzdělávací nabídku zapojených škol a poskytují konzultační a poradenské služby pro tvorbu nových vzdělávacích programů. Zapojením dalších partnerů do této sítě by mohla vzniknout silná a pružná regionální vzdělávací centra koordinující nabídku dalšího vzdělávání v kraji.

8.2 Metodická podpora vzdělavatelů

Svůj nezanedbatelný vliv na podporu nabídky dalšího vzdělávání má metodická podpora vzdělávacích institucí, a to zejména v oblasti:

- marketingu,
- tvorby vzdělávacích programů,
- inovativních forem dalšího vzdělávání (zejména e-learning).

Ukazuje se, že vzdělávací instituce, převážně neziskového charakteru, tj. školy a neziskové organizace, podceňují či vůbec neřeší marketingové strategie, tj. formy a způsoby transferu nabídky DV od poskytovatele k příjemci v jejich tržním segmentu. Spotřebitel, resp. jednotlivec či organizace na straně poptávky vnímá velkou škálu nabídky jako celek a minimálně podvědomě jednotlivé nabídky srovnává, ale nerozlišuje typ poskytovatele. Pokud tedy např. školy či NNO oblast marketingu a PR nabídky DV v současné době oproti firmám podceňují, mohou marketingové aktivity (pro nekomerční instituce zdánlivě marginální aktivity) významně ovlivnit chování právě jejich potenciálních klientů. Teprve díky vhodně zvoleným marketingovým postupům se nabídka střetává s poptávkou, poskytovatel si najde a získá klienta DV. Běžný poptávající dnes často nabídku např. škol či NNO nezná nebo na základě nekvalitního PR může nabízené služby podcenit či nedocenit. Tento fakt pak může být jedním z limitů a zároveň důvodů, proč někteří aktéři (např. školy) stále nedominují v určitých segmentech trhu s DV, ačkoliv mají potřebné know-how, zdroje a velký potenciál stát se např. v daném regionu významným poskytovatelem DV.

Hlavním záměrem podpory v této oblasti bylo vytvořit využitelnou, praktickou metodiku – **podpůrný nástroj marketingu** pro aktéry na poli nabídky DV, kteří budou mít aktivní zájem o vlastní rozvoj v této oblasti. S ohledem na český vzdělávací trh je metodika koncipována zejména pro malé a střední vzdělávací firmy, které nemají finanční prostředky a časový prostor na nákladné a sofistikované marketingové strategie. Metodika se proto důsledně zaměřuje na finančně dostupné marketingové nástroje založené na využití nejnovějších trendů v dané oblasti a možností daných rozvojem komunikačních technologií. Druhou nejdůležitější cílovou skupinu představují střední a vysoké školy, které poskytují vzdělávání dospělým a v oblasti marketingu se zatím příliš neorientují. V zásadě lze konstatovat, že vzdělávání dospělých je natolik specifické a odlišné od vzdělávání počátečního, že je nezbytným úkolem škol s ambicemi poskytovat toto vzdělání, aby se v oblasti marketingu naučily stejným postupům a praktikám, jaké používají ty nejlepší vzdělávací instituce pro dospělé.

Dalším cílem bylo důsledné respektování specifičnosti vzdělávacího sektoru. Existuje mnoho marketingových postupů a technik, ale jen některé z nich jsou efektivně využitelné ve vzdělávacích institucích.

Autorský tým proto analyzoval okruhy problémů, které různé typy vzdělávacích institucí musí řešit v oblasti marketingu:

- jak efektivně komunikovat a co nejlépe zjišťovat potřeby klientů – podniků i jednotlivců
- jakým způsobem profilovat svoji nabídku na vzdělávacím trhu
- jakým způsobem vzbudit zájem o nabízené programy dalšího vzdělávání na základě zjištěných vzdělávacích potřeb.

Metodika v podobě publikace s názvem „Kuchařka marketingu“ je důsledně zaměřena na aplikaci – praktické využití teoretických poznatků v činnosti vzdělávacích institucí.

V oblasti tvorby vzdělávacích programů se ukazují také významné nedostatky, které se projevují zejména při žádosti o akreditace vzdělávacích programů. Vzdělávací instituce by si měly osvojit zejména tzv. kompetenční přístup k tvorbě vzdělávacích programů, který klade důraz na to, jaké kompetence si klient v průběhu vzdělávání má osvojit. Zde mají zase více problémů komerční vzdělávací instituce, protože školy se s tímto přístupem setkávají již v rámci tvorby školních vzdělávacích programů pro počáteční vzdělávání. Z tohoto přístupu vycházejí profesní kvalifikace NSK i jejich kvalifikační a hodnoticí standardy. Na tomto přístupu je založena také metodika tvorby programů dalšího vzdělávání vytvořená v rámci projektu UNIV.

Také firmy se stále více zajímají, které konkrétní výsledky v podobě rozvoje kompetencí jejich zaměstnanců jim vzdělávání přinese. Pro jejich potřeby byla v rámci projektu vypracována metodika, která přináší alternativní přístup k tvorbě vzdělávacích programů s důrazem na analýzu potřeb, evaluaci a zpětnou vazbu podle amerického experta Donalda Kirkpatricka.

Dalším záměrem je podpořit **inovativní formy studia nevázané na místo vzdělávání**. Především jde o distanční formy vzdělávání, které otevírají možnosti pro větší dostupnost nabídky DV a zároveň přibližují nabídku DV i části znevýhodněných skupin příjemců. Dle pilotního průzkumu naprostá většina organizací školí prezenčně, přestože většina z nich zároveň zkušenosti s distančními formami má. Tyto distanční formy ovšem používají spíše doplňkově k převažující formě prezenční (např. e-learning jako testovací nástroj). Je ovšem reálné, že v případě škol a univerzit jako poskytovatelů DV bude zastoupení distančních forem vyšší (nabídka alternativní možnosti studia). Budoucnost e-learningu vidí buď v začleňování do inovovaných prezenčních kurzů, nebo jako doplňkový produkt, který může zlevnit nabízené služby, a tímto může oslovit nové klienty, pro které je cena určující.

Příspěvkem projektu v této oblasti je zpracování obou výše uvedených témat: marketingu a tvorby vzdělávacích programů ve formě e-learningového programu¹⁸.

18. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Přílohy P 5.1 a P 5.2

9. SLAĎOVÁNÍ NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ S POTŘEBAMI TRHU PRÁCE

Vyhodnocení domácího i zahraničního prostředí jednoznačně prokázalo, že při slaďování nabídky vzdělávání s požadavky zaměstnavatelů sehrávají zásadní roli informace o současných a budoucích potřebách trhu práce. Ty jsou ovlivňovány globalizačními trendy, technologickými změnami, ale i cyklickým vývojem ekonomiky. Na tyto trendy vzdělávací systém často reaguje s příliš velkým zpožděním, což přispívá ke strukturálnímu nesouladu poptávky a nabídky na trhu práce. Další vzdělávání (DV) je často jediným nástrojem, který tento nesoulad může pružně a efektivně řešit.

Nezbytnou podmínkou je však ochota dospělé populace rozšiřovat, zvyšovat či měnit svoji kvalifikaci a odpovídající nabídka vzdělávacích příležitostí. Je důležité, aby se jak účastníci DV, tak samotní vzdělavatelé či tvůrci systémových opatření v oblasti DV mohli opřít o kvalitní a podložené informace o vývoji trhu práce a o prioritách, které z toho pro jejich rozhodování vyplývají.

Z tohoto důvodu byl vytvořen návrh systémového prostředí pro slaďování vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce. Jeho cílem je podpora pravidelné tvorby informačních produktů o potřebách trhu práce, které mají přispět k lepší uplatnitelnosti účastníků dalšího vzdělávání a zvýšit globální konkurenceschopnost české ekonomiky.

Cílovými skupinami uživatelů informačních produktů jsou:

- sektorové rady (dále SR) a tvůrci Národní soustavy kvalifikací (dále NSK),
- poskytovatelé dalšího vzdělávání (dále „vzdělavatelé“) a poskytovatelé poradenství v oblasti dalšího vzdělávání (dále „poradci“).

Vstupní analýzy prokázaly, že dosud v ČR nebyly k dispozici komplexní informační produkty o potřebách trhu práce, které by cílové skupiny mohly využít. Projekty, které byly v ČR řešeny, nabídly obvykle jednorázově informace o situaci na národním trhu práce nebo na regionálních trzích práce, které navíc nebyly „šity na míru“ pro specifické uživatele.

Částečnou výjimku představují studie zpracované Národním ústavem odborného vzdělávání (NÚOV) pro potřeby tvorby NSK pod názvem Sledování vývojových trendů ve skupinách příbuzných povolání v letech 2004-2007, portál Budoucnost profesí¹⁹, přinášející informace o budoucích požadavcích trhu práce, a Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce, a to zejména v oblasti vzdělávací nabídky a současných požadavků zaměstnavatelů.

Výsledky vstupních analýz o dostupnosti informací o vývoji na trhu práce²⁰ byly rovněž doplněny detailním zjišťováním požadavků jednotlivých cílových skupin na navrhované informační produkty z hlediska obsahu, podrobnosti, periodicity zpracování a formy prezentace.

19. Portál zpracovaný a provozovaný Národním vzdělávacím fondem, o.p.s. www.budoucnostprofesi.cz

20. www.infoabsolvent.cz

9.1 Informační produkty

Bylo vytvořeno celkem pět typů informačních produktů – jeden pro sektorové rady, jeden pro řešitele Národní soustavy kvalifikací, jeden specifický pro vzdělavatele, jeden specifický pro poradce a jeden společný pro vzdělavatele a poradce.

Každý zpracovaný informační produkt se skládá ze dvou částí. První částí je **metodický manuál**, tj. příručka, která zahrnuje obsahové vymezení produktu, jeho účel, strukturu a vnitřní logiku jeho tvorby. Jsou zde podrobně popsány jednotlivé používané indikátory a vysvětlen způsob jejich konstrukce a interpretace. Dále jsou uvedeny zdroje dat pro výpočet indikátorů, včetně příslušných odkazů urychlujících jejich vyhledávání. Podle povahy indikátorů je stanovena doporučená periodičita aktualizace informačního produktu.

Druhou částí je **pilotní ověření**, tj. aplikace, která ukazuje, jak takto vytvořený informační produkt vypadá v praxi, naplněný reálnými daty, se zpracovanými výstupy indikátorů v podobě tabulek a grafů a obsahující interpretace výstupů a příslušná doporučení.

Celkový přehled o vytvořených produktech podává následující schéma.



Informační produkty pro sektorové rady a tvůrce NSK

Z neformálních setkání se zástupci cílové skupiny i ze čtyř ověřovacích workshopů byly stanoveny následující priority pro informační produkty určené pro sektorové rady a tvůrce Národní soustavy kvalifikací:

- Potřebují informace v co největší profesní podrobnosti.
- Preferují informační produkty zaměřené zejména na profesní skupiny, u kterých je požadováno středoškolské vzdělání.
- Upřednostňují sektorový, případně oborový pohled (přes obory vzdělání).
- Mají zájem o větší regionální detail informačních produktů.

Na základě těchto informací byly navrženy a pilotovány tyto informační produkty (dále jen IP):

1. IP1²¹ – Sektorový informační produkt (pro potřeby sektorových rad), složený ze dvou relativně samostatných dílčích částí:
 - část A – „**Profil sektoru**“ – cílem je poskytnout přehled zejména o vývojových tendencích zaměstnanosti v sektoru včetně rozboru profesně kvalifikační struktury a identifikace rizikových profesních skupin z hlediska jejich budoucí dostupnosti na trhu práce. V rámci pilotáže byla tato část produktu zpracována pro sektor strojírenství a automobilového průmyslu.
 - část B – „**Analýza nejdůležitějších vzdělávacích oborů pro daný sektor**“ – cílem je poskytnout informace o současné a budoucí dostupnosti absolventů z alespoň tří vzdělávacích oborů, které jsou klíčové pro daný sektor, a o situaci na trhu práce u profesí, ve kterých se tento obor vzdělání vyskytuje nejčastěji. V rámci pilotáže byla tato část produktu zpracována pro následujících 5 sektorových rad: i) strojírenství; ii) zemědělství; iii) potravinářství a krmivářství; iv) doprava, logistika, poštovní a doručovací služby; v) sklo, keramika a zpracování minerálů. Pro těchto 5 SR bylo zpracováno celkem 27 analýz vzdělávacích oborů.
2. IP2²² – Informační produkt „**Karta kvalifikace**“ (pro potřeby tvůrců NSK) – cílem je poskytnout datové a analytické podklady pro rozhodování o prioritách postupu tvorby profesních kvalifikací a rámcové informace pro potřeby zpracovatelů NSK. V rámci pilotáže byla „Karta kvalifikace“ zpracována pro profesní skupiny v hlavních třídách KZAM/CZ - ISCO 3 až 8 (na úrovni čtyřmístného členění) v celkovém rozsahu 178 karet.

