



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



SYSTÉMOVÝ ROZVOJ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

PŘÍLOHY



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



SYSTÉMOVÝ ROZVOJ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

PŘÍLOHY



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. PŘÍLOHY

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: 978-80-7481-001-5

www.nuv.cz/koncept

P 1. KOORDINAČNÍ ŘÍZENÍ A METODICKÉ OVLIVŇOVÁNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	5
P 1.1 Statut Národní rady pro kvalifikace	5
P 1.2 Návrh okruhů činností metodického, informačního a poradenského centra v oblasti dalšího vzdělávání	7
P 1.3 Statut Rady pro rozvoj lidských zdrojů Jihomoravského kraje	8
P 2. KVALITA INSTITUCÍ A LEKTORŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	12
P 2.1 Hodnoticí standard profesní kvalifikace lektor dalšího vzdělávání	12
P 2.2 Kritéria kvality vzdělávací instituce	19
P 3. INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ PODPORA	21
P 3.1 Přehled uživatelských funkcí informačního systému pro podporu poradenství	21
P 3.2 Matice informačních a poradenských služeb	25
P 4. PODPORA VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V MSP	27
P 4.1 SWOT analýza testovaných modelů	27
P 4.2 Proč a jak rozvíjet lidské zdroje v MSP	28
P 5. PODPORA NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	29
P 5.1 Kuchařka marketingu	29
P 5.2 Dvoumodulární e-learningový program	35
P 6. SLAĐOVÁNÍ NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ S POTŘEBAMI TRHU PRÁCE	42
P 6.1 Informační produkt: Profil sektoru; Analýza oboru vzdělání	42
P 6.2 Informační produkt: Karta kvalifikace	45
P 6.3 Informační produkt: Priority dalšího vzdělávání v kraji	48
P 6.4 Informační produkt: Informační podpora pro změnu kvalifikace	52
P 6.5 Informační produkt: Profesní a kvalifikační trendy	54
P 7. MONITORING DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	56
P 7.1 Systém indikátorů DV	56
P 7.2 Přehledová tabulka indikátorů	57
P 7.3 Příklad využití informací o DV – analýza na základě indikátorů	60
P 7.4 Prezentace informací o DV – Webové stránky www.dvmonitor.cz	61
P 8. SEZNAM ZKRATEK	64



P 1. KOORDINAČNÍ ŘÍZENÍ A METODICKÉ OVLIVŇOVÁNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

P 1.1 Statut Národní rady pro kvalifikace

Statut Národní rady pro kvalifikace

Článek 1

Úvodní ustanovení

- (1) Národní rada pro kvalifikace (dále jen „Rada“) je poradním orgánem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „ministerstvo“) pro oblast kvalifikací.
- (2) Rada byla zřízena § 24 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).

Článek 2

Působnost Rady

Rada plní úkoly podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, zejména

- a) projednává záležitosti týkající se přípravy Národní soustavy kvalifikací a jejího uplatnění v praxi a poskytuje Národnímu ústavu odborného vzdělávání v Praze spolupráci při přípravě návrhů kvalifikačních a hodnotících standardů dílčích kvalifikací a jejich změn,
- b) posuzuje další záležitosti týkající se kvalifikací nebo dalšího vzdělávání, které jí předloží ministerstvo, a vydává k nim stanovisko.

Článek 3

Složení Rady

- (1) Rada má 18 členů, kterými jsou předseda Rady, místopředseda Rady a další členové Rady.
- (2) Předsedu Rady a ostatní členy Rady jmenuje a odvolává ministr školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „ministr“).
- (3) Členové Rady jsou jmenováni s přihlédnutím k jejich odborné způsobilosti
 - a) z osob navrhovaných
 1. ústředními správními úřady a jinými organizačními složkami České republiky,
 2. profesními komorami, zájmovými a profesními sdruženími, organizacemi zaměstnavatelů, odborovými organizacemi, odbornými společnostmi, sdruženími právnických osob vykonávajících činnost škol zapsaných do rejstříku škol a školských zařízení a vysokými školami,
 - b) z odborníků v oblasti vzdělávání, kvalifikací, pracovněprávních vztahů nebo financování dalšího vzdělávání.

- (4) Členové Rady jsou jmenováni na dobu 3 let.
- (5) Při prvním jmenování členů Rady určí ministr jednu třetinu členů, jejichž funkční období skončí po 1 roce, a jednu třetinu členů, jejichž funkční období skončí po 2 letech.
- (6) Členové Rady mohou být jmenováni opakovaně.
- (7) Před uplynutím funkčního období může být člen Rady odvolán na vlastní žádost nebo z rozhodnutí ministra.

Článek 4

Pracovní skupiny

Rada může pro odbornou přípravu svých jednání zřizovat pracovní skupiny.

Článek 5

Zabezpečení činnosti Rady

- (1) Činnost Rady je materiálně a finančně zabezpečována ministerstvem prostřednictvím sekretariátu Rady. Funkci sekretariátu Rady plní věcně příslušný odbor ministerstva.
- (2) Činnost sekretariátu Rady řídí a zajišťuje tajemník Rady, kterého z pracovníků věcně příslušného odboru ministerstva jmenuje ministr.
- (3) Tajemník Rady je oprávněn účastnit se zasedání Rady a jejích pracovních skupin bez práva hlasovat.
- (4) Činnost členů Rady a jejích pracovních skupin je jiným úkonem v obecném zájmu. Těmto osobám přísluší pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu a náhrada cestovních a stravovacích výdajů ve výši a v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem pro zaměstnance v pracovním poměru; mohou jim být poskytovány odměny ve výši stanovené ministerstvem a přísluší jim úhrada dalších prokazatelných ministerstvem určených nákladů spojených s výkonem funkce člena Rady nebo její pracovní skupiny.

Článek 6

Závěrečná ustanovení

- (1) Způsob jednání Rady a jejích pracovních skupin a složení pracovních skupin upravuje jednací řád Rady, který schvaluje ministr.
- (2) Tento statut nabývá účinnosti dnem 1. 3. 2007.

V Praze dne 19. 2. 2007

P 1.2 Návrh okruhů činností metodického, informačního a poradenského centra v oblasti dalšího vzdělávání

1. INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ PODPORA DV

Správa a udržování informačního systému

Získávání a analýza potřebných dat (monitoring základních ukazatelů, sledování s trhem práce)

Centrum kariérového poradenství (metodické centrum pro poradce sdružené v síti poradců)

2. METODICKÁ PODPORA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

E-learningové programy v oblasti podpory distančního vzdělávání

Podpora metodického inovačního portálu

3. KVALITA V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Rating vzdělávacích institucí

Kvalifikační a hodnotící standard pro lektory, poradce a další pracovníky v oblasti DV, akreditace vzdělávacích programů vedoucích k těmto kvalifikacím

Metodická podpora systému resortních akreditací rekvalifikačních programů (poradenská, konzultační činnost)

4. UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Rozpracování postupů a nástrojů uznávání; supervize realizace uznávání různými subjekty; systematické i průběžné vzdělávání autorizovaných osob; informační podpora jednotlivců, autorizovaných osob, autorizujících orgánů

Plošně prováděný monitoring kvality ověřování profesních kvalifikací s využitím sítě expertů (auditorů) nominovaných zástupci zaměstnavatelů a vzdělavatelů (sektorovými radami) – příp. převzetí kompetence kontroly průběhu zkoušek (nyní v kompetenci autorizujících orgánů) ve spolupráci s využitím sítě expertů

Koordinace a metodické řízení sítě expertů působících při monitoringu kvality ověřování

5. NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ

Metodické vedení naplňování a zejména revize a aktualizace standardů NSK

Informační podpora vzdělávacích institucí (včetně škol) týkající se NSK

P 1.3 Statut Rady pro rozvoj lidských zdrojů Jihomoravského kraje

Statut Rady pro rozvoj lidských zdrojů Jihomoravského kraje

Článek 1

Úvodní ustanovení

- (1) Rada pro rozvoj lidských zdrojů Jihomoravského kraje (dále jen „Rada RLZ“) je stálým poradním, iniciativním a koordinačním orgánem Zastupitelstva Jihomoravského kraje v oblastech strategického řízení rozvoje lidských zdrojů (dále „RLZ“).
- (2) O zřízení Rady RLZ bylo rozhodnuto na 5. zasedání Zastupitelstva Jihomoravského kraje (dále jen „zastupitelstvo“) dne 23. 4. 2009.

Článek 2

Působnost Rady RLZ

- (1) Rada RLZ soustřeďuje a projednává informace, podklady a doporučení, které se vztahují k problematice RLZ.
- (2) Rada RLZ nemá žádnou rozhodovací pravomoc. Její usnesení zavazuje pouze členy Rady RLZ.
- (3) Rada RLZ plní zejména tyto úkoly:
 - a) Koordinuje a zajišťuje spolupráci mezi územními orgány státní správy, územními samosprávnými celky působícími v oblasti RLZ v kraji, zaměstnavatelskými svazy, odborovými svazy a dalšími právníckými a fyzickými osobami, které působí v oblasti RLZ v Jihomoravském kraji (dále jen „JMK“).
 - b) Iniciuje a vytváří koncepční a realizační podklady, které se týkají RLZ a které může předkládat zastupitelstvu k projednání.
 - c) Plní úlohu konzultačního orgánu při zpracování strategických a programových dokumentů zaměřených na RLZ v JMK a podílí se na jejich naplňování.
 - d) Sleduje a analyzuje informace o RLZ v JMK. V této věci spolupracuje s orgány státní správy a územní samosprávy odpovědnými za spravování finančních zdrojů EU.
 - e) Sleduje a analyzuje informace o čerpání veřejných finančních prostředků, které jsou určeny pro RLZ.
 - f) Ve spolupráci s územními samosprávnými celky, hospodářskými komorami a zaměstnavatelskými svazy zpřístupňuje informace o dotacích z veřejných rozpočtů uvolněných pro RLZ a o procesu jejich uvolňování a využívání.
 - g) Ve spolupráci s regionálními partnery se účastní přípravy a realizace projektů zaměřených na RLZ.

Článek 3

Složení Rady RLZ a její zasedání

- (1) Rada RLZ má 17 členů, kterými jsou předseda, 2 místopředsedové a další členové.
- (2) Předsedu a další zástupce Jihomoravského kraje jmenuje a odvolává zastupitelstvo. Předseda Rady RLZ je členem Rady Jihomoravského kraje. Ostatní členy Rady RLZ jmenuje a odvolává Rada Jihomoravského kraje (dále jen „rada“). Místopředsedy jmenuje rada na návrh Rady RLZ, toto neplatí pro první členy.

- (3) Členy Rady RLZ jsou:
- a) 4 zástupci Jihomoravského kraje (náměstek hejtmána, 3 zastupitelé)
 - b) 3 zástupci zaměstnavatelských svazů (2 zaměstnavatelé, 1 vzdělávací agentura)
 - c) 3 zástupci Regionální rady odborových svazů
 - d) 2 zástupci úřadů práce
 - e) 1 zástupce krajské hospodářské komory
 - f) 1 zástupce neziskových organizací
 - g) 1 zástupce základních a středních škol
 - h) 1 zástupce vysokých škol
 - i) 1 zástupce Statutárního města Brna.
- (4) Zasedání Rady RLZ se koná minimálně jedenkrát za 3 měsíce.
- (5) Rada RLZ je způsobilá se usnášet, jestliže je přítomna nadpoloviční většina všech jejích členů.
- (6) Usnesení Rady RLZ je přijato, jestliže s ním vyslovila souhlas nadpoloviční většina všech jejích členů.

Článek 4

Předseda Rady RLZ

- (1) Předseda Rady RLZ odpovídá za činnost Rady RLZ zastupitelstvu.
- (2) Předseda Rady RLZ zejména:
 - a) řídí činnost Rady RLZ
 - b) řídí činnost předsednictva Rady RLZ
 - c) podepisuje stanoviska, doporučení a další materiály Rady RLZ.
- (3) Po dobu jeho nepřítomnosti nebo z jeho pověření zastupuje předsedu Rady RLZ jeden z místopředsedů Rady RLZ.

Článek 5

Předsednictvo Rady RLZ

- (1) Předsednictvo Rady RLZ tvoří 3 členové: předseda a 2 místopředsedové.
- (2) Předsednictvo Rady RLZ navrhuje program jednání Rady RLZ a předkládá členům Rady RLZ ke schválení plán práce Rady RLZ.
- (3) Zasedání předsednictva Rady RLZ se koná zpravidla jedenkrát za měsíc.
- (4) Předsednictvo Rady RLZ je způsobilé se usnášet, jestliže je přítomna nadpoloviční většina všech jeho členů.
- (5) Usnesení předsednictva Rady RLZ je přijato, jestliže s ním vyslovila souhlas nadpoloviční většina všech jeho členů.

Článek 6

Komise

- (1) Rada RLZ zřizuje podle potřeby komise složené z řad svých členů a dalších externích odborníků, kterými mohou být zejména zaměstnanci Krajského úřadu JMK, zástupci podnikatelských a inovačních center, vědy a výzkumu, zástupci regionálních a poradních a informačních center, zástupci Regionální rozvojové agentury jižní Moravy, zástupci Jihomoravského inovačního centra, zástupci středních a vysokých škol, zástupci vzdělávacích agentur, zástupci okresních hospodářských komor, zástupci agrární komory, zástupci okresních úřadů práce a zástupci svazu měst a obcí.
- (2) O zřízení, zrušení a složení komisí rozhoduje Rada RLZ na návrh předsedy Rady RLZ. Předsedou komise může být pouze člen Rady RLZ.
- (3) Za činnost komise odpovídá Radě RLZ její předseda.
- (4) Počet členů komise musí být vždy lichý.
- (5) Zasedání komise se koná podle potřeby, minimálně jedenkrát za 3 měsíce.
- (6) Předsedové komisí, kteří nebudou členy předsednictva RLZ, budou podle potřeby přizváni na zasedání předsednictva RLZ.
- (7) Komise je způsobilá se usnášet, jestliže je přítomna nadpoloviční většina všech jejích členů.
- (8) Usnesení komise je přijato, jestliže s ním vyslovila souhlas nadpoloviční většina všech jejích členů.

Článek 7

Tajemník Rady RLZ

Tajemník Rady RLZ zajišťuje zejména tyto činnosti:

- a) administrativně a organizačně zajišťuje činnost Rady RLZ
- b) soustřeďuje podklady a informace potřebné pro činnost Rady RLZ a předsednictva Rady RLZ, případně komisí Rady RLZ
- c) zpracovává podklady pro zasedání Rady RLZ, Předsednictva Rady RLZ, případně komisí Rady RLZ

Článek 8

Práva a povinnosti členů Rady RLZ

- (1) Členové Rady RLZ jsou povinni účastnit se jednání Rady RLZ a komisí, jichž jsou členy.
- (2) Členové Rady RLZ mají právo předkládat Radě RLZ návrhy a podílet se na jejich projednání. Členové rady RLZ mají právo účastnit se jednání jakékoli komise Rady RLZ.
- (3) Členové Rady RLZ mají právo navrhnout doplnění programu zasedání Rady RLZ.
- (4) Pokud se člen Rady RLZ nemůže jednání Rady RLZ nebo komise, které je členem, účastnit, je jeho povinností omluvit se předem předsedovi Rady RLZ.

Článek 9

Externí spolupráce

- (1) Rada RLZ může požádat o spolupráci zaměstnance státní správy a samosprávy, kteří nejsou členy Rady RLZ, případně externí odborníky (dále jen „experti“).
- (2) Experti se mohou na pozvání předsedy Rady RLZ účastnit jednání Rady RLZ buďto ad hoc jako hosté přizvaní k určité problematice, nebo jako stálí spolupracovníci.
- (3) Hosté přizvaní k určité problematice mohou být zejména zástupci dotčených odborů Krajského úřadu JMK, zástupci dotčených výborů zastupitelstva a komisí Rady JMK, zástupci podnikatelských a inovačních center, vědy a výzkumu, zástupci regionálních poradenských a informačních center, zástupci Regionální rozvojové agentury jižní Moravy, zástupci středisek služeb školám, zástupci středních a vysokých škol, zástupci vzdělávacích agentur, zástupci okresních hospodářských komor, zástupci okresních úřadů práce, zástupci svazu měst a obcí, zástupci Českého statistického úřadu a zástupci Czechinvestu.

Článek 10

Závěrečná ustanovení

- (1) Tento statut nabývá platnosti a účinnosti dnem 23. 4. 2009 na základě usnesení zastupitelstva č. 181/09/Z 5 schváleného na jeho 5. zasedání dne 23. 4. 2009.
- (2) Veškeré změny a doplňky statutu podléhají schválení zastupitelstva.

Doložka podle § 23 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů:

O schválení statutu rozhodlo Zastupitelstvo Jihomoravského kraje v souladu s § 35 odst. 1 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, na svém 5. zasedání konaném dne 23. 4. 2009 usnesením č. 181/09/Z 5.

P 2. KVALITA INSTITUCÍ A LEKTORŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

P 2.1 Hodnoticí standard profesní kvalifikace lektor dalšího vzdělávání

Hodnoticí standard Lektor dalšího vzdělávání (kód: 75-001-T)

Autorizující orgán:	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Skupina oborů:	Pedagogika, učitelství a sociální péče (kód: 75)
Povolání:	Lektor dalšího vzdělávání
Doklady potvrzující úplnou profesní kv.:	Osvědčení o profesní kvalifikaci
Kvalifikační úroveň NSK – EQF:	7

Odborná způsobilost

Název	Úroveň
Sestavení obsahu a struktury vzdělávacího programu na základě stanovených vzdělávacích cílů, vč. z nich vyplývajících kompetencí	7
Rozpracování obsahu kurzu do minutového scénáře vč. volby didaktických pomůcek a metod výuky	7
Zjišťování úrovně vstupních kompetencí a vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávacího programu	7
Prezentace vzdělávacího obsahu s využitím interaktivního přístupu, řešení problémů a rozbory příkladů z praxe s využitím didaktických pomůcek	7
Příprava, řízení a vyhodnocení modelových situací a metod práce se skupinou	7
Zadávání samostatných a skupinových prací účastníkům vzdělávacího programu	7
Hodnocení účinnosti vzdělávání a dosažení nastavených vzdělávacích cílů a požadovaných kompetencí	7

Platnost standardu

Standard je platný od: 1. 2. 2013

Kritéria a způsoby hodnocení

Sestavení obsahu a struktury vzdělávacího programu na základě stanovených vzdělávacích cílů, vč. z nich vyplývajících kompetencí

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Srozumitelně představit a vysvětlit vzdělávací cíle, které si uchazeč zvolil z oblasti své odbornosti, aby je pochopili i neodborníci	Písemné ověření s ústní obhajobou
b) Přiřadit k vybraným vzdělávacím cílům relevantní kompetence, aby jimi byl každý zadaný cíl plně pokrytý	Písemné ověření s ústní obhajobou
c) Rozepsat vybrané kompetence do vzdělávacích témat – učebního plánu, který bude plně zahrnovat přípravu pro všechny zadané kompetence	Písemné ověření s ústní obhajobou

Je třeba splnit všechna kritéria.

Rozpracování obsahu kurzu do minutového scénáře vč. volby didaktických pomůcek a metod výuky

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Rozepsat vybranou část učebního plánu do minutového scénáře	Písemné ověření s ústní obhajobou
b) Určit optimální formu vzdělávání pro zpracovaný minutový scénář v souladu se vzdělávacími cíli a požadovanými kompetencemi	Písemné ověření s ústní obhajobou
c) Zvolit k jednotlivým částem scénáře metody vzdělávání v souladu se vzdělávacími cíli a požadovanými kompetencemi	Písemné ověření s ústní obhajobou
d) Zvolit k jednotlivým částem scénáře adekvátní didaktické pomůcky, informační zdroje a další případné materiálně-technické zázemí nejvhodněji odpovídající vzdělávacím cílům a požadovaným kompetencím	Písemné ověření s ústní obhajobou

Je třeba splnit všechna kritéria.

Zjišťování úrovně vstupních kompetencí a vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávacího programu

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Formulovat otázky účastníkům vzdělávacího programu s ohledem na vybrané vzdělávací cíle, podle nichž by bylo možné konkretizovat jejich vzdělávací potřeby	Praktické předvedení
b) Formulovat otázky účastníkům vzdělávacího programu, podle nichž by bylo možné zjistit vstupní úroveň osvojení vybraných kompetencí účastníků (např. jako vstupní ověřovací test)	Praktické předvedení
c) Formulovat úlohy účastníkům vzdělávacího programu, podle nichž by bylo možné zjistit jejich vstupní úroveň osvojení vybraných kompetencí	Praktické předvedení
d) Seznámit účastníky vzdělávacího programu s pravidly a průběhem jejich vzdělávání a s minutovým scénářem, aby je pochopili i neodborníci	Praktické předvedení

Je třeba splnit kritéria a) a d) a jedno z kritérií b) nebo c).

Prezentace vzdělávacího obsahu s využitím interaktivního přístupu, řešení problémů a rozboru příkladů z praxe s využitím didaktických pomůcek

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Srozumitelně a v logické struktuře a návaznosti prezentovat vzdělávací obsah s uplatněním principu názornosti, přiměřenosti (příp. aktivity, trvalosti a soustavnosti) zadanému složení účastníků	Praktické předvedení
b) Srozumitelně a adekvátně formulovat problém, jehož řešením se splní vybraný vzdělávací cíl nebo osvojí vybraná kompetence	Praktické předvedení
c) Srozumitelně a adekvátně objasnit problematiku týkající se vybraného vzdělávacího cíle nebo kompetence rozбором příkladu z praxe	Praktické předvedení
d) Předvést účelné využití vybraných a adekvátních didaktických pomůcek při osvojování vybraného vzdělávacího cíle nebo kompetence	Praktické předvedení
e) Ovládat běžně užívané prezentační techniky (např. HW, SW)	Praktické předvedení
f) Srozumitelně artikulovat, mluvit dostatečně nahlas, používat spisovnou češtinu, nepoužívat fráze a parazitní slova (prostě, vlastně, v podstatě, jakoby apod.), využívat synonyma (neopakovat příliš stejné výrazy), měnit tempo řeči včetně používání pauz, zvládat řízení dechu	Praktické předvedení
g) Adekvátním a příjemným způsobem používat prostředky neverbální komunikace – postoj, gesta, mimika, úsměv, oční kontakt, působit suverénně, nedat najevo trému	Praktické předvedení
h) Předvést použití prostředků vedoucích k motivování účastníků – přesvědčivost projevu, zaujetí pro danou tematiku, doplňování zajímavými a podnětnými příklady, prokládání otázkami vedoucími k vlastnímu objevování	Praktické předvedení

Je třeba splnit všechna kritéria.

Příprava, řízení a vyhodnocení modelových situací a metod práce se skupinou

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Popsat nastavení a průběh modelové situace jednoznačně vedoucí k osvojení vybraného vzdělávacího cíle nebo kompetence	Ústní ověření
b) Popsat řešení modelové situace interaktivními metodami odpovídajícími zadanému vzdělávacímu cíli	Ústní ověření
c) Popsat jak a podle čeho by se provedlo vyhodnocení modelové situace, aby co nejlépe vystihovalo míru splnění vzdělávacího cíle a zvládnutí rolí účastníků modelové situace	Ústní ověření
d) Předvést zahájení modelové situace, aby bylo vytvořeno odpovídající prostředí a podmínky pro její realizaci a aby účastníkům byl zřejmý její cíl i průběh	Praktické předvedení
e) Podněcovat diskusi otázkami, které vyžadují otevřené odpovědi, ocenit uměřeným způsobem diskusní vstupy účastníků, i když nejsou relevantní, naslouchat jim a neskákat jim do řeči	Praktické předvedení
f) Adekvátně a účinně reagovat na negativní chování účastníka modelové situace nebo na odklon od modelové situace	Praktické předvedení – vyřešení modelové situace navozené AO
g) Adekvátně a účinně reagovat v případě technických nebo organizačních problémů (např. výpadek proudu, výpadek internetu, krátký kabel k dataprojektoru, hluk z vedlejší místnosti, není vidět na promítací tabuli atd.)	Praktické předvedení – vyřešení modelové situace navozené AO

Je třeba splnit všechna kritéria.

Zadávání samostatných a skupinových prací účastníkům vzdělávacího programu

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Prezentovat srozumitelně zadání, aby bylo jednoznačné a aby na jeho základě bylo možné realizovat samostatnou nebo skupinovou práci vyžadující stanovené kompetence	Praktické předvedení
b) Vysvětlit vztah předpokládaných výsledků zadané práce ke stanoveným vzdělávacím cílům nebo kompetencím	Ústní ověření

Je třeba splnit obě kritéria.

Hodnocení účinnosti vzdělávání a dosažení nastavených vzdělávacích cílů a požadovaných kompetencí

Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Nastavit kritéria hodnocení jednoznačně odpovídající naplnění vybraného vzdělávacího cíle a osvojení nové kompetence	Písemné ověření
b) Zvolit evaluační nástroj pro ověření úrovně dosažených kompetencí	Písemné ověření
c) Vysvětlit, jakým způsobem a podle čeho by se pro zadané vzdělávací cíle provedlo vyhodnocení naplnění cílů, očekávání a potřeb účastníků dalšího vzdělávání a zadavatele	Ústní ověření
d) Podat zpětnou vazbu účastníkům dalšího vzdělávání i zadavateli s těžištěm na návaznost na jejich očekávání a potřeby a na jejich vyhodnocení popsané při ověřování kritéria c)	Praktické předvedení
e) Vysvětlit, co by mělo obsahovat výstupní hodnocení a návrh na zlepšení účastníků v návaznosti na kritéria hodnocení nastavená v rámci kritéria a)	Ústní ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

Organizační a metodické pokyny

Pokyny k realizaci zkoušky

Autorizovaná osoba informuje, které doklady musí uchazeč předložit, aby zkouška proběhla v souladu s platnými právními předpisy.

Před zahájením vlastního ověřování musí být uchazeč seznámen s pracovištěm a s požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany (PO). Zdravotní způsobilost není vyžadována.

Kompetence:

Představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot umožňující pracovní uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce. Vyjadřují předpoklady k výkonu určitého souboru činností. Synonymum výrazu „odborná způsobilost“ dle zákona č. 179/2006 Sb.

Formy výuky:

Souhrn organizačních opatření a uspořádání výuky (vzdělávání) při realizaci určitého vzdělávacího procesu. Nejobvyklejší formy vzdělávání dospělých jsou: nástupní školení, nástupní řízená praxe absolventů škol, zaškolení, zaučení, doškolení, prohlubování kvalifikace, zvyšování kvalifikace, rekvalifikace.

Metody výuky:

Při vzdělávání se uplatňuje celá řada metod. Metody vzdělávání mimo pracoviště používané ve formálních vzdělávacích kurzech zahrnují přednášky, debaty, diskuse, případové studie, hraní rolí, simulaci, skupinová cvičení, distanční vzdělávání, školení nebo učení se hrou, semináře atd.

K průběhu zkoušky:

V rámci zkoušky dojde k ověření lektorských dovedností, nikoli odborných dovedností tvořících obsah výuky. Odbornost v jednotlivých pracovních činnostech je základním předpokladem pro vzdělávání dospělých, není však předmětem této zkoušky.

Kompetence Sestavení obsahu a struktury vzdělávacího programu na základě stanovených vzdělávacích cílů, vč. z nich vyplývajících kompetencí

Kritérium a – Navrhnout vzdělávací cíle: Autorizovaná osoba vyzve účastníka zkoušky k písemné přípravě vzdělávacích cílů, od kterých se bude odvíjet obsah celé zkoušky.

Účastník zkoušky navrhne písemně vzdělávací cíle, zkoušející autorizovaná osoba je následně schválí, nebo doporučí zvolit jiné vzdělávací cíle vhodnější pro provedení zkoušky.

Účastník zkoušky následně ústně obhájí svůj písemný návrh v časovém rozsahu 2 minut.

Kompetence Rozpracování obsahu kurzu do minutového scénáře vč. volby didaktických pomůcek a metod výuky

Účastník zkoušky následně ústně obhájí svůj písemný návrh v časovém rozsahu 2 minut.

Kompetence Příprava, řízení a vyhodnocení modelových situací a metod práce se skupinou

Pro kritérium b lze v rámci modelové situace vybrat následující metody, např. hraní rolí, skupinová práce, brainstorming, brainwriting, řízená diskuse.

Pro kritéria d, e, f si zkoušející autorizovaná osoba připraví náměty, jak navodit vhodnou situaci pro průběh zkoušky (negativní chování v průběhu modelové situace a rušení při výuce). Za tímto účelem může autorizovaná osoba zajistit účast další osoby, která bude spoluvytvářet adekvátní prostředí pro průběh zkoušky při provádění kritérií.

Výsledné hodnocení

Zkoušející hodnotí uchazeče zvlášť pro každou kompetenci a výsledek zapisuje do záznamu o průběhu a výsledku zkoušky. Výsledné hodnocení pro danou kompetenci musí znít „splnil“ nebo „nesplnil“ v závislosti na stanovení závaznosti, resp. nezávaznosti jednotlivých kritérií u každé kompetence. Výsledné hodnocení zkoušky zní buď „vyhověl“, pokud uchazeč splnil pro všechny kompetence, nebo „nevyhověl“, pokud uchazeč některou kompetenci nesplnil. Při hodnocení „nevyhověl“ uvádí zkoušející vždy zdůvodnění, které uchazeč svým podpisem bere na vědomí.

Počet zkoušejících

Zkouška probíhá před zkušební komisí složenou ze 2 členů, kteří jsou autorizovanými fyzickými osobami s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci nebo autorizovanými zástupci autorizované podnikající fyzické nebo právnické osoby s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci.

Požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby, resp. autorizovaného zástupce autorizované osoby

Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby musí splňovat alespoň jednu z následujících variant požadavků:

- a) Vysokoškolské magisterské vzdělání, 2letá manažerská praxe v dalším vzdělávání (tj. řízení nebo vedení lektorů), vlastní lektorská praxe v min. rozsahu 5 let, z toho minimálně dva roky v období posledních pěti let před podáním žádosti o udělení autorizace.
- b) Vysokoškolské magisterské vzdělání, 3letá praxe v oblasti systematického rozvoje lektorů (tj. trénink, koučing, mentoring), vlastní lektorská praxe v min. rozsahu 5 let, z toho minimálně dva roky v období posledních pěti let před podáním žádosti o udělení autorizace.
- c) Vysokoškolské magisterské vzdělání se zaměřením na andragogiku, vlastní lektorská praxe v min. rozsahu 5 let, z toho minimálně dva roky v období posledních pěti let před podáním žádosti o udělení autorizace.
- d) Profesní kvalifikace lektor dalšího vzdělávání, 2letá manažerská praxe v dalším vzdělávání (tj. řízení nebo vedení lektorů), vlastní lektorská praxe v min. rozsahu 5 let, z toho minimálně dva roky v období posledních pěti let před podáním žádosti o udělení autorizace.
- e) Profesní kvalifikace lektor dalšího vzdělávání, 3letá praxe v oblasti systematického rozvoje lektorů (tj. trénink, koučing, mentoring), vlastní lektorská praxe v min. rozsahu 5 let, z toho minimálně dva roky v období posledních pěti let před podáním žádosti o udělení autorizace.

Další požadavky:

- Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby, která nemá odbornou kvalifikaci pedagogického pracovníka podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo praxi v oblasti vzdělávání dospělých (včetně praxe z oblasti zkoušení), musí být absolventem přípravy zaměřené zejména na praktickou aplikaci části první, hlavy III a IV zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) ve znění pozdějších předpisů, a přípravy zaměřené na vzdělávání a hodnocení dospělých s důrazem na psychologické aspekty zkoušení dospělých v rozsahu minimálně 12 hodin.

- Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby, musí být schopna organizačně zajistit zkušební proces včetně vyhodnocení na PC a vydání jednotného osvědčení (stačí doložit čestným prohlášením).

Žadatel o udělení autorizace prokazuje splnění požadavků na odbornou způsobilost předložením dokladu nebo souboru dokladů o získání odborné způsobilosti autorizujícím orgánem nebo jiným postupem stanoveným autorizujícím orgánem. Žádost o autorizaci naleznete na stránkách autorizujícího orgánu: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Nezbytné materiální a technické předpoklady pro provedení zkoušky

Zkušební místnost bude vybavena:

flip chart, tabule, dataprojektor, plátno, notebook nebo PC, DVD přehrávač, sezení vhodné pro možnou práci s materiály i pro uspořádání interaktivních technik ve volném prostoru, psací potřeby, připojení na internet.

K žádosti o udělení autorizace žadatel přiloží seznam svého materiálně-technického vybavení dokládající soulad s požadavky uvedenými v hodnoticím standardu pro účely zkoušky. Pokud žadatel bude při zkouškách využívat materiálně-technické vybavení jiného subjektu, přiloží k žádosti o udělení nebo prodloužení platnosti autorizace smlouvu (popřípadě smlouvy) umožňující jeho užívání nejméně po dobu 5 let ode dne podání žádosti o udělení nebo prodloužení platnosti autorizace.

Doba přípravy na zkoušku

Celková příprava na zkoušku (včetně případných časů, kdy se uchazeč připravuje během zkoušky) je 15 minut. Do doby přípravy na zkoušku se nezapočítává doba na seznámení uchazeče s pracovištěm a s požadavky BOZP a PO.

Doba pro vykonání zkoušky

Celková doba trvání vlastní zkoušky (bez času na přestávky a na přípravu) je 2 až 4 hodiny (hodinou se rozumí 60 minut).