Informační produkty pro vzdělavatele a pro poradce

Priority vzdělavatelů a poradců, zjišťované obdobným způsobem jako v případě předchozí cílové skupiny, lze formulovat takto:

Vzdělavatelé	Poradci
Za nejdůležitější považují informace regionální úrovně, informace za celou ČR jsou doplňkové	Potřebují především informace v co největší profesní podrobnosti
Z hlediska času jsou klíčové informace o současné situaci a krátkodobém výhledu, analýza dlouhodobých trendů může sloužit jako obecný vývojový rámec	Informace za celou ČR jsou pro cílovou skupinu zajímavé, klíčový je však především regionální pohled
Preferovány jsou informace o profesích a o oborech vzdělání	Preferovány jsou informace o profesích a o oborech vzdělání
Postrádají analýzu celkové nabídky kurzů DV	Důležitý je pohled na aktuální situaci, potřebují však i střednědobý výhled

21. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 6.1

22. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 6.2

Na základě výše uvedených požadavků těchto cílových skupin byly navrženy a pilotovány následující informační produkty:

- IP3²³ – **Informační produkt pro vzdělavatele – „Priority dalšího vzdělávání v kraji“** – poskytuje informace o vývoji na trhu práce a největších nerovnováhách mezi nabídkou a poptávkou po profesích a kvalifikacích. Takové informace mohou vzdělavatelům pomoci identifikovat, které vzdělávací kurzy (s jakým zaměřením, pro jaké profese) budou aktuálně a v krátkodobém výhledu (např. 1 rok) nejvíce poptávané. Informační produkt je zpracován regionálně. Odlišnost regionálních trhů práce z hlediska nabídky a poptávky po profesích a kvalifikacích a velmi nízká míra dojíždění za prací mimo kraj trvalého bydliště limitují využitelnost souhrnných (národních) informačních produktů v rámci této cílové skupiny. Produkt zároveň analyzuje nabídku dalšího vzdělávání v kraji a její vývoj v čase. Pilotován je na příkladu Libereckého kraje.
- IP4²⁴ – **Informační produkt pro poradce – „Informační podpora pro změnu kvalifikace“** – si klade za cíl poskytnout informace o profesních skupinách ohrožených nízkou uplatnitelností na trhu práce (vysoká míra nezaměstnanosti, dlouhodobý pokles pracovních míst, zaměstnanost převážně v neperspektivních odvětvích, vysoký počet uchazečů na 1 volné pracovní místo) a naznačit možnosti při změně / rozšiřování jejich kvalifikace a tím i zlepšení jejich uplatnitelnosti. Je pilotován na příkladu kvalifikací v textilní výrobě.
- IP5²⁵ – **Společný informační produkt pro poradce a vzdělavatele – „Profesní a kvalifikační trendy“** – podává přehled o hlavních trendech českého trhu práce včetně předpokládaného vývoje a identifikuje hlavní hrozby a příležitosti a problémová místa. Hlavními částmi produktu jsou (i) Základní trendy, současná situace a výhled trhu práce (obsahuje analýzu celkových trendů v zaměstnanosti a DV, včetně hodnocení vzdělanostní a odvětvové struktury podrobných profilů profesních skupin) a (ii) Regionální komparace, která v obdobné struktuře přináší detailní analýzu situace na trzích práce v jednotlivých krajích. Tento informační produkt byl pilotně ověřen v maximálním možném rozsahu – analyzuje všechny kraje, odvětví (jednomístná klasifikace CZ-NACE) a profesní skupiny (trojmístná klasifikace KZAM).

9.2 Institucionální zabezpečení informačních produktů

Pravidelné a dlouhodobé zpracovávání informačních produktů pro potřeby jednotlivých cílových skupin by mělo být zastřešeno systémem, který by měl spojovat:

1. zpracovatele informačních produktů,
2. expertní skupinu zajišťující zpětnou vazbu,
3. poskytovatele primárních dat,
4. zpracovatele specifických dílčích analýz, využitelných pro informační produkty,
5. uživatele informačních produktů (cílové skupiny).

Celý systém informačních produktů přibližuje schéma na straně 55.

23. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 3.2

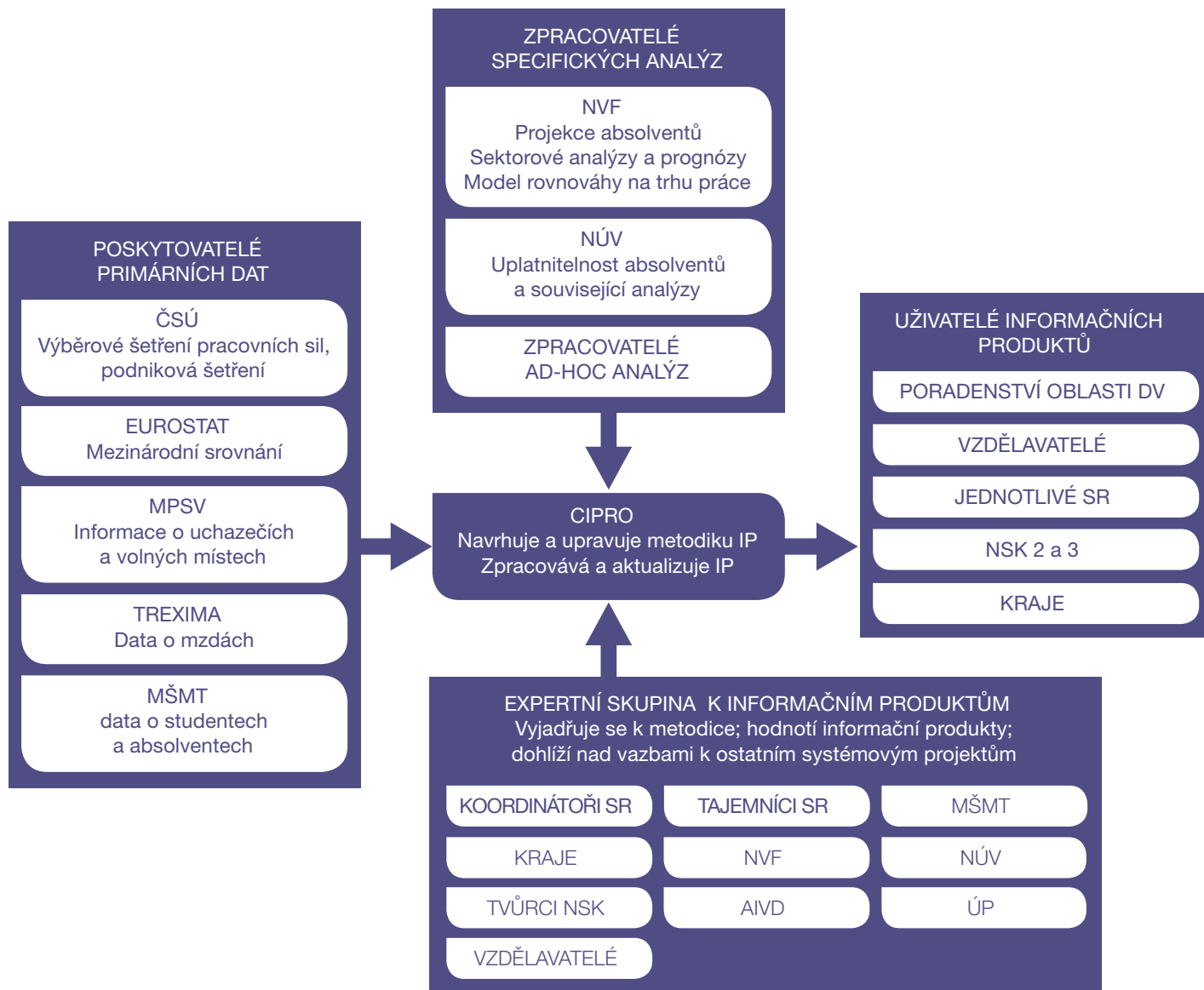
24. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 3.2

25. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 3.2

Navržený systém tvorby informačních produktů si klade za cíl zejména zvýšit informovanost cílových skupin o situaci a trendech na trhu práce přehlednou a snadno využitelnou formou, zajistit pravidelné zpracování informačních produktů ve vysoké kvalitě a poskytnout konzultační a metodické podpory všem případným tvůrcům informačních produktů.

- ad 1. V navrhovaném systému je velmi důležité, aby byla zajištěna kvalita informačních produktů. Tyto práce by měly být svěřeny nejlépe jednomu zpracovateli, který by plnil roli „**Centra informačních produktů**“ (CIPRO). To by zabezpečovalo rozvoj a aktualizaci vytvořených informačních produktů pro jednotlivé cílové skupiny, vytvoření a správu on-line prezentací těchto produktů a zabezpečování zpětné vazby od uživatelů a zapracovávání případných návrhů na změny v informačních produktech a celém systému.
- ad 2. Důležitou roli by měla mít i **expertní skupina** fungující na dobrovolné bázi, která by plnila roli poradního a ověřovacího orgánu CIPRO. Jejími členy by měli být vedle zástupců cílových skupin také experti z institucí, které se podílejí na tvorbě a nastavení informačních produktů, zástupci hlavních institucí, které mají vazbu na problematiku trhu práce a vzdělávacího systému. V expertní skupině s 6–10 členy by měly být zastoupeny zejména MŠMT, MPSV, NVF, NÚV, AIVD, HK, SPCR, zástupci krajů. Jejich úkolem by bylo přinášet podněty, doporučení, tedy zpětnou vazbu k zpracovávaným informačním produktům a jejich využitelnosti.
- ad 3. **Poskytovatelé vstupních dat**, tj. instituce, které na základě realizovaných statistických šetření či sběru dat disponují unikátními daty, která jsou nezbytná pro zpracování jednotlivých částí informačních produktů. Mezi poskytovatele dat patří zejména Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Trexima, spol. s r.o., Eurostat, Czechinvest, Národní vzdělávací fond, Národní ústav pro vzdělávání. Do datových zdrojů nebyl zařazen žádný terénní sběr dat – dotazníkové šetření nebo hloubkové rozhovory, realizované na větším (reprezentativním) vzorku. Je tomu tak proto, že jedním z klíčových faktorů ovlivňujících design informačních produktů je cena a udržitelnost. Terénní šetření jsou velmi drahá, a pokud by informační produkty ve velké míře závisely na nich, neúměrně by to zvýšilo riziko jejich (ne)udržitelnosti.
- ad 4. **Zpracovatelé dílčích analýz využitelných pro tvorbu informačních produktů** zahrnují zejména instituce, které se zabývají analýzami uplynulého vývoje, stávající situací i budoucím vývojem na trhu práce a ve vzdělávání. Výstupy z těchto analýz představují důležitý zdroj informací využitelných při zpracovávání IP. Mezi hlavní představitele institucí, které se těmito tematickými okruhy zabývají, patří zejména Národní vzdělávací fond (NVF), Národní ústav pro vzdělávání (NÚV), dále např. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) nebo soukromé poradenské a konzultantské společnosti.
- ad 5. **Cílové skupiny** – uživatelé informačních produktů. Tato skupina představuje jednak sektorové rady (SR) a řešitele projektu Národní soustava kvalifikací 2 (NSK2), a dále poskytovatele dalšího vzdělávání a poradenských služeb v oblasti dalšího vzdělávání. Informační produkty jsou však ze své podstaty vhodné i pro další uživatele, především tvůrce vzdělávacích politik na národní i regionální úrovni, školy i širokou veřejnost.

SYSTÉM INFORMAČNÍCH PRODUKTŮ



10. MONITORING DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Pro oblast dalšího vzdělávání byly dosud v České republice dostupné pouze dílčí informace. Jejich výsledky byly publikovány odděleně v různých datových zdrojích a nebyly dávány do souvislostí nebo provázány se souvisejícími informacemi. Nedávaly proto dostatečně ucelený pohled na vývoj v oblasti dalšího vzdělávání, na faktory tohoto vývoje a na jeho výsledky a přínosy. Komplexní pohled na vývoj dalšího vzdělávání (DV) a jeho průběžný monitoring je však nezbytný zejména pro tvůrce politik, strategií a koncepcí v oblasti dalšího vzdělávání, neboť jen tak lze zajistit dostatečnou zpětnou vazbu a provádět opatření na principu „evidence-based policy“, tj. opatření založená na objektivních informacích a analýzách, s využitím kvantitativního sledování validních dat. Kromě institucí odpovědných za rozvoj dalšího vzdělávání na národní i regionální úrovni je získávání spolehlivých informací o různých aspektech dalšího vzdělávání (např. vývoji nabídky kurzů, zapojení specifických skupin populace do dalšího vzdělávání apod.) užitečné i pro vzdělavatele, poradce a další instituce působící v dané oblasti. V rámci projektu Koncept byly realizovány zásadní kroky k vytvoření a zavedení systémového prostředí pro monitoring dalšího vzdělávání. Jejich obsahem bylo jednak vytvoření souboru indikátorů pro komplexní sledování a vyhodnocování vývoje oblasti DV a jednak zajištění systému spolupráce při zjišťování, předávání, zpracování a sdílení těchto informací. Výsledky byly také publikovány pro odbornou i širokou veřejnost prostřednictvím **on-line aplikace (www.dvmonitor.cz)** a publikace **Další vzdělávání pod lupou – co přináší DV Monitor**.

Systém monitoringu dalšího vzdělání vychází z pěti základních principů:

- Uspořádání informací o dalším vzdělávání prostřednictvím indikátorů
- Kombinace výsledků a dat z různých informačních zdrojů
- Finanční úspornost při získávání dat – tj. snaha o maximální využití již existujících informačních zdrojů, bez nutnosti nových šetření
- Co nejširší zpřístupnění výsledků monitoringu prostřednictvím webových stránek
- Spolupráce sítě partnerů, kteří se zabývají sledováním různých aspektů dalšího vzdělávání

10.1 Uspořádání informací o dalším vzdělávání prostřednictvím indikátorů

Jako metodický základ monitoringu byl vyvinut a zaveden systém indikátorů dalšího vzdělávání. Při jeho koncipování se vycházelo z metodiky CIPOO (context-input-process-output-outcome), která je používána pro monitoring vzdělávání např. Švýcarským statistickým úřadem. Pro aplikaci na české prostředí byly kombinovány informace z různých zdrojů, které byly provázány tak, aby v přehledné podobě tvořily 4 základní pilíře, které sledují celý životní cyklus dalšího vzdělávání²⁶.

Pilíře postihují následující oblasti:

- **Kontext dalšího vzdělávání** (charakteristiky vnějšího prostředí, které další vzdělávání ovlivňují, kompetence a vzdělanostní úroveň obyvatelstva, míra nezaměstnanosti, mzdová diferenciace, míra ekonomické aktivity apod.)
- **Vstupy do dalšího vzdělávání** (zdroje, které další vzdělávání využívá – finance, lidské zdroje)
- **Procesy dalšího vzdělávání** (způsoby, jakými je další vzdělávání realizováno – nabídka dalšího vzdělávání, kvalita, vzdělávací politika podniků)
- **Výstupy dalšího vzdělávání** (účast na různých formách dalšího vzdělávání)

26. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 7.1

V rámci každého pilíře je sledováno 4–6 oblastí, které jsou podrobně monitorovány prostřednictvím jednotlivých indikátorů. Ve většině případů jsou indikátory počítány pro základní populaci, tj. v případě jednotlivců obvykle populace 25–64 let. V průběhu tvorby byla podoba indikátorů diskutována s cílovými skupinami a experty, z čehož vyplynula i potřeba, aby výsledky indikátorů byly k dispozici rovněž pro vybrané specifické skupiny.

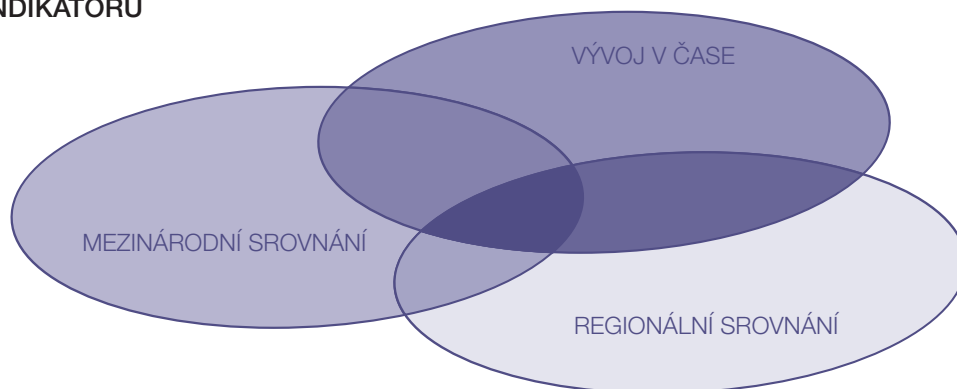
Tam, kde to bylo možné, jsou proto součástí systému i indikátory pro:

- **Nezaměstnané**
- **Osoby s nízkým vzděláním** (ISCED 0-2 v případě mezinárodního srovnání a ZŠ nebo SŠ bez maturity v případě údajů za ČR)
- **Starší populaci** (v závislosti na dostupnosti dat obvykle definována jako populace 55+)

Celkový počet indikátorů obsažených v systému je 72²⁷. Pro větší uživatelskou přehlednost byly indikátory v každém ze čtyř pilířů rozděleny na klíčové a doplňkové.

- **Klíčové indikátory** slouží pro základní vzhled do situace. Systém obsahuje 29 klíčových indikátorů. Jejich pravidelná aktualizace je pro celé fungování systému naprosto nezbytná.
- **Doplňkové indikátory** tvoří doplňující informace pro specifické účely, pomáhají doplnit či lépe interpretovat výsledky klíčových indikátorů, v některých případech jsou variantami klíčových indikátorů za použití alternativní metodiky. Systém obsahuje 43 doplňkových indikátorů.

ZAMĚŘENÍ INDIKÁTORŮ



27. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 7.2

10.2 Maximální využití informačních zdrojů²⁸

Mezi informační zdroje monitoringu DV patří výběrová šetření, databáze a administrativní zdroje o formálním i neformálním (dalším) vzdělávání. Indikátory dalšího vzdělávání čerpají z řady těchto oddělených informačních zdrojů a vytvářejí z nich ucelený systém monitoringu. Nově byly jako zdroje využity databáze nabídky dalšího vzdělávání.

Při analýze a výběru informačních zdrojů byla zkoumána především následující kritéria:

- Relevance a kvalita indikátorů o DV (rozsah, podrobnost a kvalita informací o DV, jejich jedinečnost, návaznost na evropské benchmarky a indikátory),
- Poskytovatel (odborná úroveň, spolehlivost informací a potenciál zapojení v systému),
- Dostupnost výsledků (časová, nákladová),
- Periodicita šetření nebo publikace výsledků,
- Perspektivy kontinuálního pokračování (fungování) informačního zdroje v budoucnu,
- Metodické přístupy (cílová skupina, způsob zjišťování informací, u výběrových šetření způsob výběru vzorku, spolehlivost a reprezentativita).

Webová stránka DV Monitor²⁹

Systém indikátorů dalšího vzdělávání je základem systému monitoringu dalšího vzdělávání. Sám o sobě však není prostředkem pro prezentaci konečným uživatelům. K tomuto účelu slouží webová stránka DV Monitor (www.dvmonitor.cz). Hlavní uživatelskou skupinou webové stránky DV Monitor je decizní sféra, tvůrci strategií a koncepcí v oblasti dalšího vzdělávání na celostátní i regionální úrovni. Pro ně jsou na webu připraveny souhrnné tabulky poskytující rychlou informaci o postavení ČR vůči EU-27 a jednotlivých krajů vůči ČR jako celku, a to ve všech klíčových indikátorech. Další uživatelské skupiny zahrnují vzdělavatele, podniky, poradce apod. Jejich uživatelské potřeby jsou značně diferencované a překrývají se.