P 2.2 Kritéria kvality vzdělávací instituce

	Lektorské zázemí	Proces vzdělávání – měření jeho efektivity	Materiálně technické a didaktické zázemí	Zákaznický přístup - pružnost a komfortnost
*	- 35 % všech odučených hodin danou vzdělávací institucí bylo lektorováno lektorem s kvalifikačními předpoklady pro vzdělávání dospělých - Lektori jsou informováni vzd. institucí o požadavcích zákazníka před zahájením vzdělávacího programu (u 100 % vzdělávacích programů)	- Vzdělávací instituce používá závěrečné dotazníky spokojenosti účastníků nebo jinou prokazatelnou formu evaluace (aspoň u 80 % vzdělávacích programů)	- Výuka probíhá v prostorách odpovídajících psychohygienickým a hygienickým podmínkám (u 100 % vzdělávacích programů) (vazba na standard učebny) - Je užíván legální software pro výuku (prokázáno platnými licencemi) - Pokud jsou poskytovány tištěné či elektronické materiály pro výuku, jsou uvedeny zdroje (neporušují autorské právo) (u 100 % poskytovaných materiálů) - Kancelář vzdělávací instituce je veřejně přístupným nebytovým prostorem - Min. 1 komplexně zpracovaný vzdělávací program	- Vzdělávací nabídka je zveřejněna způsobem umožňujícím dálkový přístup - Klientům je k dispozici alespoň 1 kontaktní pracovník
* *	- 55 % všech odučených hodin danou vzdělávací institucí bylo lektorováno lektorem s kvalifikačními předpoklady pro vzdělávání dospělých - Lektori jsou vzdělávací institucí informováni o charakteristikách cílové skupiny jako celku před zahájením vzdělávacího programu (u 100 % vzdělávacích programů) - Lektor na konci vzdělávacího programu hodnotí míru pokroku v kompetencích účastníků (u min. 80 % vzdělávacích programů)	- Vzdělávací nabídce předchází zjišťování informací o cílové skupině jako celku a požadavcích zákazníka (u min. 80 % vzdělávacích programů) - Vzdělávací nabídka obsahuje vzdělávací cíle kontrolovatelné klientem (kompetence) (u 100 % vzdělávacích programů) - Vzdělávací nabídka obsahuje seznam lektorů a jejich kvalifikaci (u 100 % vzdělávacích programů) - Vzdělávací program je zakončen zhodnocením míry pokroku v kompetencích účastníků (u min. 80 % vzdělávacích programů) - Do výuky jsou zařazovány příklady blízké praxi klienta (u 100 % vzdělávacích programů) - Vzdělávací instituce předává klientovi zpětnou vazbu ke vzdělávacímu programu	- Vzdělávací instituce má alespoň 1 učebnu stále k dispozici (příp. smluvně zajištěnou) - Vzdělávací instituce prokazatelně disponuje základním vybavením souvisejícím s obsahem teoretické a praktické výuky (u 100 % vzdělávacích programů) - Alespoň k 80 % vzdělávacích programů jsou poskytovány výukové materiály v tištěné či elektronické podobě	- Klientům je k dispozici alespoň 1 kontaktní pracovník 8 hodin denně - Klientům jsou k dispozici veřejně přístupné obchodní a reklamační podmínky

- 70 % všech odučených hodin danou vzdělávací institucí bylo lektorováno lektorem s kvalifikačními předpoklady pro vzdělávání dospělých - Vzdělávací instituce prokazatelně rozvíjí lektorské kompetence svých lektorů (aspoň 1x ročně v rozsahu min. 6 vyučovacích hodin) - Lektori jsou informováni o jednotlivých účastnících z cílové skupiny a jejich charakteristice (u 80 % vzdělávacích programů)	- Vzdělávací nabídce předchází zjišťování informací o jednotlivých účastnících z cílové skupiny (u 80 % vzdělávacích programů) - Vzdělávací programy jsou zakončeny ověřením všech cílů stanovených ve vzdělávací nabídce (u 80 % vzdělávacích programů) - Vzdělávací instituce pomáhá klientovi při zpracování vzdělávacího plánu (alespoň jeden realizovaný případ) - Vzdělávací instituce ověřuje u zákazníka výsledky využívání kompetencí účastníků získaných vzdělávacím programem v praxi (po ukončení kurzu)	- Vzdělávací instituce vytváří či upravuje vzdělávací programy podle zjištěných informací o cílové skupině (u 80 % vzdělávacích programů) - Alespoň jeden vzdělávací program byl kompletně vytvořen vzdělávací institucí - Vzdělávací programy jsou komplexně zpracovány (alespoň u 80 % vzdělávacích programů) - Výuka je prováděna způsobem, který zasahuje auditivní, vizuální a kinestetickou složku vnímání účastníka (alespoň u 80 % vzdělávacích programů)	- Klientům je k dispozici pracovník pro poradenství ve vzdělávání s kvalifikací v oboru výuky - Vzdělávací instituce je schopna realizovat většinu vzdělávacích programů kdykoli v roce v místě dle přání zákazníka (nejedná-li se o výuku na spec. nepřenositelných technologiích) - Vzdělávací instituce je schopna realizovat katalogový vzdělávací program do měsíce od poptávky (alespoň jeden realizovaný případ) - Vzdělávací instituce je schopna zajistit v souvislosti se vzděláváním ubytování, občerstvení a další požadavky podle přání klienta (aspoň jeden realizovaný případ) - Zákazník má možnost schválit výukové materiály (u 80 % vzdělávacích programů)
- 80 % všech odučených hodin danou vzdělávací institucí bylo lektorováno lektorem s kvalifikačními předpoklady pro vzdělávání dospělých - Vzdělávací instituce disponuje vlastním supervizorem pro kontrolu a podporu práce lektorů - Lektori vyučují na základě provedené analýzy vzdělávacích potřeb (aspoň jeden realizovaný případ)	- Vzdělávací instituce tvoří vzdělávací programy na klíč podle požadavků klienta (aspoň jeden realizovaný případ) - Vzdělávací instituce provádí individuální hodnocení kompetencí účastníků před zahájením vzdělávání (aspoň jeden realizovaný případ) - Vzdělávací instituce provádí závěrečnou srovnávací evaluaci kompetencí účastníků (aspoň jeden realizovaný případ)	- Multimediální didaktické pomůcky	- Vzdělávací instituce je schopna realizovat katalogový vzdělávací program do 10 prac. dnů od poptávky, vzdělávací program na míru do 2 měsíců od poptávky (aspoň jeden realizovaný případ) - Vzdělávací instituce je schopna vytvořit strategický vzdělávací rozvojový plán na přání klienta (aspoň jeden realizovaný případ) - Zákazník má možnost schválit výběr lektora (u 80 % vzdělávacích programů)
- 90 % všech odučených hodin danou vzdělávací institucí bylo lektorováno lektorem s kvalifikačními předpoklady pro vzdělávání dospělých - Lektor je klientovi k dispozici pro individuální konzultace i po skončení vzdělávacího programu (u 80 % vzdělávacích programů)	- Vzdělávací instituce tvoří vzdělávací programy na klíč podle požadavku klienta (vč. užití všech učebních pomůcek a metodiky výuky) (aspoň jeden realizovaný případ) - Vzdělávací instituce vytváří inovativní know-how (aspoň jeden realizovaný případ)	- Výuka je podporována výukovými filmy vlastní tvorby nebo jinými speciálními pomůckami (aspoň jeden realizovaný případ) - Vzdělávací instituce realizuje výuku distanční formou (aspoň jeden realizovaný případ)	- Alespoň 20 % vzdělávacích programů mohou alternovat aspoň 3 lektori - Vzdělávací instituce je schopna realizovat výuku vybraných vzdělávacích programů v cizích jazycích (aspoň jeden realizovaný případ) - Vzdělávací instituce je schopna zajistit udržování znalostní úrovně účastníků po skončení vzdělávacího programu (aspoň jeden realizovaný případ) - Vzdělávací instituce je schopna realizovat individuální koučování (aspoň jeden realizovaný případ)

P 3. INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ PODPORA

P 3.1 Přehled uživatelských funkcí informačního systému pro podporu poradenství

Informační funkce	Cílová skupina	Pokrytí stávajícími systémy	Informační systém pro poradu
Občan, klient			
1	Orientační testy osobního potenciálu		
	Testy profesní orientace	×	
	Testy pracovních předpokladů	×	
	Testy konkrétních dovedností		
2	Sestavení osobního profilu		
	Evidence osobních charakteristik	×	×
	Výběr absolvovaných škol	×	×
	Historie zaměstnání, soupis odborné praxe	×	×
	Evidence absolvovaných školení		×
	Souhrn významných projektů		×
	Evidence dokladů o získané kvalifikaci	×	×
	Mapování vstupů na kompetence	×	×
	Přímý zápis kompetencí	×	×
Přímý zápis pracovních charakteristik	×	×	
3	Výběr vhodného povolání		
	Počáteční volba profesní orientace		×
	Výběr podobného povolání k zadanému povolání	×	×
	Výběr vhodného povolání na základě osobního profilu	×	×
	Výběr vhodného povolání s ohledem na zdravotní postižení	×	
	Informace o oborech, povoláních a kompetencích z hlediska žádanosti na trhu práce (regionálně)	×	
	Informace o perspektivách oborů, povolání, kompetencí a zaměstnavatelů	×	×
	Objektivní i neobjektivní informace o sektorech	×	

5	Výběr směru profesního vzdělávání		
	Identifikace chybějících kompetencí a dílčích kvalifikací k vybranému povolání	×	×
	Vyhledání kompetencí k rozvoji současného povolání	×	×
	Profesní kalkulátor	×	×
	Vyhledání ze zákona povinného vzdělání k vybranému povolání nebo živnosti	×	×
	Sestavení vzdělávacího plánu	×	×
	Sledování a změny plánu	×	×
6	Hledání kurzu		
	Vyhledání kurzu, akreditovaného programu z aktuální nabídky (podle zaměření)	×	×
	Kvalitativní porovnání vyhledaných kurzů podle dalších kritérií		
	Zobrazení hodnocení vzdělávacích programů, kurzů a vzdělavatelů		×
	Automatické sledování vzdělávací nabídky		
	Vyhledání alternativy ke kurzům	×	
	Vyhledání možnosti financování		
7	Ověřování kvalifikace zkouškou		
	Vyhledání možností uznání nabyté kvalifikace zkouškou	×	×
	Vykonání zkoušky na nečisto – samoobslužné testy		
	Vyhledání zkoušek a zkoušejících	×	×
	Přihlašování na termíny zkoušek		
8	Hledání oboru a školy		
	Vyhledání informací o oborech vzdělání	×	×
	Vyhledání informací o nabídce škol	×	×
	Získávání informací o perspektivách kvalifikací na trhu práce	×	×
4	Hledání pracovního místa		
	Vyhledání volného místa z aktuální nabídky podle kritérií	×	×
	Vyhledání volného místa z aktuální nabídky na základě osobního profilu	×	×
	Sestavení profesního životopisu	×	×
	Inzerát na hledání práce	×	
	Vyhledání informací o potenciálním zaměstnavateli (regionálně)	×	
	Sledování nabídek volných míst podle zadaných kritérií	×	
9	Orientační informace		
	Rozcestník pro občany	×	
	Využití sociálních sítí		

Poradce			
P1	Kartotéka klientů		
	Vyhledání záznamu o klientovi	×	×
	Ověření kompetencí a dalších pracovních charakteristik klienta		×
	Sledování vývoje klienta	×	×
	Analýza spektra klientů		×
	Vyhodnocování úspěšnosti rekvalifikací – interní „rating“		
	Vytvoření individuálního vzdělávacího a rozvojového plánu	×	×
	Sledování a hodnocení plnění plánu		×
	Plánování schůzek		×
	Profesionální diagnostika		
	Diagnostika profesní orientace		×
	Testy psychologických předpokladů		×
	Testy měkkých kompetencí		×
P2	Podpora vzdělávání poradců		
	Rozcestník poradce	×	×
	Diskusní fórum		×
	Registr poradců		×
	Vyhledání vzdělávací nabídky pro poradce		×
	Případové studie – kazuistiky		×
	Průvodce standardů činností poradenství k DV		×
	Využití sociálních sítí		
Zaměstnavatel, personalista			
Z1	Podpora řízení lidských zdrojů		
	Firemní katalog pozic	×	
	Firemní kompetenční model	×	
	Plán vzdělávání	×	
	Profily zaměstnanců	×	
	Obsazení konkrétních pozic		
	Plánování kariérního rozvoje		
	Hodnocení plnění rozvojového plánu		
	Ověření kompetencí a dalších pracovních charakteristik uchazeče		
	Vyhledávání uchazečů podle vhodnosti na pracovní místo	×	
	Zadávání volných pracovních míst	×	

Z2	Poptávkový systém		
	Poptávání kurzů na míru		
Vzdělavatel			
V1	Kurzy – průzkum trhu		
	Průzkum požadavků na kurzy		
	Průzkum poptávky po kurzech		
	Cenové porovnávání kurzů		
	Marketingová strategie		
	Vyhledání možnosti financování kurzů		
	Vyhledávání v databázi akreditací		
V2	Nabídka kurzů		
	Kurzy na míru	×	
	Otevřené kurzy	×	
	Mapování kurzů na kompetence		
V3	Hodnocení a kvalita kurzů		
	Hodnocení od účastníků		
	Úspěšnost u zkoušek		
	Certifikace lektorů	×	
	Certifikace institucí	×	
	Akreditace vzdělávacích programů a kurzů	×	
Zastřešovatel, koordinátor			
M1	Monitorování a kvalita		
	Sledování využití služeb		×
	Přehled poradců		×
	Audit poradenských služeb		×
	Financování nových projektů		
	Řízení a rozvoj vzdělávání poradců		
	Profily poradců		
	Plán vzdělávání		
	Hodnocení plnění vzdělávacího plánu poradce		

P 3.2 Matice informačních a poradenských služeb

Poř. číslo	Identifikovaná informační a poradenská služba / Potřeba
1	Studijní orientace (diagnostika studijní orientace) - Chci studovat, ale nevím, co. - Chci se requalifikovat, ale nevím, v čem. Chci se učit cizímu jazyku, ale nevím, kterému. - Chci se vzdělávat/rozvíjet v rámci krátkodobých kurzů (profesní, odborné, osobnostní ad.), ale nevím, jakých.
2	Diagnostika poruch učení - Už na ZŠ jsem měl problémy s učením.
3	Diagnostika studijního stylu - Nevím, jak se mám učit. - Můj studijní styl je neefektivní.
4	Informace o dalším vzdělávání, vyhledávání vhodné vzdělávací aktivity - Chci se rozvíjet ve své profesi a hledám informace o dostupných kurzech. - Potřebuji pomoci s vyhledáním vhodného kurzu. - Mám poruchu adaptace a chci se něčemu novému „naučit“ (např. kurzy pro mentálně postižené, většinou v rámci sebeobsluhy a základních životních potřeb). - Chci studovat/vzdělávat se z místa své kanceláře/z domova => e-learning, distanční kurzy apod. - Potřebuji si doplnit základní vzdělání pro dospělé. (Dospělí si mohou doplnit základní vzdělání na vybraných základních školách.) - Potřebuji přípravný kurz k přijímacím zkouškám.
5	Informace o možnostech získávání finanční podpory pro studium nebo o kurzech zdarma - Chci studovat/vzdělávat se, ale nemám na to finance. - Chci studovat/vzdělávat se, ale nechci za to dát svoje vlastní finance, nebo jen část.
6	Individuální plánování dalšího vzdělávání, včetně vedení a podpory - Potřebuji pomoc při studijním/kariérovém plánování. - Chybí mi motivace k dalšímu studiu a potřebuji podporu.
7	Podpora při ucházení se o studium - Nevím, jak vyplnit přihlášku na školu (SŠ, VŠ, jazyková škola), jak se přihlásit na studijní stáž. - Jaké jsou šance dostat se na vybranou školu? (počet zájemců/počet přijatých).
8	Podpora při studiu - Potřebuji pomoc při zvládání studia. - Mám specifické poruchy učení (dyslexie, dysgrafie apod.) a potřebuji přizpůsobenou výuku. - Mám smyslové postižení (zrakové, sluchové) a potřebuji přizpůsobenou výuku. - Potřebuji pomoc při studiu, mám chronické onemocnění a oslabení. - Potřebuji pomoc při studiu, jsem mentálně postižený, mám narušené komunikační schopnosti. - Mám tělesné postižení a potřebuji přizpůsobenou výuku. - Nevím, jak překonávat stres u zkoušek. - Nedaří se mi plnit studijní povinnosti.
9	Studium v zahraničí - Chci studovat v zahraničí. - Chci studijní stáž v zahraničí.
10	Profesní orientace (diagnostika profesní orientace) - Nevím, jakou profesi si mám vybrat, pro jakou mám nejlepší předpoklady.

11	Informace o trhu práce - Mám vybran studijní/vzdělávací program a zajímá mě, jaké mám uplatnění na trhu práce. - Zajímá mě uplatnění vybraného studijního programu na trhu práce.
12	Informace o profesích, Informace o kompetenčních potřebách na trhu práce, Informace o uznávání kvalifikací / posuzování odborné způsobilosti a o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání - Nevím, zda můžu s daným studijním programem zastávat vybranou pracovní pozici. - Chci zjistit, pro které profese mám potřebné předpoklady. - Nevím, jakou kompetenci si doplnit, abych si zlepšil svou pozici na trhu práce. - Pracoval jsem několik let v řemeslném oboru a potřeboval bych na to získat nějaký certifikát. - Potřebuji konkrétní kvalifikační studium podle zákona ... (elektro povolání, zdravotnická povolání apod.). - Potřebuji si ověřit svou odbornou způsobilost.
13	Podpora při ucházení se o práci - Nevím, jak napsat CV a motivační dopis. - Potřebuji si vyřídit EUROPASS. - Jak se mohu připravit k pohovoru o zaměstnání?
14	Informace o možnostech práce v zahraničí - Chci pracovat v zahraničí. - Chci pracovní stáž v zahraničí.

P 4. PODPORA VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V MSP

P 4.1 SWOT analýza testovaných modelů

Vzhledem k různorodosti jednotlivých modelových případů aplikovaných v pilotních projektech je SWOT analýza postavená na společných, zobecnitelných rysech těchto aktivit. Ve své finální podobě tedy SWOT analýza tvoří shrnutí poznatků ze všech testovaných modelů DV v MSP.

Parametry posuzování jednotlivých uvedených jevů jsou upřesněny následujícím způsobem:

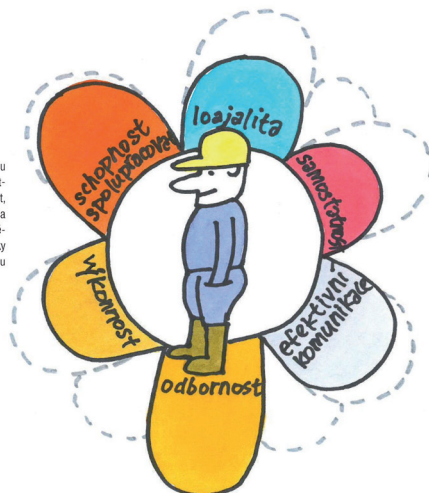
Silné stránky/kлады a žádané charakteristiky	Slabé stránky/ zápory a odmítané charakteristiky
- Délka školení nejlépe 1, max. 2 dny - Okresní / krajské město - V místě dopravně dobře dostupném (1. parking, 2. MHD) - Možnost stravování v místě - Nejraději stručné tištěné hand outy, případně elektronické podklady (CD, DVD, USB atd.) – dle typu aktivity - Informace a pozvánky e-mailem	- Vzdělávání dělené na půldny nebo delší než 2 dny v celku - Tištěná obsáhlá skripta - E-learning a klastrování – zřejmě z neznalosti obsahu, forem a možností (neznámá, nejistá volba) - Asociace jako automaticky atraktivní pořadatelka DV MSP
Příležitosti/potenciálně slibné okolnosti	Hrozby/dlouhodobě negativní okolnosti
- Nechybí zájem zaměstnanců o DV (chybí základna ve firmě a motivace). - Spoluúčast firmy a zaměstnance na financování vzdělávání téměř umožňuje uhradit cenu komerčně (bez dotací) organizovaného vzdělávání. - Poskytovatel má větší šance, naváže-li spolupráci skrze vzdělávání jako doplněk větší firemní akce. - Asociace mají možnost/někdy i kapacitu vyprofilovat lídra v oborovém vzdělávání.	- Nedohoda v rámci firmy na sdílení nákladů na DV (firma/zaměstnanec) – bez šance účastnit se DV bez dotace. - Absence postu skutečného personalisty/nositelce koncepce vzdělávání zaměstnanců ve firmě. - Absence zájmu a motivace ze strany vedení firmy. - Další vzdělávání mají „řadové“ či „manuálně výkonné“ zaměstnance (vzdělávání se účastní lidé jednající za firmu navenek nebo specialisté).