DV Monitor proto obsahuje tematické sekce zaměřené na:

- Podnikové vzdělávání
- Financování dalšího vzdělávání
- Vzdělávání starší populace
- Vzdělávání nezaměstnaných
- Další vzdělávání osob s nižší kvalifikací
- Nabídku dalšího vzdělávání

Kromě výše zmíněných způsobů lze na webu vstoupit systematickou cestou do celého systému indikátorů. Konkrétní indikátor je k nalezení prostřednictvím hierarchické vyhledávací struktury pilířů a oblastí. Stránka jednotlivého indikátoru pak obsahuje kromě samotných dat též odkaz na metodiku a možnost stáhnout tabulku ve formátu csv. Dále je na webu obsažena řada návazných informací, jako například návod k použití, slovníček pojmů z oblasti dalšího vzdělávání, metodika indikátorů, zajímavé odkazy, české i mezinárodní analýzy dalšího vzdělávání ve formě odkazů či studií ke stažení.

28. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 7.3

29. Viz Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Příloha P 7.4

Obsah webových stránek DV Monitor je spravován prostřednictvím redakčního systému Joomla! (www.joomla.org). Redakční systém umožňuje kromě běžné správy stránek též některé specifické funkce potřebné zejména pro jednoduchou aktualizaci dat v systému indikátorů (import *.csv souborů).

10.3 Institucionální zabezpečení na principu sítě partnerů

V České republice již působí několik institucí, které mají pro monitoring dalšího vzdělávání odbornou kapacitu a které se již zabývaly dílčími činnostmi, jež jsou pro monitoring DV nezbytné (např. sběr dat o dalším vzdělávání). Základem koncepce systému je propojení těchto institucí do spolupracujícího celku, jehož úkolem je průběžně revidovat požadavky na monitoring dalšího vzdělávání, zjišťovat požadované informace, analyzovat je a přizpůsobovat požadavkům jednotlivých uživatelů. Role institucí podle jejich zapojení do monitoringu dalšího vzdělávání jsou následující:

1. Strategické a operační řízení

Na nejvyšší úrovni je strategické řízení celého systému. Instituce zajišťující strategické řízení se více než o běžný chod stará o koncepční směřování celého systému. Úkolem strategického řízení je zejména:

- směřovat systém,
- formulovat požadavky na výstupy systému,
- zohledňovat významné požadavky dalších uživatelů,
- rozhodovat o velkých strategických změnách v oblasti informačních zdrojů,
- zajišťovat financování a vést výběrové řízení na partnerské instituce (např. instituci zajišťující výpočty příslušných indikátorů).

Cílem operačního řízení je průběžné zajištění fungování systému a zajištění koordinace všech institucí zapojených do systému. Zajišťovat by je nadále mělo některé z pracovišť státní statistické služby, což usnadňuje komunikaci s dodavateli dat a předávky dat do systému. **Operační řízení monitoringu dalšího vzdělávání zahrnuje zejména:**

- koordinaci jednotlivých subjektů;
- uzavírání smluv s dodavateli dat;
- administrativní koordinaci systému;
- dohled a podíl na způsobu předávání informací uživatelům, např. prostřednictvím webových stránek DV Monitor aj.

2. Dodávky dat

Dodávky dat do systému proudí dvěma základními kanály ve vazbě na to, zda se jedná o veřejně dostupná data či nikoli:

- Mezinárodní data a některá běžně veřejně publikovaná národní data pocházejí z webových prezentací Eurostatu a dalších internetových zdrojů. Tato data nejsou zajišťována prostřednictvím jednotlivých dodavatelů, ale jsou získávána ze zmíněných webových zdrojů přímo.
- Data, která nejsou veřejně k dispozici (některé národní zdroje dat a údaje v regionálním členění) budou získávána od dodavatelů v rámci operačního řízení. Zapojení jednotlivých dodavatelů dat do systému bude fungovat na základě smluvních ujednání mezi MŠMT a daným dodavatelem. Tato smluvní ujednání budou zahrnovat zejména formu předávaných dat (obsah a formát); podmínky předávání (cena, propagace dodavatele, důvěrnost dat); termíny a pravidelnost předávání; kontaktní osoby pro jednotlivé zdroje dat.

3. Výpočty indikátorů

Úkolem instituce zajišťující výpočty indikátorů je transformace dat z podoby dodané dodavatelí (mikrodata, podkladové tabulky, webové prezentace apod.) do podoby indikátorů, které již budou připraveny pro následnou publikaci a zpřístupnění uživatelům. Zahrnuje v první řadě pravidelnou aktualizaci indikátorů, případně rozšíření systému o nové indikátory, nebo jejich modifikace, pokud k nim budou nové a vhodné datové zdroje. Obtížnost výpočtů indikátorů se liší, některé indikátory jsou dostupné v konečné podobě, další je třeba různě obtížným způsobem dopočítávat. **Dále instituce zajišťuje tyto činnosti:**

- Stahování mezinárodních dat z veřejných zdrojů (např. Eurostat)
- Aktualizaci metodických informací o indikátorech a rozvoj metodiky indikátorů
- Převod indikátorů do podoby csv souborů umožňujících nahrání na web

4. Rozšiřující analýzy

Do zpracování rozšiřujících analýz mohou být průběžně zapojovány různé instituce, které mají v této oblasti zkušenosti formou volnějšího partnerství. Systém tak poskytuje prostor pro publikaci všech relevantních analytických informací o dalším vzdělávání a je prostředkem jejich šíření a sdílení. Koordinace může být řízena na úrovni strategického i operačního řízení.

5. Publikace, zprostředkování

Hlavním obsahem činnosti je transformace dat do podoby vhodné pro konečné uživatele a obsahová správa webových stránek DV Monitor:

- Správa struktury webových stránek a obsahu textových částí webových stránek dle průběžně zjišťovaných potřeb uživatelů
- Zajištění aktualizace webových stránek o nové indikátory
- Vkládání aktualit na webové stránky
- Správa přístupových údajů k webovým stránkám a do datového archivu
- Komunikace s IT firmou zajišťující chod webu po technické stránce

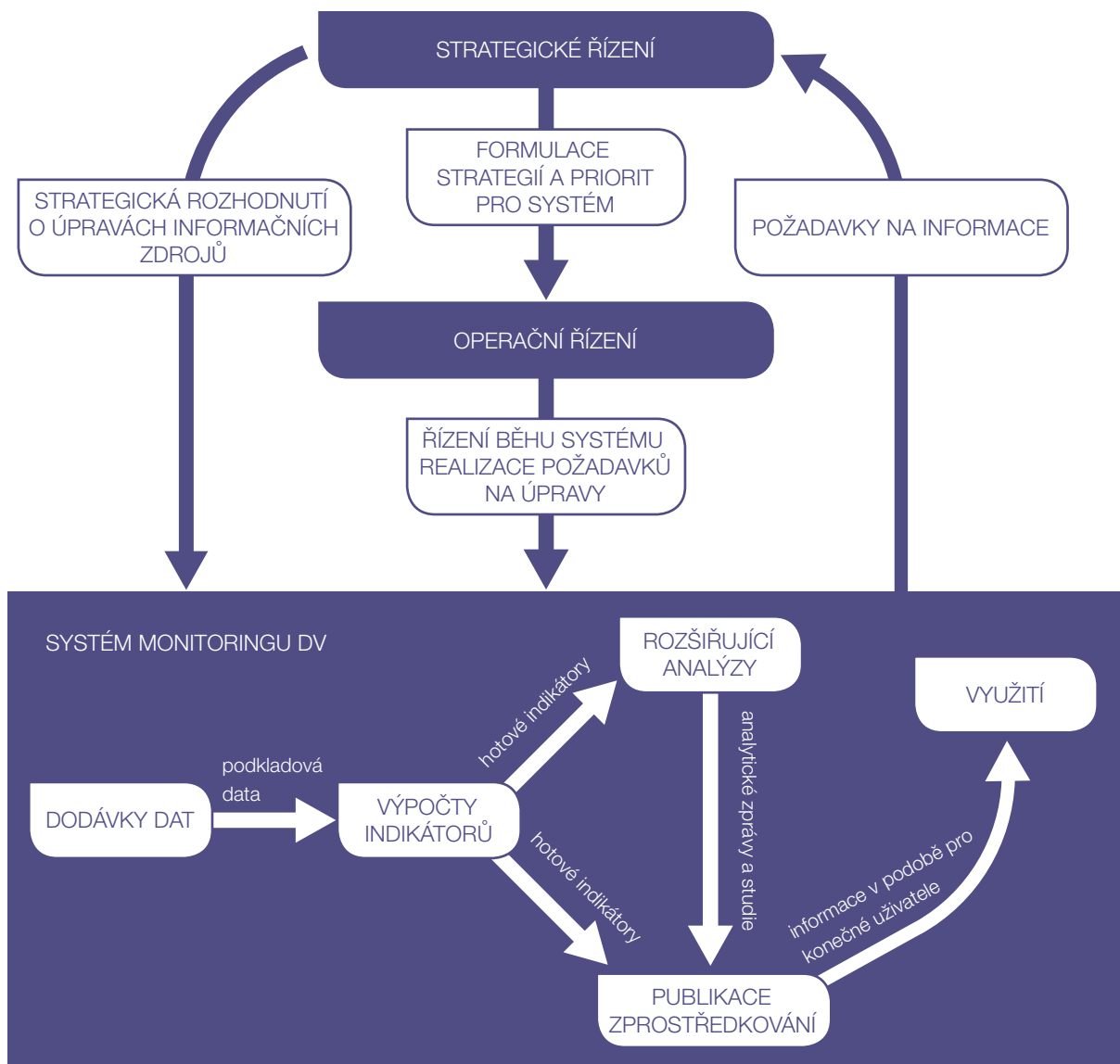
Publikace výsledků je úzce propojena s výpočty indikátorů, proto do obsahového plnění webu musí být výraznou měrou zapojen též zpracovatel zajišťující tyto výpočty. Korektní publikování výsledků vyžaduje znalosti metodiky výpočtů, aby prezentací nedošlo ke zkreslující interpretaci.

6. Využití

Mezi majoritní uživatele patří MŠMT, další resorty, krajské samosprávy a krajské rady rozvoje lidských zdrojů. Dalšími uživateli jsou školy, soukromí vzdělavatelé, podniky, analytici, poradci, jednotlivci. Uživatelé mají k celému systému přístup zejména prostřednictvím webové stránky DV Monitor.

Celý systém přibližuje schéma na další straně.

ROLE A VZTAHY V SYSTÉMU MONITORINGU DV



11. UDRŽITELNOST A MOŽNOSTI DALŠÍHO ROZVOJE SYSTÉMU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Následující tabulka naznačuj míru řešení jednotlivých oblastí systému dalšího vzdělávání a žádoucí směr dalšího rozvoje. Ukazuje:

- kam projekt dospěl při řešení jednotlivých oblastí dalšího vzdělávání 
- jaký je potenciál rozvoje této oblasti dalšího vzdělávání 
- oblasti dalšího vzdělávání, kde není v současné době zřetelný další potenciál rozvoje 

Systém dalšího vzdělávání	Obecná koncepce	Konkrétní koncepční návrhy	Pilotní realizace	Udržitelnost
Koordinační řízení a metodické ovlivňování dalšího vzdělávání				
Finanční stimulace poptávky po dalším vzdělávání				
Uznávání výsledků dalšího vzdělávání				
Kvalita institucí a lektorů dalšího vzdělávání				
Informační a poradenská podpora dalšího vzdělávání				
Podpora nabídky dalšího vzdělávání v oblasti marketingu a tvorby vzdělávacích programů				
Podpora vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků				
Sladování nabídky dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce				
Monitoring dalšího vzdělávání				

Systémový rozvoj dalšího vzdělávání je závislý na spolupráci širokého okruhu zainteresovaných partnerů. Fungování koordinačního řízení a metodického ovlivňování dalšího vzdělávání je tedy závislé především na tom, zda tito partneři budou schopni a ochotni se o této spolupráci dohodnout. Zásadní je rovněž to, zda politická reprezentace bude považovat další vzdělávání za jednu ze svých priorit a rozhodne se využít nějakou formu navrhovaných finančních podpor pro jednotlivce i zaměstnavatele (zejména MSP), kteří sami nejsou schopni a ochotni překonat bariéry, které jim brání v účasti na dalším vzdělávání.