P 4.2 Proč a jak rozvíjet lidské zdroje v MSP

VÝCHOZÍ SITUACE

Obchodní firma provozující maloobchod a velkoobchod s koberci a podlahovými krytinami se těžce potýkala s krizí jako mnoho jiných firem. Obrat firmy se snižoval, firma byla nucena uzavřít několik neziskových prodejen. Zaměstnanci se báli propouštění, odcházeli jinam, hledali lepší, hlavně jistější pracovní uplatnění. Napětí a nedotažené problémy zvyšovaly nepochopení a vyvolávaly následně různá represivní opatření.

Bylo zřejmé, že firma potřebuje změnu. Změnu v přístupu k zaměstnancům i zákazníkům. Zaměstnanci neměli možnost sami o ničem rozhodovat, v podstatě pouze vyčkávali na povel, neexistovala žádná skutečná svoboda pro individuální náměty. Vzdělávání občas probíhalo, ale spíše heklícky a nahodile. Zpravidla se školení realizovalo formou interních přednášek.



JAKÉ FORMY MŮŽE MÍT VZDĚLÁVÁNÍ PRO VAŠE ZAMĚSTNANCE?

Koučování

Koučování je metoda zaměřená na rozvoj vyvážené osobnosti (podnikatele, manažera). Jeho výhodou je, že je zaměřena dovnitř, rozvíjí vnitřní potenciál člověka. Tato metoda může zásadně proměnit myšlení podnikatele (manažera, odborníka apod.) a přispět tak ke změně přístupu k vedení firmy. Její dopad je výrazný. Proto je zařazena jako první z metod vzdělávání na pracovišti.

Jde o proces, který pomáhá jednotlivcům i týmům dosahovat lepších výkonů. Tento proces usiluje o nalezení a posílení jejich silných stránek a překonávání bariér především ve způsobu myšlení a chování. Kouč v rámci procesu koučování klade otázky a vede jednotlivce k nalezení vlastních postupů, někdy pracuje i za pomoci instrukcí a názorných ukázek. Jde o metodu založenou na důvěře, která se osvědčila jako efektivnější oproti dříve využívanému vedení lidí v organizacích pomocí řady vnitřních předpisů a pravidel a přísné kontroly. Koučem musí být kvalifikovaný profesionál, nemusí však jít o odborníka z oboru. Dokonce je výhodou, pokud je koučem osoba bez specializovaných znalostí a dovedností z oboru podnikání firmy. Takový kouč dobře přispěje k využití potenciálu koučovaného, kdy za pomoci nastavení cílů a systematického kladení otázek vede koučovaného k tomu, aby sám našel ideální řešení (nový postup apod.). Pokud je kouč odborníkem na danou problematiku, pak má tendenci dávat rady, tedy nabízet svá vlastní řešení, která nemusí být pro koučovaného ideální.



Kdy a pro koho použít?

Pro manažery, chtějí-li zlepšit výkonnost firmy anebo svou vlastní.
Pro tým pracovníků, je-li záměr zlepšit jejich fungování nebo vyřešit problém.

P 5. PODPORA NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

P 5.1 Kuchařka marketingu

Publikace „Kuchařka marketingu“

Publikace „Kuchařka marketingu pro vzdělávací instituce“ je členěna do sedmi navazujících kapitol. Dle stanovených cílů je psána srozumitelným, „neakademickým“ jazykem. Odborné termíny, které se vyskytnou v textu poprvé, jsou graficky zvýrazněny podtržením. Přesnou definici termínů, případně jejich anglický ekvivalent (běžně užívaný v marketingové praxi) najde čtenář na konci publikace ve slovníčku pojmů. Toto řešení umožňuje zkrácení teoretických pasáží na nutné minimum. K přehledné orientaci v textu a vyšší atraktivitě sdělovaných informací přispívají také originální ilustrace a celková grafická podoba publikace, která je dílem akademické malířky Šarloty Filčíkové.



Pro naplnění cílů publikace se autoři rozhodli vložit do textů pohled na problematiku marketingu očima čtyř různých vzdělávacích institucí, personifikovaných osobami jejich manažerů. Tento pohled dá čtenáři možnost identifikovat se s jednotlivými postupy a technikami a přispěje k větší srozumitelnosti výkladu. Osoby manažerů byly ztvárněny také graficky. Byla zachována většina původně uvedených praktických příkladů, některé z nich byly aplikovány právě na jeden ze čtyř nových typů vzdělávacích institucí. Publikace se tak transformovala v „marketingový příběh“ čtyř vzdělávacích institucí, který odráží předem definovaný marketingový cyklus. Zatímco první tři kapitoly představují základní vhled do strategie, taktiky a komunikace vzdělávací instituce, zbylé kapitoly jsou veskrze posloupností kroků v jednotlivých fázích cyklu marketingu.

Charakteristika 4 šéfů vzdělávacích organizací

Paní Komenská je majitelkou malé vzdělávací s. r. o. Jitřenka. Její tým čítá 5 osob – manžel, který se stará o techniku (občas také učí IT kurzy), asistentka, účetní na poloviční úvazek a kolegyně angličtinářka. Sama paní Komenská jakožto bývalá učitelka učí němčinu a ruštinu. Jitřenka nemá vlastní prostory, pronajímá si učebny v místní škole v odpoledních hodinách, kde pak probíhají jazykové kurzy – nejdříve odpoledne jako příprava na zkoušky na VŠ, později běží kurzy pro dospělé. Fungovalo to tak léta, ale v posledním roce Jitřenka zaznamenala úbytek i z řad skalních letitých příznivců. Paní Komenská stojí před těžkým rozhodnutím – jak nalákat lidi zpátky do jazykových kurzů?



Paní Komenská

Pan Kantor kdysi založil IT firmu PCforHOME, která se zpočátku docela dobře živila stavbou počítačů na míru, později k tomu přidala vývoj software pro malé a střední firmy a to byl už jen krůček k tomu, aby uživatele začal i školit. Nejdříve základní PC dovednosti, později vyšší úroveň a složitější programy, navíc se mu podařilo zařídit certifikovanou PC učebnu pro výuku ECDL kurzů a získat licenci pro výuku v těchto kurzech nazývaných „evropský řidičák na PC“. Jeho klientela je různá – od podniků přes individuální plátce až k úřadům práce vypisujícím výběrová řízení na dodavatele PC kurzů pro nezaměstnané. Pan Kantor dobře ví, že musí jít s dobou a sledovat, co právě letí, ale co si má počít s konkurencí, která je na trhu sotva pár měsíců a už mu bere ty nejlukrativnější klienty? Jak zajistit věrnost klienta?



Pan Kantor

Pan Nápomocný se již od mládí věnuje péči o jiné lidi. Nejdřív pomáhal v protidrogovém centru, později vystudoval sociální práce a teď vede obecně prospěšnou společnost NEW DEAL, která se zabývá pomocí nezaměstnaným a sociálně slabým. V poslední době se neziskovce dařilo, povedlo se jí získat evropské dotace pro tři projekty – na podporu zaměstnatelnosti padesátníků, pro nezaměstnané rodiče s dětmi a pro dlouhodobě nezaměstnané. Má sice peníze na platy svých zaměstnanců, podmínkou úspěchu ale je dostatečný počet účastníků kurzů. Sice dal letáky do tramvají a inzeroval v místním tisku, ale peníze určené v projektu na propagaci jsou skoro vyčerpány a před panem Nápomocným stojí úkol – s minimálním rozpočtem oslovit co největší počet lidí, kteří budou ochotni navštěvovat kurzy – a kteří je také dochodí, protože jen taková se počítají do monitorovacích indikátorů.



Pan Nápomocný



Pan Kovář

Pan Kovář je ředitelem technického učiliště, které každoročně vypouští ze svých bran nové topenáře, elektrikáře, opraváře zemědělských strojů a mechaniky. Učiliště je jedním z těch, která vznikla již za dob předrevolučních, právě však prochází těžkým obdobím poklesu zájmu žáků a dopadů demografického vývoje v republice. Pan Kovář se rozhodl bojovat o přežití učiliště. Nejen že sehnal evropské dotace na rekonstrukci budovy a modernizaci učeben, začal se poohlížet také po dalších klientech, které by mohl vyučovat. A u piva s kamarádem ze školních let, který se stal ředitelem Technických služeb, připravil vzdělávací program pro zaměstnance. Nejprve svářečské zkoušky, pak řidičáky. První výdělek zaplatil skříňky v šatnách. Zdá se, že když to klaplo u jedné firmy, mohly by to chtít i další podniky. Pan Kovář tuší, že to nebude jen tak, s dalšími řediteli už kamarád není. Bude to chtít nějakou propagaci, ale jak se dostat do podniků? Z městské knihovny vypůjčil několik příruček marketingu a už druhý týden nad množstvím anglických termínů pravidelně usíná...

Od strategie k taktice: Marketingový cyklus vzdělávací instituce

Úvod této kapitoly objasňuje klíčový význam pojmu marketingový cyklus pro pochopení problematiky marketingu – jde vlastně o sled postupných kroků, jejichž osvojení a dodržování zajistí efektivní provádění marketingu ve vzdělávací instituci. Je třeba dodržovat logickou návaznost kroků a v každém kroku (fázi cyklu) kontrolovat, zda se organizace neodchyluje od obecných zásad platných v celém cyklu. Obecné zásady organizace formuluje ve svém marketingovém plánu (strategii) včetně výběru konkrétních marketingových nástrojů a technik, v plánu komunikace a plánu péče o zákazníka.

První kapitola dále popisuje důležitost klíčových pojmů firemní identita vzdělávací organizace, její vize a tomu přizpůsobená strategie. Tyto pojmy by organizace měla mít definovány předtím, než začne naplňovat jednotlivé fáze marketingového cyklu. V kapitole je zdůrazněn význam stanovení základních firemních hodnot, které tvoří nedílnou součást firemní identity.

V této kapitole jsou představeni čtyři průvodci – zástupci čtyř typů vzdělávacích organizací, kteří budou procházet všemi kapitolami a řešit marketingovou problematiku z pozice svých institucí. Paní Komenská je majitelkou malé komerční vzdělávací organizace, která se zabývá výukou cizích jazyků. Organizace zaměstnává celkem 5 osob. Pan Kantor založil IT firmu, která mimo ostatní aktivity organizuje školení v IT dovednostech. Pan Nápomocný stojí v čele obecně prospěšné společnosti New Deal, která pomáhá nezaměstnaným a sociálně slabým. Posledním průvodcem je pan Kovář, ředitel technického učiliště, který plánuje zapojení své školy do dalšího vzdělávání dospělých.

V závěru kapitoly komentuje paní Komenská využití zákonitostí Maslowovy pyramidy ve své vzdělávací agentuře.

Základní pilíře marketingu pro vzdělávací instituce

Tato kapitola představuje nutné teoretické penzum pro každého zaměstnance vzdělávací organizace. Vysvětluje základní pilíře marketingu, kterými jsou: marketingová strategie, marketingové nástroje, marketingový mix a marketingová komunikace. Kapitola objasňuje důležitost Matice Bostonské poradenské skupiny jako nástroje strategického řízení vzdělávací instituce. Matice BCG pomáhá utřídit portfolio vzdělávacích programů tak, aby bylo zřejmé, jaký podíl má který z nich na celkovém zisku a jak přispívá k podílu vzdělávací instituce na trhu.

V další části se kapitola podrobně věnuje marketingové strategii, popisuje sled činností, které je třeba realizovat. Jde o segmentaci, zacílení, umístění (pozicování). Získané teoretické znalosti jsou doplněny praktickým příkladem pana Kantora, který se rozhodl změnit marketingovou strategii svojí počítačové firmy. Příklady dobré praxe jsou dále rozvíjeny paní Komenskou, která řeší problém umístění, pozicování. Jedná se o deklaraci hodnot, které si má zákazník spojit se vzdělávacím produktem, který organizace nabízí. Kapitola pokračuje teoretickým výkladem klíčového pojmu marketingový mix. Objasnění problematiky je důsledně zaměřeno na vzdělávací sektor a specifické produkty – vzdělávací programy. Výklad je doplněn praktickým cvičením, kdy čtenář přiřazuje ke grafickému schématu marketingového mixu vzdělávací organizace konkrétní činnosti z vlastní praxe.

Závěr této kapitoly tvoří přehled základních pravidel a tipů pro úspěšný marketing, které autoři shromáždili od předních britských vzdělávacích institucí.

Komunikace vzdělávací instituce

Marketingová komunikace je klíčovým faktorem při tvorbě veřejného povědomí o kvalitě a profesionalitě vzdělávací instituce. Úvod kapitoly se věnuje zásadní otázce, s kým kromě klientů je třeba komunikovat – budovat vztahy? V dílčích podkapitolách jsou vysvětlena specifika komunikace s konkrétními cílovými skupinami, mezi které patří: média, státní a veřejná správa. Samostatná kapitola je věnována komunikaci se zákazníkem. Je zdůrazněna nutnost efektivní komunikace nejen s vnějším okolím instituce, ale také uvnitř firmy. Problematiku interní firemní komunikace obecně prospěšné společnosti byl nucen řešit také pan Nápomocný a spolu s ním i čtenář.

Na marketingovou komunikaci navazuje oblast CRM systémů, které řeší strategii péče o zákazníka. CRM systémy nabývají na významu spolu s růstem firmy. Stále více se rozšiřuje softwarová podpora řízení vztahu se zákazníkem. Publikace uvádí konkrétní příklady typů CRM software, které lze úspěšně využít ve vzdělávání. Jako příklad CRM software z ČR pro vzdělávací instituce je uveden systém Leonardo vhodný především pro evidenci informací souvisejících s pořádáním kurzů, seminářů a školení. Závěr kapitoly se věnuje sestavení komunikačního plánu. Na základě získaných vědomostí a uvedených praktických příkladů si čtenář tvoří vlastní plán komunikace, který odpovídá typu vzdělávací organizace a konkrétnímu klientovi.

Marketingové nástroje vzdělávací instituce

V této kapitole se autoři soustředili na marketingové nástroje, které slouží vzdělavatelům k dosažení plánovaných marketingových cílů. Vzhledem k velké dynamice vývoje dané oblasti bylo snahou vytvořit přehled aktuálních nástrojů sledujících současné trendy.

Jedním z nejdůležitějších marketingových nástrojů současnosti jsou internetové stránky. Publikace se detailně věnuje tvorbě internetové stránky vzdělávací instituce, uvádí praktické tipy, jak stránku vybudovat a propagovat. Současně upozorňuje na možná rizika a problémy. Čtenáři mají možnost seznámit se s příklady úspěšných webových stránek v sektoru vzdělávání. Trendem současnosti se stále více stávají sociální sítě, které mají v oblasti dalšího vzdělávání velký potenciál. Důvody tohoto tvrzení jsou v publikaci podrobně rozebrány. Autoři současně konstatují, že tento potenciál je zatím spíše nevyužitý. Teoretický výklad je doplněn zkušenostmi paní Komenské, která popisuje, co znamenalo její rozhodnutí založit pro své klienty – absolventy letní jazykové školy facebookovou skupinu. Stále roste význam propagace prostřednictvím vhodně zvolené akce – tzv. event marketing. Z tohoto důvodu tvoří součást kapitoly. Jsou analyzovány jeho přínosy i rizika, nechybí názorný příklad využití v praxi vzdělávací organizace.

Krátce jsou definovány také další – spíše okrajové – moderní marketingové nástroje. Radíme mezi ně burz marketing, virální marketing, guerilla marketing, digitální marketing a neuromarketing. Jeden z našich průvodců se ovšem rozhodne je vyzkoušet a čtenář sleduje, jaké získal zkušenosti.

Samostatnou podkapitolu tvoří nástroj nazvaný síťování – networking. Zde je kromě aktuálního příkladu organizace Hub Praha využito zahraničních zkušeností. Příklad dobré praxe představuje norská vzdělávací síť RKK, která sdružuje desítky odborných škol poskytujících kurzy dalšího vzdělávání. Síť disponuje podporou komerčních vzdělávacích institucí, firem a obcí. Závěr kapitoly tvoří příklady úspěšných marketingových kampaní vzdělavatelů, které vznikly ve spolupráci s profesionálními marketingovými agenturami. Přínosem je příklad školního sportovního klubu, který disponoval pouze minimálním rozpočtem na svoji marketingovou kampaň. Rozhodl se využít finančních prostředků ke spolupráci s profesionály v oblasti marketingu. Povedlo se tak realizovat velmi originální a nápaditou kampaň s minimálními prostředky na samotnou realizaci. Podobných příkladů najde čtenář v publikaci velký počet.

V jakém rybníce lovíme a jaké ryby chytáme?

V této kapitole čtenáři stojí na počátku marketingového cyklu, na pomyslné startovní čáře. Znájí již nejnужnější pilíře marketingu, ovládli základy komunikačních technik a umí si sestavit komunikační plán. Také na příkladech poznali nejdůležitější komunikační nástroje současnosti. Podle čeho se ale mají nyní rozhodnout, kterou strategii a který marketingový nástroj zvolit?

Zde je nutné seznámit se s analýzou vzdělávacího trhu. Je důležité si uvědomit, že vzdělávací trh není statický, naopak se stále proměňuje. Spíše než nákladný sofistikovaný výzkum je nutné pravidelné sledování malých postupných změn okolí a jejich vývojových trendů. Jedním z nejznámějších a nesporně užitečných analytických nástrojů je SWOT analýza. Doplnujícími nástroji je SLEPT a PORTER analýza. Z hlediska informačního zázemí pro vzdělávací instituce je důležitým zdrojem webová stránka DV Monitor, která byla vytvořena v rámci aktivity 3 – Monitoring dalšího vzdělávání projektu Koncept.