V systému **uznávání dalšího vzdělávání** mají klíčovou roli soustavy NSP (Národní soustava povolání) a NSK (Národní soustava kvalifikací). Protože obě tyto soustavy jsou vytvářeny, naplňovány a aktualizovány z prostředků ESF, je nutné přijmout opatření k zajištění těchto činností i po skončení podpory z ESF. Velkým rizikem pro další rozvoj systému uznávání je, že z důvodu úsporných opatření nebudou k dispozici potřebné kapacity. Pokud by se nepodařilo zajistit financování sektorových rad a jejich pracovních skupin, nezbylo by než zajišťovat všechny činnosti prostřednictvím NÚV jako zákonného správce NSK. V takovém případě by však bylo výrazně obtížnější promítat do NSK požadavky zaměstnavatelů, a tím i akceptace celého systému v rámci běžné praxe.

Další rozvoj **hodnocení kvality vzdělávacích institucí** závisí především na institucionálním, případně legislativním zakotvení navrhovaného ratingu. Vzhledem ke skutečnosti, že při výběrových řízeních je preferována zejména cena, nikoli kvalita služeb dalšího vzdělávání, měl by také rating sloužit jako užitečný nástroj při rozhodování o alokaci veřejných finančních prostředků. Z tohoto důvodu doporučujeme nalézt adekvátní a efektivní způsob, jak nejen umožnit, ale pokud možno také uložit zohlednění kvality vzdělávací instituce v případě veřejných zakázek. Může se jednat o závazné metodiky např. pro Úřad práce ČR nebo legislativní úpravu požadující záruku určité míry kvality vzdělávací instituce, pokud je příjemcem veřejných finančních prostředků.

Informační a poradenská podpora dalšího vzdělávání zůstala v projektu Koncept řešena pouze na obecné koncepční rovině. Vzhledem k tomu, že nebyl schválen další již připravený navazující projekt, měla by být tato oblast významně podpořena z evropských fondů v dalším období. Na fungování informační a poradenské podpory hodně závisí, do jaké míry se dalšího vzdělávání budou zúčastňovat lidé, kteří vzdělávání nejvíce potřebují a kteří potřebují při svém rozhodování o profesní kariéře podpořit.

Projekt Koncept hledal i možnosti a cesty, jak podnítit **vzdělávání zaměstnanců v MSP**. Velký zájem o pilotní kurzy připravené pro MSP v rámci projektu Koncept potvrzuje nepokrytou potřebu dalšího vzdělávání v MSP. Pokud by ale iniciativa, kterou představuje projekt Koncept, zůstala osamocena, veškerá práce a investice do projektu vložené vyzní do prázdna. Pověst vzdělávání je mezi zástupci MSP pošramocena a bude potřeba velkého úsilí firmy přesvědčit o smyslnosti investovat své zdroje do této problematiky. Pakliže budou do budoucna vyhlášovány dotační výzvy z evropských, popřípadě národních nebo jiných zdrojů, bylo by vhodné je nerozmlňovat na individuální vzdělávací projekty s minimálním efektem a mizivou přidanou hodnotou pro podniky, které svoje vzdělávací potřeby ani neznají a tudíž nejsou schopné je formulovat do kvalitních projektových žádostí, ale spíše je investovat do systémových změn – tj. tvorby takovýchto dlouhodobých podnikových plánů rozvoje kvalifikací, odbornosti a lidských zdrojů v MSP obecně (vytvoření systému/metod analýzy vzdělávacích potřeb zaměstnanců a motivace zaměstnavatelů k této činnosti atp.). Až v další fázi je potom možné investovat finanční prostředky do vzdělávacích aktivit, a to pouze za předpokladu existence těchto plánů.

Oblast marketingu byla v projektu Koncept vytipována jako slabé místo, kde potřebují vzdělávací instituce jako tvůrci nabídky kurzů dalšího vzdělávání podpořit. Prakticky využitelné nástroje – publikace „Kuchařka marketingu“ a e-learningový program stejného zaměření se setkávají u uživatelů s velkým úspěchem. Udržitelnost tohoto programu včetně tutorské podpory je zajištěna v rámci činnosti NÚV.

Udržitelnost **informačních produktů pro sladování vzdělávací nabídky s trhem práce** je v současné době velmi nejistá. Dosažené výstupy i zpětná vazba od uživatelů prokázaly velký zájem cílových skupin o dlouhodobé zpřístupnění informačních produktů a jejich pravidelnou aktualizaci. Cílová skupina zástupců SR a řešitelů NSK by uvítala, kdyby pilotované informační produkty mohla pro svou práci využívat dlouhodobě. Sektorové rady i tvůrci NSK nemají dostatek kapacit pro rozsáhlejší analytickou činnost a potřebují podpůrné informace od nezávislých zpracovatelů.

Zpracování informačních produktů pro vzdělávání a poradenství vhodně doplňuje informační produkty pro SR a NSK tím, že přináší detailní regionální přehled (v případě produktu pro vzdělavatele), specifické poradenství pro problémové profesní skupiny (v případě produktu pro poradce) i celkový pohled na vývoj trhu práce (u společného produktu), který žádný jiný produkt neobsahoval. Nezbytnou složkou informačního systému o trendech v oblasti dalšího vzdělávání v sektorovém, vzdělanostním, profesním či regionálním pohledu je **internetová prezentace**. V podstatě každý z analyzovaných zahraničních systémů provozuje portál, který uživateli umožňuje vyhledat specifické výstupy na základě individuálního dotazu. Pro zvýšení hodnoty celého systému a jeho praktické využitelnosti je doporučeno vytvořit obdobný portál rovněž v ČR a prolinkovat profesní, odvětvové či vzdělanostní profily s existujícími informačními systémy, které byly vytvořeny v jiných systémových projektech a vhodně se s informačními produkty doplňují (www.nsp.cz, www.infoabsolvent.cz, www.budoucnostprofesi.cz).

Hlavním úkolem pro nadcházející období je také dlouhodobé udržení fungování navrženého a zprovozněného systému **monitoringu dalšího vzdělávání** v takové podobě, aby dokázal průběžně revidovat požadavky na monitoring dalšího vzdělávání, zjišťovat požadované informace, analyzovat je, publikovat a přizpůsobovat požadavkům jednotlivých uživatelů. **Za tímto účelem je třeba podniknout především následující kroky:**

- Uzavření smluvních vztahů v rámci sítě partnerů, zajištění aktualizace systému indikátorů a webových stránek včetně financování těchto aktivit
- Udržení stávajících a zapojení připravovaných informačních zdrojů
- Vzhledem k tomu, že se jedná o první řešení této problematiky, je důležité průběžné zjišťování potřeb uživatelů a přizpůsobování systému monitoringu, úpravy stávajících informačních zdrojů za účelem jednoduššího zpracování informací i snaha o vyplnění informačních mezer, např. co se týká témat jako je financování dalšího vzdělávání podniky i jednotlivci, bariéry účasti na dalším vzdělávání či vzdělávání v podnicích.