Průvodce metodikou – ředitel Kovář seznamuje čtenáře s postupem, který zvolil pro potřeby své školy

Autoři se rozhodli kapitolu doplnit o analýzu vzdělávacích potřeb. Aby předešli zmatení pojmů, bylo třeba rozlišit analýzu vzdělávacích potřeb na určitém trhu od analýzy vzdělávacích potřeb, pomocí které vzdělávací instituce zjišťuje potřeby konkrétního klienta na počátku vzdělávací zakázky. Ve druhém případě lze analýzu rozdělit do dvou skupin: subjektivní zjišťování vzdělávacích potřeb a diagnostické zjišťování vzdělávacích potřeb. Závěr kapitoly tvoří názorná ukázka, jak provádět analýzu vzdělávacích potřeb přímo u klienta.

Tvorba nabídky vzdělávacího programu

Kapitola se věnuje tvorbě vzdělávací nabídky. Ta je součástí marketingu proto, že na jejím základě se klient může rozhodnout, zda ji akceptuje či nikoli. Proto by měla být koncipována marketingově. Problematika této kapitoly je kompletně řešena praktickými příklady, ukázkami marketingového přístupu dvou průvodců publikací – ředitelem školy Kovářem a IT specialistou Kantorem, kteří využijí získaných znalostí marketingové strategie. Kapitola řeší především stanovení ceny. Na dvou odlišných přístupech se čtenář seznamuje s odlišnými variantami řešení této problematiky.

Uloveno – a co dál? (a co když neuloveno ...)

Kapitola sedmá tvoří závěr metodiky marketingu. Čtenář sleduje, jak příběhy průvodců končí. Pro ředitele školy Kováře úspěšně, neboť se mu podařilo získat nového klienta. Tím však jeho příběh nekončí, musí řešit (společně se čtenáři) nové úkoly dané novou situací. Zástupce neziskové organizace pan Nápomocný i paní Komenská z jazykové agentury tak úspěšní nebyli, zakázky nezískali. Konec jejich příběhů umožňuje analyzovat situaci, vyvodit závěry a řešení.

P 5.2 Dvoumodulární e-learningový program

Dvoumodulární e-learningový program „Kuchařským mistrem v marketingu pro vzdělávací instituce“

První modul „Kuchařka marketingu“ obsahově vychází z tištěné publikace stejného názvu a převádí ji do distanční podoby. Je třeba zdůraznit, že vzhledem ke zvolené formě jsou texty programu podstatně upraveny a doplněny. Důraz je kladen na interaktivitu – zapojení účastníka do programu. Ke každé kapitole byly přidány úvahy a cvičení, hyperlinky, videa. Byl vytvořen vlastní webdesign aplikace s řadou přidaných obrázků a grafických prvků. Vznikly nové příběhy čtyř hlavních průvodců, kteří pomáhají účastníkům řešit zadané úkoly.

Druhý modul „Tvoříme vzdělávací programy“ byl pro účely e-learningu kompletně přepracován s cílem rozšířit aplikační část. Důraz byl kladen na praktické postupy tvorby vzdělávacích programů. Koncepce programu je založena na samostudiu účastníků s podporou tutorů. Systém má dvě úrovně – uživatel/student a administrátor/tutor. Uživatelé jsou vedeni k aktivním vstupům do programu, mají možnost komunikovat s administrátorem/tutorem i navzájem mezi sebou. Registrace do programu je možná pouze prostřednictvím administrátora.

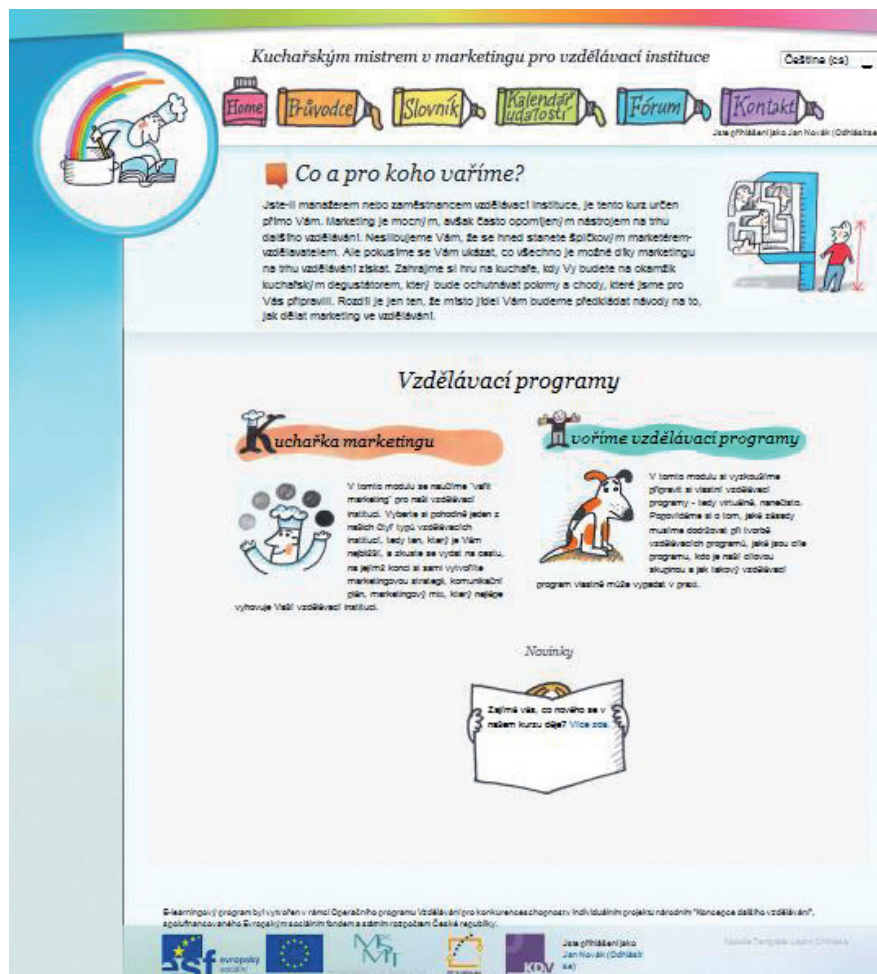
Snahou tvůrců bylo vytvořit přehledné, logicky strukturované a atraktivní uživatelské rozhraní aplikace. Důležité bylo umožnit plnohodnotné využití programu účastníkům s různou úrovní uživatelských IT dovedností. Grafické prostředí bylo upraveno na principu jednoduché linearity postupně řazených stránek (slidů), tedy jako horizontální 2D struktura, kde účastník prochází od první k poslední stránce. Stavový řádek poskytuje účastníkům informaci, kde přesně se v programu nacházejí.

Celková koncepce uživatelského rozhraní aplikace

E-learningová aplikace „Kuchařským mistrem v marketingu pro vzdělávací instituce“ je dostupná na adrese: <http://ku-charka.nuv.cz>. Hlavní stránka obsahuje úvodní informace o zaměření a obsahu programu, dále umožňuje vstupy do dvou samostatných modulů: „Kuchařka marketingu“ a „Tvoříme vzdělávací programy“.

Základní funkčnost zajišťuje horizontální lišta umístěná v záhlaví každé stránky. Tato lišta obsahuje hlavní uživatelské menu. Druhým orientačním nástrojem je hlavní navigační panel uvnitř každého modulu. Hlavní stránka obsahuje také okno Novinky. Koncepce e-learningu usiluje o maximální provázanost a nabízí různé cesty, jak se dostat ke konkrétnímu obsahu či požadované informaci.

Náhled č. 1: Hlavní stránka (home page)



Horizontální lišta s uživatelskými funkcemi a službami:

Průvodce obsahuje přehledný návod, jak postupovat v programu a efektivně využít všechny interaktivní prvky aplikace. Tento návod najdete také na úvodní stránce každého modulu.

Ve Slovníku najde uživatel abecedně řazený seznam odborných termínů. Do slovníků lze vstoupit také kliknutím na červeně označená slova v textech programu, se kterými je slovník propojen tzv. hyperlinky. Každé slovo má samostatnou URL adresu.

Kalendář událostí informuje o doprovodných seminářích programu, odborných konferencích k tématu marketingu apod. Fórum umožňuje vzájemnou diskusi účastníků a kontakt s administrátorem programu.

Zajištění povinné publicity projektu

Prezentace projektu Koncept a jeho podpora z ESF je zajištěna v zápatí každé stránky e-learningové aplikace. Mimo to se v sekci Kontakt nachází informace o historii vzniku aplikace „Kuchařským mistrem v marketingu pro vzdělávací instituce“ v rámci projektu Koncept.

Technická platforma e-learningové aplikace

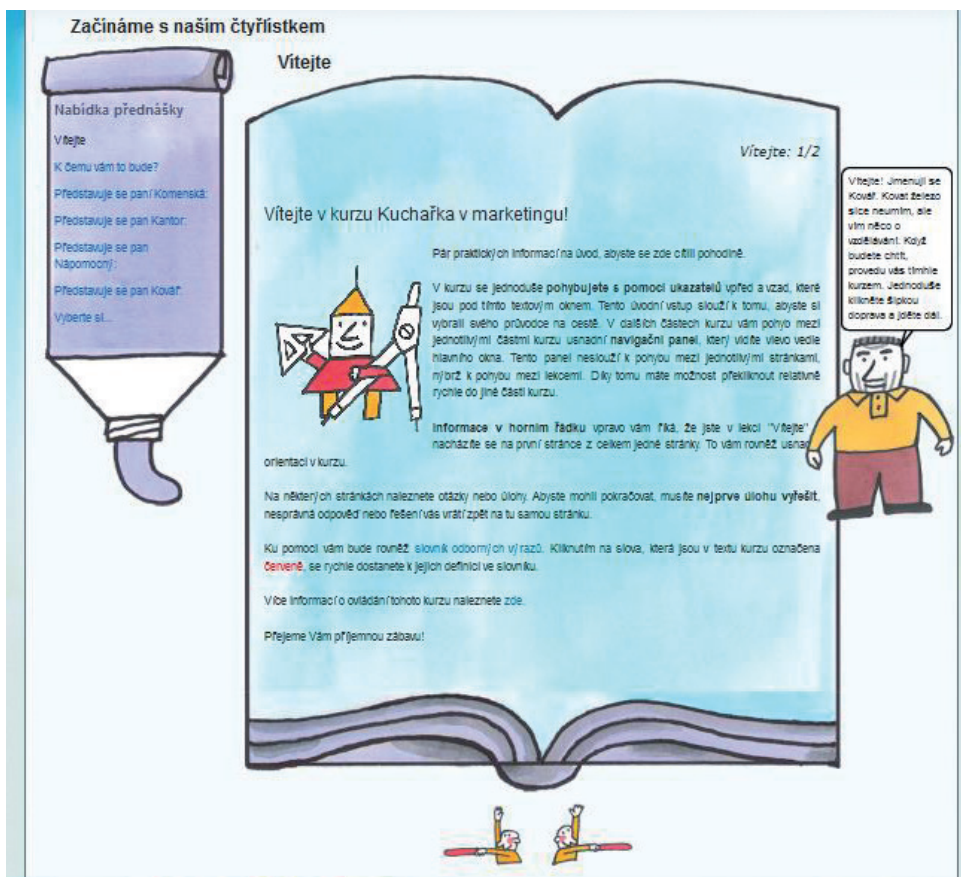
V e-learningovém programu byl využit tzv. open source systém Moodle. Jde o volně přístupnou internetovou aplikaci, která je určena k distančním vzdělávacím aktivitám. Systém byl nainstalován na server zadavatele aktivity – Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Grafické prostředí aplikace a úpravu redakčního systému pro potřeby e-learningu vytvořila firma Pragodata, s. r. o.

Grafické prostředí, vnitřní struktura a obsah modulů „Kuchařka marketingu“ a „Tvoříme vzdělávací programy“

Základním orientačním nástrojem uvnitř jednotlivých modulů je navigační panel v levé části každé stránky, který uživateli slouží k rychlému pohybu mezi jednotlivými lekcemi a podlekcemi. Nad tímto panelem se nachází stavový řádek, který opět informuje o aktuální pozici účastníka v modulu. K přesunu mezi stránkami (listování stránkami) jsou určeny šipky v dolní části stránky. Každá stránka má vlastní označení názvu kapitoly a aktuální pozice.

Významným grafickým prvkem jsou postavičky čtyř průvodců kurzem, které na mnoha místech vstupují do děje s vlastním komentářem. Grafická podoba prostředí kurzu je společnou prací řešitelského týmu a ilustrátorky, akademické malířky Šarloty Filčíkové.

Náhled č. 2 – Úvodní stránka modulu „Kuchařka marketingu“



Modul „Kuchařka marketingu“

Struktura modulu, členění do jednotlivých kapitol vychází z publikace stejného názvu. Na rozdíl od tištěné verze si účastník v úvodu modulu musí zvolit jeden ze čtyř typů vzdělávací instituce reprezentovaný jednou postavičkou průvodce. Od této chvíle tak uživatel prochází svou linií příběhu. Modul má tedy čtyři samostatné dějové linie, ovšem mnohé texty jsou totožné pro všechny čtyři příběhy.

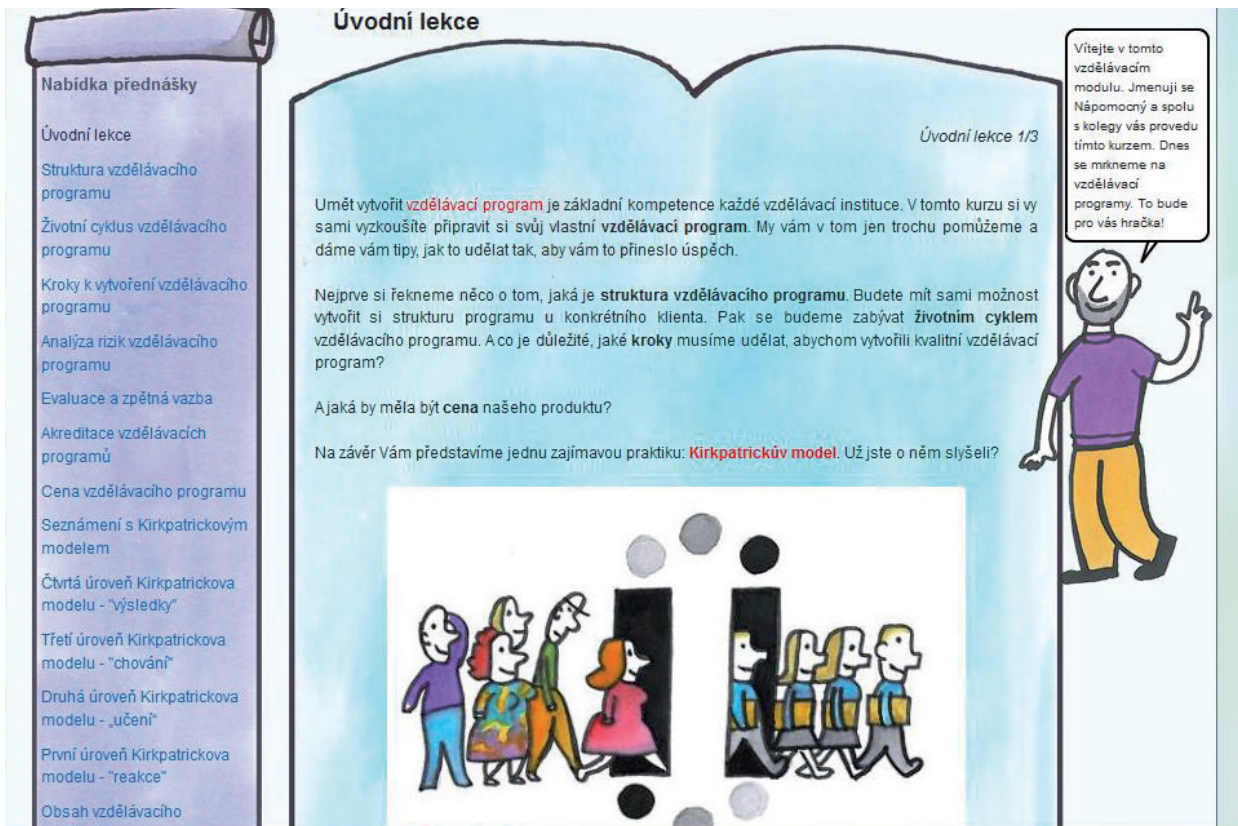
Texty modulu byly podstatně upraveny, přizpůsobeny formě distančního studia. Důraz je kladen na praktické příklady, interaktivitu, uživatelskou vstřícnost a grafickou pestrost. Každá dílčí část marketingové problematiky je doplněna tzv. vnějšími prolinky na zdrojové internetové servery vztahující se k dané problematice. Výkladový text je oživen vloženými videi – např. ukázkami marketingových kampaní v oblasti vzdělávání. Nedílnou součástí každé kapitoly tvoří úlohy a cvičení. Uživatel je vyzván k vlastnímu řešení problému, výběru správné odpovědi nebo určení pořadí jednotlivých kroků. Pro úspěšné pokračování v modulu je nejprve třeba úlohu vyřešit. Nesprávné řešení vrací účastníka zpět na stránku se zadáním. Svoji úspěšnost v programu účastník zjistí na hlavní stránce programu kliknutím na vlastní profil. Pak si vybere jeden z modulů a zvolí zobrazení „sestav o činnosti“.

Náhled č. 3 – Ukázka interaktivního cvičení s přiřazováním:

Modul „Tvoříme vzdělávací programy“

Tento modul se skládá ze dvou samostatných částí. První část představuje praktický postup tvorby vzdělávacího programu v jednotlivých krocích. Je rozdělena na 7 navzájem navazujících kapitol. Účastník je vtažen do jednotlivých fází tvorby a podílí se na přípravě konkrétního vzdělávacího programu. Modul obsahuje celou řadu příkladů dobré praxe. Druhá část seznamuje účastníka s tvorbou vzdělávacího programu podle Kirkpatrickova modelu.

Náhled č. 4 – Text úvodní lekce modulu „Tvoříme vzdělávací programy“



Úvodní lekce první části modulu seznamuje účastníky se strukturou a obsahem celého modulu. Ve druhé kapitole se účastníci formou odpovědí na předem připravené otázky a na příkladu konkrétní vzdělávací agentury seznamují se základní strukturou vzdělávacího programu. Kapitola třetí objasňuje životní cyklus vzdělávacího programu. Problematiku životního cyklu jsou nuceni řešit ve svých organizacích i naši čtyři průvodci z modulu „Kuchařka marketingu“.

Příběh firmy Anima, s. r. o., která potřebuje rozvíjet své manažery ve vedení hodnotících a motivačních rozhovorů s podřízenými a obrací se proto na vzdělávací agenturu Grow s poptávkou po vytvoření vzdělávacího programu, nás provází celým modulem. V kapitole čtvrté pan Gregor z agentury Grow postupuje spolu s účastníky e-learningu krok za krokem přípravou vzdělávacího programu „na míru“ pro manažery z firmy Anima. Účastníci prostřednictvím úkolů a cvičení vlastní připravují vzdělávací program spolu s panem Gregorem.

V kapitole následující jsou analyzována rizika připraveného vzdělávacího programu. Účastníci na příkladech z praxe procházejí rizikovými situacemi, které mohou hotový vzdělávací program ohrozit. Nezbytnou součástí procesu tvorby VP tvoří příprava evaluace a zpětné vazby, která je obsahem 6. kapitoly. Závěr kurzu je věnován přednostem a nevýhodám akreditace vzdělávacích programů.

Je třeba říci, že k tvorbě vzdělávacího programu neexistuje jednotný, kodifikovaný přístup. Druhá část modulu nabízí alternativní přístup k té části tvorby vzdělávacího programu, která se týká především evaluace a zpětné vazby. Pochází od amerického experta Donalda Kirkpatricka.

Pro uživatele e-learningového programu byla připravena také tištěná metodická příručka stejného názvu „Kuchařským mistrem v marketingu pro vzdělávací instituce“. Příručka se skládá ze dvou částí: Průvodce kurzem a Pracovní sešit. Průvodce kurzem obsahuje podrobný metodický návod, jak efektivně studovat a využívat všech funkcí programu. Pracovní sešit se skládá ze souboru pracovních listů k nejdůležitějším cvičením kurzu. Připravené formuláře umožní studujícím zaznamenat finální řešení spolu s vlastními poznámkami ke konkrétní marketingové problematice.

P 6. SLAĎOVÁNÍ NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ S POTŘEBAMI TRHU PRÁCE

P 6.1 Informační produkt: Profil sektoru; Analýza oboru vzdělání

Popis produktu

Cílem sektorového informačního produktu je poskytnout detailní a komplexní informace pro práci sektorových rad. Skládá se 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/automobilový průmysl.

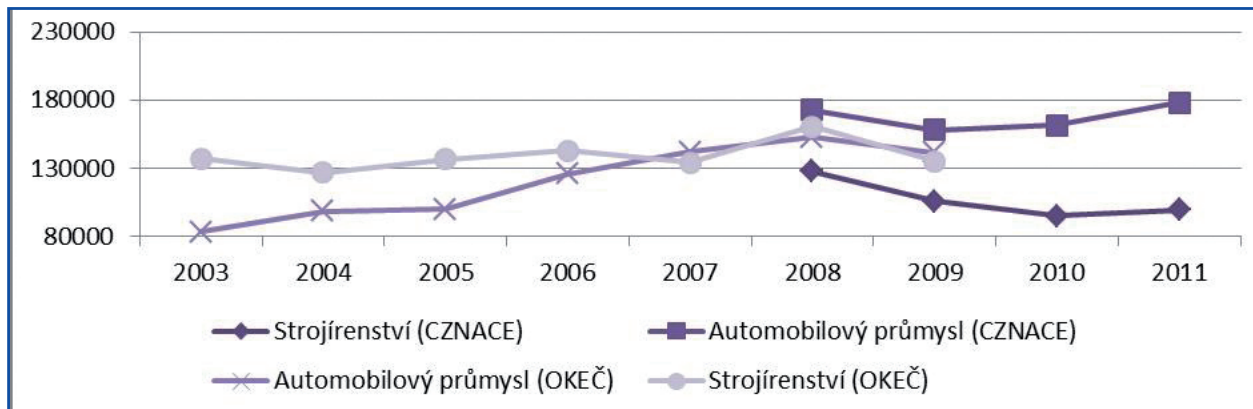
- část B – „Analýza nejdůležitějších vzdělávacích oborů pro daný sektor“ – cílem je poskytnout informace o současné a budoucí dostupnosti absolventů z alespoň tří vzdělávacích oborů, které jsou klíčové pro daný sektor, a o situaci na trhu práce u profesí, ve kterých se tento obor vzdělání vyskytuje nejčastěji.

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 vzdělávacích oborů.

Příklady výstupů – profil sektoru

Informační produkt v první části přináší souhrnné informace, jako je například vývoj celkové zaměstnanosti v daném sektoru. Jsou rovněž analyzovány příčiny tohoto vývoje.

Vývoj celkové zaměstnanosti ve strojírenství a automobilovém průmyslu



Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil, vlastní výpočty

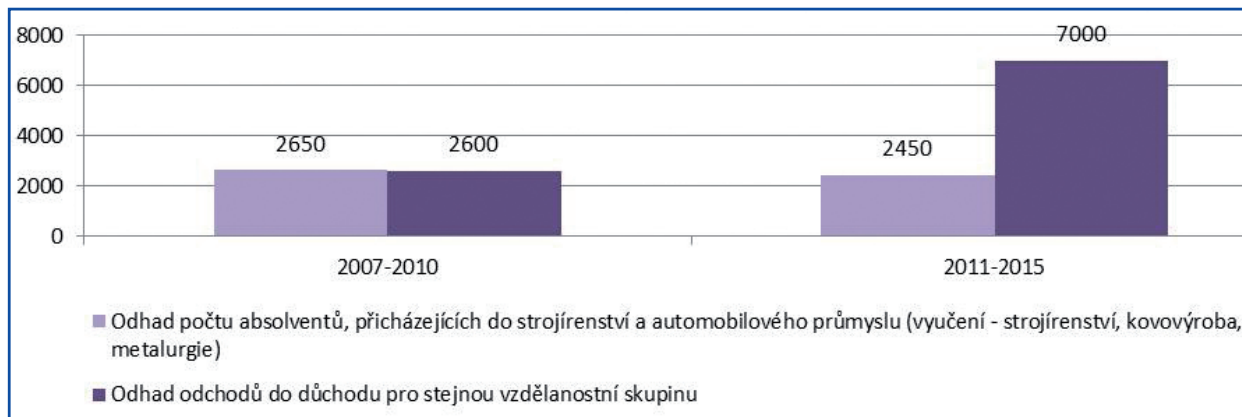
Ve druhé části produkt analyzuje změny profesní a vzdělanostní struktury v členění na dosažené vzdělání (výuční list, maturita, vysokoškolský titul) a kvalifikaci a porovnává očekávaný vývoj v poptávce a nabídce po pracovnících v daném sektoru.

Závěrem druhé části je zhodnocení potenciálních hrozeb a příležitostí sektorového trhu práce, na které by se mělo reagovat.

V tomto konkrétním případě byl jako největší hrozba identifikován prudký pokles absolventů strojírenských oborů vzdělání s výučním listem, který nebude postačovat ani na obsazení volných míst z důvodu odchodů starších pracovníků do důchodu:

„Pokud se situace nezmění, bude strojírenství a automobilový průmysl získávat pouze okolo 400–450 absolventů, na-prosto nepostačujících pro náhradu 1300 osob, odcházejících do důchodu. S každým rokem bude tento nesoulad akce-lerovat – ještě v roce 2011 by nesoulad měl být relativně malý a v dalších letech postupně narůstat.“

Obrázek 17: Strojírenské učební obory – hodnocení rovnováhy na trhu práce do 2015



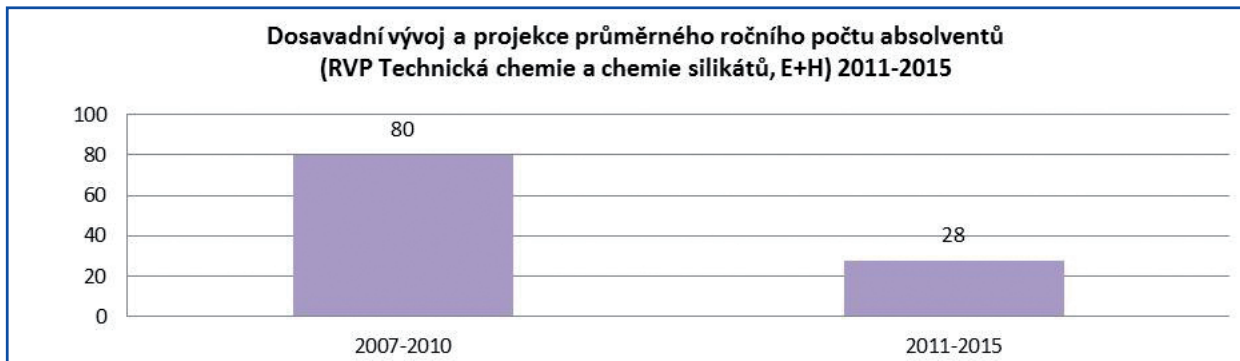
Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil, vlastní výpočty

Příklady výstupů – analýza oboru vzdělání

Informační produkt doplňuje sektorový profil tím, že se zkoumá vývoj nabídky a poptávky po osobách se specifickou kvalifikací a dává jej do souvislosti s vývojem zaměstnanosti v relevantních profesních skupinách (obvykle hned několika).

Produkt obsahuje v první části identifikaci oboru vzdělání nebo příslušného RVP a relevantních profesních skupin.

Dále analyzuje vývoj počtu absolventů oboru a vývoj zaměstnanosti v relevantních profesních skupinách v časových řadách. Produkt dále zkoumá atraktivitu oboru vzdělání, danou jak šancemi na uplatnění, tak mzdovým ohodnocením a přidává i regionální a sektorový pohled. Pro obor vzdělání je rovněž zpracována projekce absolventů pro období 5 let. Všechny indikátory jsou doplněny analytickými komentáři.



P 6.2 Informační produkt: Karta kvalifikace

Popis produktu

Informační produkt – „Karta kvalifikace“ má sloužit jako podklad pro výběr profesí, pro které budou postupně zpracovávány popisy kvalifikací v rámci Národní soustavy kvalifikací (NSK). Výběr profesí může být realizován na základě různých kritérií, která navržený informační produkt obsahuje a vyhodnocuje. Tato kritéria posuzují pozici profese na českém trhu práce, vyhodnocují míru závažnosti problémů, které s danou profesí v současné době mají nebo v budoucnu budou mít zaměstnavatelé (nedostatek pracovníků v potřebném množství nebo kvalitě, vysoká míra nezaměstnanosti, vysoký podíl dlouhodobě obtížně obsaditelných pracovních míst apod.).

Analýza různých charakteristik dané profese pomůže vyhodnotit očekávaný vývoj její dostupnosti na trhu práce i identifikovat klíčové faktory, které tuto dostupnost ovlivňují. Druhým účelem karet je zajistit informovanost tvůrců NSK o aktuálním a budoucím vývoji základních charakteristik jednotlivých profesí.

Příklad výstupu

Název profese	STROJÍRENSTÍ TECHNICI
Alternativní názvy	Mistr strojírenské výroby Strojírenský technik/technolog Strojírenský technik kontrolor jakosti Servisní technik ve strojírenství
Klasifikace zaměstnání (KZAM)	3115

Informace o dosavadním vývoji zaměstnanosti		Význam profese pro trh práce
Počet zaměstnaných (2010)	50 800	NEJVĚTŠÍ
Dlouhodobý vývoj zaměstnanosti (2000-2010)	MÍRNÝ NÁRŮST	
Střednědobý vývoj zaměstnanosti (2005-2010)	STABILNÍ	
Vývoj zaměstnanosti v recesi (2008-2010)	MÍRNÝ POKLES	
Šance na budoucí uplatnění (do 2013)	MÍRNĚ NADPRŮMĚRNÉ	

Informace o vývoji nezaměstnanosti		Jak je na tom profese v porovnání s podobnými profesemi?
Celkový počet VPM na trhu (říjen 2010)	287	PODOBNĚ
Míra nezaměstnanosti (říjen 2010)	4,8%	PODOBNĚ
Podíl dlouhodobě neobsazených VPM (říjen 2010)	0,06	HŮŘE
Uchazeči na 1 VPM (říjen 2010)	8,9	HŮŘE

Popis klíčových zaměstnavatelských odvětví		
Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků		Podrobnosti o očekávaném vývoji odvětví najdete na www.budoucnostprofesi.cz
Podíl odvětví na zaměstnanosti v této profesní skupině (rok 2009)	24%	
Střednědobá prognóza vývoje zaměstnanosti pro odvětví (2010-2015)	MÍRNĚ KLESAJÍCÍ	
Dlouhodobá prognóza vývoje zaměstnanosti pro odvětví (2015-2020)	MÍRNĚ KLESAJÍCÍ	
Výroba motorových vozidel		Podrobnosti o očekávaném vývoji odvětví najdete na www.budoucnostprofesi.cz
Podíl odvětví na zaměstnanosti v této profesní skupině (rok 2009)	21%	
Střednědobá prognóza vývoje zaměstnanosti pro odvětví (2010-2015)	STABILNÍ	
Dlouhodobá prognóza vývoje zaměstnanosti pro odvětví (2015-2020)	STABILNÍ	
Výroba a opravy strojů jinde nezařazených		Podrobnosti o očekávaném vývoji odvětví najdete na www.budoucnostprofesi.cz
Podíl odvětví na zaměstnanosti v této profesní skupině (rok 2009)	21%	
Střednědobá prognóza vývoje zaměstnanosti pro odvětví (2010-2015)	MÍRNĚ KLESAJÍCÍ	
Dlouhodobá prognóza vývoje zaměstnanosti pro odvětví (2015-2020)	MÍRNĚ KLESAJÍCÍ	
Vzdělanostní struktura (obor vzdělání)		Podrobnosti o kvalifikačních požadavcích na profesi najdete na http://katalog.nsp.cz
Převažující hlavní obor vzdělání	Strojírenství, kovovýroba a metalurgie	
% pracovníků s jiným než převažujícím oborem vzdělání (2010)	30%	
Vzdělanostní struktura (stupeň vzdělání)		Podrobnosti o kvalifikačních požadavcích na profesi najdete na http://katalog.nsp.cz
% ZŠ a bez vzdělání (2010)	0%	
% SŠbM (2010)	17%	
% SŠsM (2010)	69%	
% VŠ (2010)	14%	

Mzdová atraktivita		
Medián mzdy (2q 2010, pouze podnikatelská sféra)	29 107	Podrobnosti o odměňování jednotlivých profesí najdete na www.ispv.cz
Dynamika mzdy v porovnání s růstem mzdy v celé ekonomice (2005-2010)	ROSTE STEJNĚ RYCHLE	
Relace k mediánu mzdy v kvalifikačně příbuzných profesích (medián mzdy pro všechny pracovníky na daném stupni vzdělání = 100)	124	

Absolventi		
Dynamika vývoje počtu absolventů (5 let)	MÍRNÝ POKLES	
Projekce vývoje počtu absolventů (5 let)	MÍRNÝ POKLES	
Míra nezaměstnanosti absolventů (2010)	12,2%	
Dynamika nezaměstnanosti absolventů (2009-2010)	VÝRAZNÝ NÁRŮST	

Věková struktura		Průměr pro příbuzné profese
% mladých pracovníků (do 34 let)	31%	33%
% starých pracovníků (55 a více let)	15%	14%
Demografický potenciál (index podílu mladých pracovníků)	PRŮMĚRNÝ	
Demografické riziko (index podílu starších pracovníků)	PRŮMĚRNÉ	

Expertní hodnocení atraktivity profese a budoucí rovnováhy na trhu práce	
Na uplatnitelnosti strojírenských techniků se výrazně podepsala hospodářská recese. Ještě v polovině roku 2008 poptávali zaměstnavatelé téměř 900 pracovníků s touto kvalifikací a na jedno volné místo připadali méně než dva uchazeči. V současné době jsou díky pomalému zotavování kovoprůmyslu, strojírenské a automobilové výroby jejich vyhlídky podstatně horší. Ani z pohledu zaměstnavatelů není situace ideální. Uchazečů vzhledem k volným místům stále není dostatek a navíc existuje i závažný nesoulad mezi poptávanými znalostmi a dovednostmi a tím, co uchazeči skutečně umí. Například v automobilovém průmyslu se stále více pracuje s plasty, jejich tvářením a výrobou forem, což vzdělávací obory středních škol stále nedostatečně promítají do vzdělávacích programů. Budoucí vyhlídky zaměstnavatelů získat dostatek kvalitních pracovníků budou průměrné – vývoj počtu nových absolventů se sice zhorší, prognóza vývoje zaměstnanosti v klíčových odvětvích je však také spíše nepříznivá.	

P 6.3 Informační produkt: Priority dalšího vzdělávání v kraji

Popis produktu

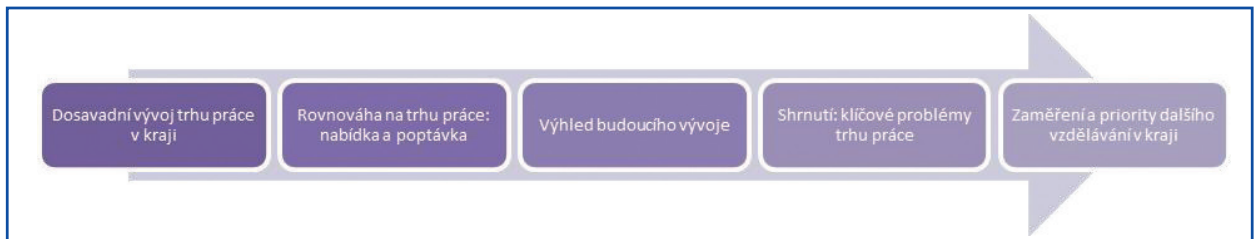
Cílem informačního produktu je poskytnout vzdělavatelům informace, které jim pomohou identifikovat, které vzdělávací kurzy (s jakým zaměřením, pro jaké profese) budou aktuálně a v krátkodobém výhledu na regionálním trhu práce nejvíce poptávané. Dalším cílem produktu je umožnit vzdělavatelům porovnání poptávky po dalším vzdělávání s její aktuální nabídkou a tak identifikovat svoji pozici na trhu a nalézt případné mezery a tím i příležitosti svého dalšího rozvoje.

Příklady výstupu

Informační produkt se skládá z pěti částí.

- První část obsahuje informace o uplynulém vývoji trhu práce v kraji, o celkové zaměstnanosti, ale zejména o změnách ve struktuře z hlediska zastoupení pracovníků s jednotlivými úrovněmi a obory vzdělání a jednotlivých věkových kategorií.
- Ve druhé části je vývoj na regionálním trhu práce vyhodnocen z hlediska nerovnováhy, tj. nesouladu mezi nabídkou pracovních míst a uchazečů o zaměstnání. Jsou identifikovány profese, které představují na jedné straně nedostatkové profese a na straně druhé profese přebytkové. Informace o uplynulém vývoji vypovídají o směřování kraje a jsou východiskem pro vývoj v budoucnosti.
- Informace o očekávaném vývoji v krátkodobém časovém horizontu jsou obsahem třetí části informačního produktu. Je mapována zejména nabídková strana trhu práce prostřednictvím očekávaných objemů absolventů rozhodujících vzdělávacích oborů, kteří budou vstupovat na trh práce.
- Čtvrtá a pátá část produktu představuje syntézu předchozích částí a společně tvoří těžiště informačního produktu. Čtvrtá část poskytuje informace o problémových místech regionálního trhu práce, na které by mělo reagovat další vzdělávání nabídkou vhodných kurzů, a pátá část identifikuje priority dalšího vzdělávání v kraji na základě porovnání problémových míst trhu práce se stávající nabídkou kurzů dalšího vzdělávání.

Logika informačního produktu



Kromě celkového vývoje zaměstnanosti přináší informační produkt pohled na vývoj v jednotlivých odvětvích, profesních a kvalifikačních skupinách.

	Zaměstnanci 2008	Zaměstnanci 2010	Změna 2008-2010
Stavebnictví	19000	21700	114%
Obchod	19700	21300	108%
Strojírenství, automobilový průmysl	24900	16400	66%
Vzdělávání	8900	13200	148%
Zdravotní a sociální péče	10500	13000	124%
Veřejná správa a obrana	10500	12400	118%
Doprava a poštovní služby	10900	9600	88%
Sklářský a keramický průmysl	13600	8900	65%
Hutnictví, slévárenství a kovovýroba	5700	6600	116%
Elektrotechnika a elektronika	4700	6600	140%
Chemický, plastikářský a gumárenský průmysl	3900	6200	159%
Cestovní ruch	5700	6000	105%
Ostatní odvětví	57600	51200	89 %

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil, ČSÚ 2002-2010, data za druhé čtvrtletí příslušného roku.

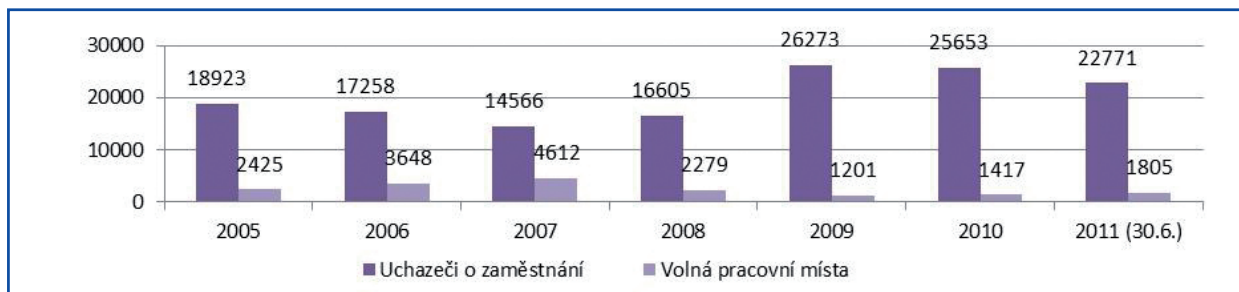
Růst 25 % a více

Růst 10 % – 24 %

Pokles 10 % – 24 %

Pokles 25 % a více

Rovnováha na trhu práce je sledována pomocí indikátorů míry nezaměstnanosti a podílu uchazečů na 1 volné místo (celkově i za jednotlivé profesní skupiny) a dokonce i v rámci jednotlivých okresů kraje:

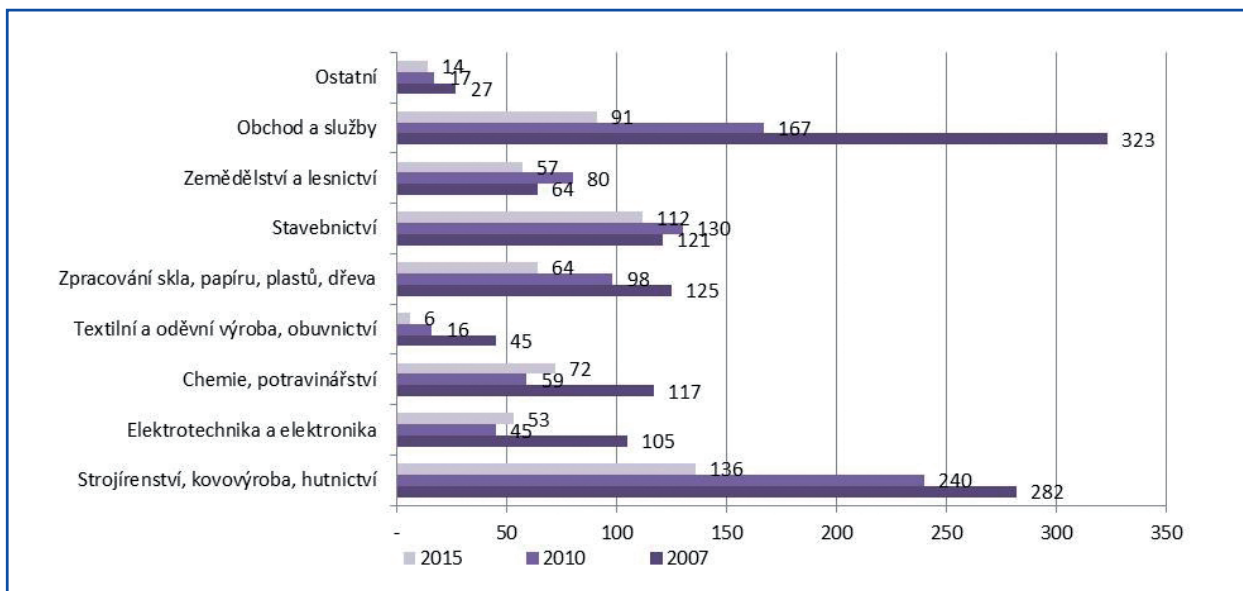


	Uchazeči	Volná místa	Uchazeči na 1 volné místo	Podíl na uchazečích	Podíl na volných místech	Míra nezaměstnanosti
Česká Lípa	6519	406	16,1	28%	23%	10,1 %
Semily	3659	215	17,0	16%	12%	8,4 %
Jablonec nad Nisou	4381	334	13,1	19%	19%	7,8 %
Liberec	8727	835	10,5	37%	47%	8,3 %
Celkem kraj	23286	1790	13,0	100%	100%	8,6 %

Zdroj: MPSV, analýzy NVF

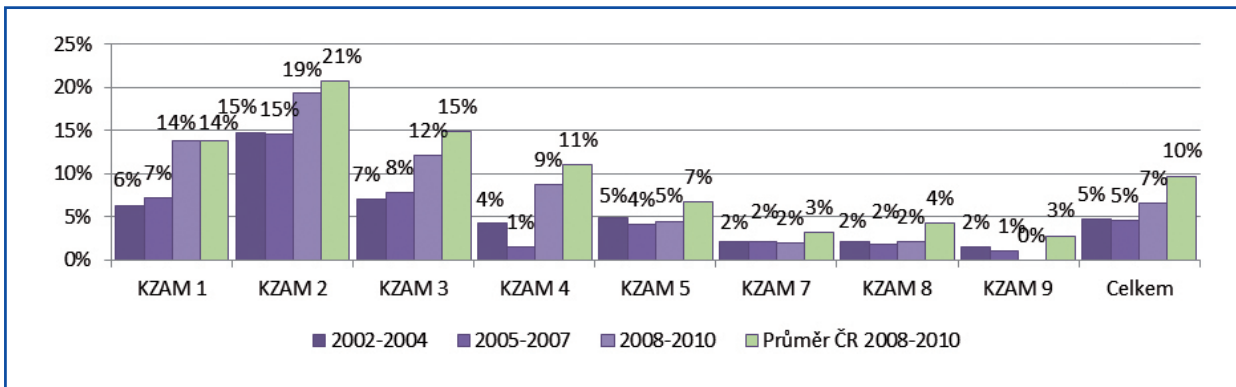
Pro jednotlivé stupně a obory vzdělání je v kraji zpracovaná i projekce počtu absolventů, která ukazuje na oblasti budoucí nerovnováhy:

Projekce počtu absolventů skupin oborů s výučním listem



Produkt sleduje také poptávku po dalším vzdělávání z hlediska sektorů, kvalifikací či profesí a ukazuje na místa s největším nárůstem a potenciálem:

Míra účasti na DV v kraji dle profesních skupin



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil, ČSÚ 2002-2010, data za druhé čtvrtletí příslušného roku.

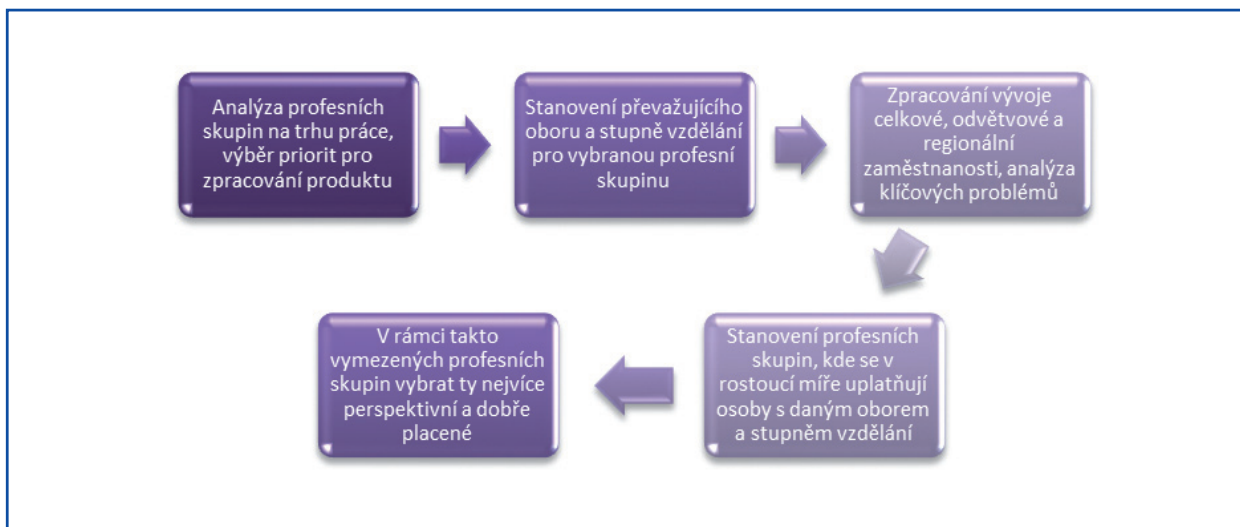
P 6.4 Informační produkt: Informační podpora pro změnu kvalifikace

Popis produktu

Poradenství v oblasti dalšího vzdělávání (DV) má za cíl doporučit zájemci vhodný směr rozšíření kvalifikace. V ideálním případě by poradenství mělo kromě bilanční diagnostiky vzít v úvahu i situaci na trhu práce a její očekávaný vývoj. To znamená, že ze skupiny vhodných směrů rekvalifikace / zvyšování kvalifikace, které jsou výsledkem zhodnocení osobnostního a profesního potenciálu klienta, by mělo doporučit pouze ty směry, které klientovi umožní nalézt uplatnění v profesích, které jsou z hlediska platu, nabídky pracovních příležitostí a dlouhodobé perspektivy atraktivní. Pro takové vyhodnocení však poradenství pro DV nemá dostatečné informace.

V současné době neexistuje nástroj, který by vzal v úvahu všechny faktory, které úspěšnost profesních skupin na trhu práce ovlivňují, a dokázal z nich připravit pro klienta doporučení relevantních perspektivních profesí. Cílem tohoto informačního produktu je doplnění existujících poradenských nástrojů.

Schéma 1: Logika tvorby informačního produktu



Příklady výstupu

Informační produkt podrobněji analyzuje například rovnováhu na trhu práce pro vybranou profesní skupinu v jednotlivých krajích.

Regionální přehled o počtu pracovních míst a uchazečích o zaměstnání (2007-2010)

Kraj	Uchazeči 2010 (průměr)	Volná místa 2010 (průměr)	Podíl uchazeči / volná místa (2007-2010, průměr)	Průměr za jednotlivé roky			
				2007	2008	2009	2010
UST	712	19	28,4	6,5	7,2	47,3	52,4
VYS	649	47	9,4	1,4	2,0	20,1	14,3
ZLN	271	12	16,7	2,2	2,6	32,3	29,4
PCE	377	20	16,1	2,4	3,4	35,9	23,0
SCK	341	104	2,5	1,2	1,0	4,1	3,6
PLZ	230	30	4,7	1,2	1,3	7,9	8,3
OLO	689	12	37,9	1,2	3,6	79,0	67,6
LBC	344	9	15,4	1,9	1,9	15,6	42,3
MSK	1199	37	52,2	11,9	11,0	151,2	34,5
KVK	204	12	10,0	0,6	1,2	7,1	31,2
HKK	251	73	2,4	1,4	0,8	3,3	3,8
JČK	574	48	10,8	1,9	2,2	26,1	13,0
JMK	851	19	25,6	2,6	2,7	28,9	68,2
PHA	167	14	4,9	1,6	0,9	3,1	14,0
Celá ČR	6857	454	15,1	2,2	2,4	14,9	15,6

Zdroj: MPSV, analýzy NVF

Cílem je zjistit místa dlouhodobého strukturálního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou a vývoj tohoto nesouladu v čase; i u profesních skupin, nejvíce ohrožených nezaměstnaností a ztrátou uplatnění, existují kraje, kde jsou tyto profesní skupiny nedostatkové.

Důležitou částí výstupu je i porovnání toho, jaká povolání mají na trhu práce lidé s určitou kvalifikací (u které je prokázané vyšší riziko ztráty uplatnění a nezaměstnanosti) a jak se preference těchto povolání mění v čase. Například u analyzované kvalifikace (textilní výroba, výuční list) prokázalo toto porovnání, že výrazně klesá podíl osob (s touto kvalifikací), zaměstnaných na pozicích v textilní výrobě ve prospěch jiných, často hůře placených profesí s nižšími nároky na odbornost, jako jsou skladníci, kuchaři, montážní či pomocní dělníci nebo prodavači.

P 6.5 Informační produkt: Profesní a kvalifikační trendy

Popis produktu

Informační produkt „Profesní a kvalifikační trendy“ usiluje o oslovení uživatelů z řad kariérních poradců a vzdělavatelů, kteří chtějí získat celkový obrázek o vývoji trhu práce v ČR a trendů v oblasti dalšího vzdělávání ve vztahu ke vzdělanostní, profesní, odvětvové a regionální struktuře. Produkt je bezprostředně obsahově provázán s ostatními informačními produkty a poskytuje takové pohledy na trh práce a vzdělávání, které tyto produkty nenabízejí.

Produkt se skládá ze dvou hlavních částí:

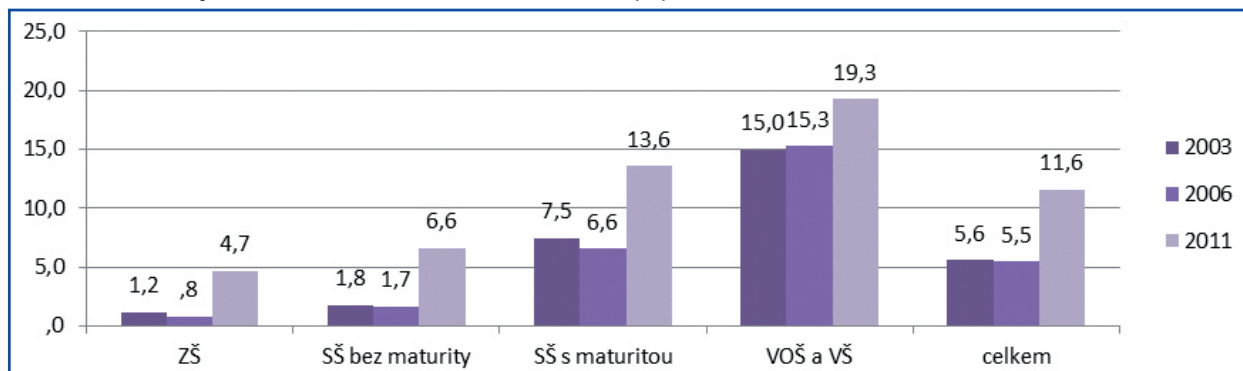
- Základní trendy, současná situace a výhled trhu práce (celkový pohled na ekonomickou aktivitu, vzdělanost, zaměstnanost a účast na dalším vzdělávání, zaměstnanost a další vzdělávání v profesních skupinách, nesoulady v profesních skupinách a souhrnný pohled na profesní skupiny).
- Regionální komparace (trendy v zaměstnanosti, trendy v dalším vzdělávání, vzdělanostní struktura, zaměstnanost v profesních skupinách, zaměstnanost v odvětvích, regionální nerovnováhy trhu práce a další vzdělávání v odvětvích).

Z časového hlediska informační produkt nabízí pohled na trendy a změny na trhu práce a v oblasti dalšího vzdělávání v posledních 5 letech; kde je to vhodné, nabízí i pohled na vývoj za posledních 10 let. Současnou situaci reprezentují údaje z let 2010 a 2011, které jsou zasazeny do kontextu dlouhodobějších trendů.

Příklady výstupu

Na národní úrovni produkt analyzuje trendy v oblasti dalšího vzdělávání, jako je například celková míra účasti pro vzdělanostní nebo profesní skupiny.

Účast zaměstnaných na neformálním dalším vzdělávání (%)



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil, ČSÚ 2003-2011, data za druhé čtvrtletí příslušného roku, analýzy NVF

Na regionální úrovni pak produkt detailně analyzuje například vývoj poptávky po dalším vzdělávání v jednotlivých odvětvích a krajích, a tak identifikuje hlavní příležitosti pro vzdělavatele.

Změna počtu účastníků dalšího vzdělávání v krajích ČR a odvětvích (OKEČ, rozdíl ročních průměrů 2006-7 a 2008-9)

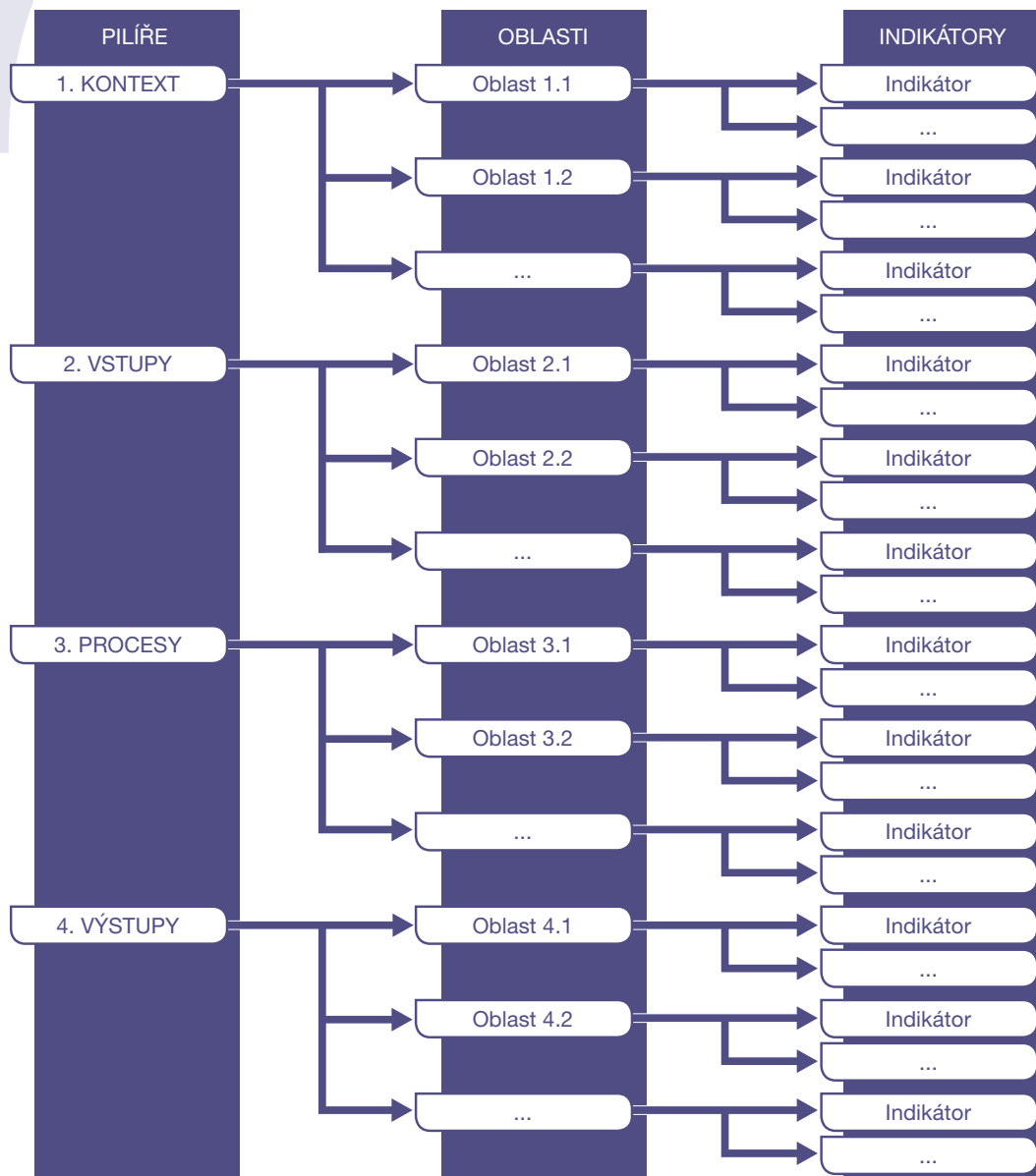
	A+B Zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov, ...	C Dobývání nerostných surovin	D Zpracovatelský průmysl	E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	F Stavebnictví	G Obchod, opravy motor. vozidel a spotř. zboží	H Pohostinství a ubytování	I Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	J Peněžnictví a pojišťovnictví	K Nemovitosti, služby pro podniky, výzkum, vývoj	L Veřejná správa; obrana; sociální zabezpečení	M Školství	N Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti	O+P+Q Ostatní veřejné, sociální a osobní služby, domácnosti zaměstnávající personál
Hl. m. Praha	0	0	++	0	++	++	-	++	++	++	++	0	++	+
Středočeský	0	0	++	0	0	++	0	++	0	++	++	++	++	+
Jihočeský	0	0	++	+	++	++	0	++	++	++	++	0	++	+
Plzeňský	0	0	0	0	0	0	0	0	0	+	+	0	0	0
Karlovarský	0	0	+	0	0	+	0	0	0	0	+	0	+	0
Ústecký	0	+	++	++	++	++	0	0	+	++	++	++	0	0
Liberecký	0	0	+	0	0	0	0	0	0	0	0	-	+	+
Královéhradecký	0	0	+	0	+	0	0	0	0	-	0	0	0	0
Pardubický	0	0	+	0	+	0	0	0	+	+	0	+	+	0
Vysočina	+	0	++	0	0	+	0	+	-	+	+	0	0	0
Jihomoravský	0	0	++	0	+	0	0	+	+	++	0	0	0	0
Olomoucký	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	-	0	-
Zlínský	0	0	++	0	+	+	0	+	0	++	0	0	+	0
Moravskoslezský	0	0	+	0	+	0	0	0	+	++	+	++	0	+

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil, ČSÚ 2003-2011, data za druhé čtvrtletí příslušného roku, analýzy NVF

Pozn. “-” = pokles (<-500); “0” = minimální změny (-500 až 500); “+” = mírný nárůst (500 až 1200); “++” = nárůst (> 1200 účastníků)

P 7. MONITORING DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

P 7.1 Systém indikátorů DV



P 7.2 Přehledová tabulka indikátorů

Klíčové	Doplňkové
I. Kontext	
I.1 Vzdělanostní úroveň obyvatelstva	
I.1.1 Podíl dospělé populace s terciárním vzděláním	I.1.d1 Podíl dospělé populace s maturitou
I.1.2 Podíl dospělé populace se středním nebo vyšším vzděláním	I.1.d2 Vzdělanostní mobilita
I.2 Mzdová diferenciace podle vzdělání	
I.2.1 Mzdová diferenciace podle vzdělání	-
I.3 Legislativní a institucionální podpora DV	
-	I.3.d1 Legislativní rámec dalšího vzdělávání
	I.3.d2 Institucionální rámec dalšího vzdělávání
I.4 Situace na trhu práce	
I.4.1 Míra ekonomické aktivity	-
I.4.2 Míra nezaměstnanosti	
I.5 Kompetence dospělé populace a požadavky na kompetence	
I.5.1 Požadavky zaměstnavatelů na kompetence	I.5.d1 Matematické, čtenářské a ICT kompetence dospělých
I.6 Inovativnost	
I.6.1 Inovační kapacita	I.6.d1 Podniky vzdělávající v souvislosti s inovacemi
II. Vstupy	
II.1 Výdaje jednotlivců na další vzdělávání	
II.1.1 Podíl účastníků, kteří si sami hradí náklady na další neformální vzdělávání	II.1.d1 Podíl dospělých účastníků, kteří si sami hradí náklady na formální vzdělávání
	II.1.d2 Výdaje účastníků na další formální vzdělávání
	II.1.d3 Výdaje účastníků na další neformální vzdělávání
II.2 Výdaje zaměstnavatelů na další vzdělávání	
II.2.1 Podíl nákladů na školení zaměstnaných osob na celkových nákladech práce	II.2.d1 Podíl nákladů na kurzy DOV na celkových nákladech práce
II.2.2 Náklady na kurzy a školení v přepočtu na zaměstnanou osobu	II.2.d2 Náklady na kurzy DOV v přepočtu na účastníka a na výukovou hodinu
II.3 Státní výdaje na podporu dalšího vzdělávání	
II.3.1 Výdaje na rekvalifikaci	II.3.d1 Investiční pobídky na rekvalifikaci
II.3.2 Příjmy zaměstnavatelů na další odborné vzdělávání z dotací a společných fondů	II.3.d2 Výdaje na rekvalifikaci v přepočtu na účastníka
	II.3.d3 Podpora dalšího vzdělávání ze strukturálních fondů

II.4 Pedagogičtí pracovníci a lektori dalšího vzdělávání	
II.4.1 Odhad celkového počtu pracovníků vzdělávacích institucí	II.4.d1 Počet osob pracujících jako pedagog v oblasti dalšího vzdělávání
	II.4.d2 Struktura pracovníků vzdělávacích institucí
	II.4.d3 Kvalifikovaní lektori dalšího vzdělávání
II.5 Poskytovatelé dalšího vzdělávání	
II.5.1 Počet a struktura poskytovatelů na trhu dalšího vzdělávání	II.5.d1 Struktura poskytovatelů podnikového vzdělávání
II.6 Kapacity pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání	
II.6.1 Počet autorizací pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání	II.6.d1 Počet autorizovaných osob pro uznávání výsledků dalšího vzdělávání
III. Procesy	
III.1 Nabídka formálního DV	
III.1.1 Nabídka dalšího formálního vzdělání vztahená ke struktuře zaměstnanosti	III.1.d1 Počet škol a kapacita programů nabízejících vzdělání v jiné než denní formě
III.2 Nabídka neformálního DV	
III.2.1 Kapacita nabízených kurzů podle obsahového zaměření	III.2.d1 Počty nabízených kurzů podle obsahového zaměření
III.2.2 Srovnání struktury nabídky dalšího vzdělávání a struktury volných pracovních míst	III.2.d2 Srovnání struktury nabídky dalšího vzdělávání a struktury zaměstnanosti
	III.2.d3 Akreditované kurzy dalšího vzdělávání
	III.2.d4 Podíl aktuálně nabízených rekvalifikačních kurzů na všech akreditovaných
III.3 Vzdělávací politika podniků	
III.3.1 Strategie podniků při chybějících dovednostech	III.3.d1 Vyhodnocování vzdělávacích potřeb podniku
	III.3.d2 Vyhodnocování efektivity DOV
III.4 Kvalita DV	
-	III.4.d1 Výsledky ratingu vzdělávacích institucí
III.5 Bariéry účasti na DV	
III.5.1 Podíl osob s neuspokojenou potřebou vzdělávání	III.5.d1 Podíl podniků, které vůbec nevzdělávají
III.5.2 Typy bariér v účasti na dalším vzdělávání	III.5.d2 Důvody neposkytování vzdělávání v podnicích
IV. Výstupy	
IV.0 Účast dospělých na dalším vzdělávání	
IV.0.1 Účast dospělé populace na vzdělávání v posledních 4 týdnech	IV.0.d1 Účast dospělé populace na vzdělávání v posledních 12 měsících

IV.1 Účast jednotlivců na formálním vzdělávání	
IV.1.1 Účast na dálkových formách studia na různých vzdělávacích stupních	IV.1.d1 Účast dospělé populace na formálním vzdělávání v posledních 12 měsících
	IV.1.d2 Počet hodin strávených účastníkem ve formálním vzdělávání v posledních 12 měsících
	IV.1.d3 Účast dospělé populace na formálním vzdělávání v posledních 4 týdnech
	IV.1.d4 Podíl absolventů starších 30 let na všech absolventech terciárního vzdělávání
IV.2 Účast jednotlivců na neformálním vzdělávání	
IV.2.1 Účast dospělé populace na neformálním vzdělávání v posledních 4 týdnech	IV.2.d1 Účast dospělé populace na neformálním vzdělávání v posledních 12 měsících
IV.2.2 Počet hodin strávených účastníkem v dalším neformálním vzdělávání	IV.2.d2 Účast nezaměstnaných na rekvalifikacích
	IV.2.d3 Účast na akreditovaných kurzech DV
IV.3 Uznávání výsledků dalšího vzdělávání	
IV.3.1 Počty udělených kvalifikací v přepočtu na zaměstnanost v dané profesi	IV.3.d1 Počty kvalifikací udělených v rámci uznávání výsledků dalšího vzdělávání za poslední rok
	IV.3.d2 Počty složených dílčích maturitních zkoušek
IV.4 Účast na podnikovém vzdělávání	
IV.4.1 Podíl vzdělávajících podniků	IV.4.d1 Podíl zaměstnanců účastnících se jednotlivých typů vzdělávání, ze všech podniků
IV.4.2 Zaměření kurzů podnikového vzdělávání	IV.4.d2 Podíl zaměstnanců účastnících se jednotlivých typů vzdělávání, ze vzdělávajících podniků
IV.4.3 Počet hodin strávených na kurzech na 1000 odpracovaných hodin	IV.4.d3 Doba strávená v kurzech dalšího vzdělávání na účastníka
	IV.4.d4 Využívání e-learningu podniky

P 7.3 Příklad využití informací o DV – analýza na základě indikátorů

Následující tabulka ukazuje příklady srovnání ČR a EU a jejich interpretaci:

V ČR je z celé Evropy vůbec nejvyšší podíl dospělých lidí, kteří mají dokončené alespoň střední vzdělání (92%). Zároveň ale jen velmi malý podíl dospělé populace má terciární vzdělání.	Nejen míra účasti v dalším vzdělávání, ale též vhodné formy dalšího vzdělávání jsou výrazně podmíněny úrovní dosaženého formálního vzdělání. Největší část české populace má střední vzdělání a velká část zejména starší generace spíše jen vyučení než maturitu. Další vzdělávání pro tuto skupinu je třeba orientovat méně akademicky, více v zaměření na praxi a konkrétní dovednosti.
Míra ekonomické aktivity dospělé populace ČR ve věku 15-64 let je dlouhodobě nižší než v průměru EU.	Důvodem je hlavně nízká míra ekonomické aktivity žen, které chodí ve srovnání s ostatními zeměmi EU zatím stále ještě brzo do důchodu a déle zůstávají na mateřské dovolené. Zvýšení ekonomické aktivity populace je třeba podpořit flexibilními formami zaměstnávání žen na rodičovské dovolené (částečné úvazky, hlídání dětí, práce z domova). Postupný návrat do práce lze podpořit například i tím, že ženy na rodičovské dovolené jsou zapojovány do podnikového vzdělávání.
Z hlediska inovační kapacity se pohybujeme kolem průměru EU-27, za státy EU-15 ale zaostáváme.	Doposud byla hlavní mezinárodní konkurenční výhodou České republiky relativně nízká cena práce spojená s dobrou kvalifikací pracovní síly pro výrobu. Až tato výhoda cenové konkurence postupně vymizí, průměrná inovační kapacita nám už nebude stačit k tomu, aby zde zahraniční investoři vytvářeli pracovní místa. Bude třeba nabídnout kvalifikovanou pracovní sílu schopnou vytvářet inovace. Další vzdělávání by mělo tuto schopnost českých pracovníků pomoci rozvíjet.
Celková účast na vzdělávání v populaci ve věku 25-64 let je v ČR nižší než v průměru EU. Na rozdíl od průměru EU však u nás za posledních deset let účast na dalším vzdělávání roste.	Na zvyšování účasti na dalším vzdělávání měla v posledních letech velký vliv podpora z projektů ESF. Aktuálním problémem je zejména udržení kvality dalšího vzdělávání tak, aby zvyšující se účast v dalším vzdělávání nebyla spojena s poklesem kvality, kdy kvalitní vzdělávací instituce nejsou schopny cenově konkurovat nově vznikajícím společnostem bez potřebného zázemí či kvalifikovaných lektorů.
Ve srovnání s ostatními zeměmi EU jsou u nás výdaje na rekvalifikaci minimální.	Nízké výdaje na rekvalifikaci jsou problémem i vzhledem k tomu, že je u nás velký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, kteří nejsou schopni najít práci ve svém původním oboru. Rekvalifikace na profese aktuálně potřebné na trhu práce jsou však pro některé skupiny nezaměstnaných nezbytným předpokladem a jedinou cestou pro jejich opětovné zapojení na trh práce. Důležité je také zabezpečení poradenské činnosti, jakož i existence vhodných motivačních nástrojů a volba forem dalšího vzdělávání.
Celkový rozsah podnikového vzdělávání v ČR je nadprůměrný z hlediska počtu vzdělávajících podniků i z hlediska celkového času v poměru k odpracovaným hodinám. Jeden účastník ale stráví v podnikovém vzdělávání v průměru méně hodin a též podíl výdajů na další vzdělávání na celkových nákladech práce je malý.	Nízkou intenzitu podnikového vzdělávání způsobuje především vysoký podíl povinného školení na dalším vzdělávání. Je třeba podnikové vzdělávání lépe zacílit, měla by mu předcházet identifikace vzdělávacích potřeb organizace a jednotlivých pracovníků, která by umožnila efektivnější školení.
Podíl kurzů zaměřených na strojírenství, zpracovatelský průmysl a stavebnictví na celkové době strávené na kurzech podnikového vzdělávání je jedním z nejnižších v Evropě.	Je to velmi překvapivé. I když není Česká republika výjimkou v postupném přechodu na ekonomiku služeb, stále máme z celé Evropy nejvyšší podíl lidí, kteří pracují ve zpracovatelském průmyslu. Zdá se ale, že se ve svém oboru příliš nevzdělávají.

Zdroj: Další vzdělávání pod lupou – co přináší DV Monitor

P 7.4 Prezentace informací o DV – Webové stránky www.dvmonitor.cz

Úvodní stránka


DV MONITOR

Jak si stojíme v oblasti dalšího vzdělávání?

Vítejte na webovém portále poskytujícím **INFORMACE A DATA O DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ**.

ÚVODINDIKÁTORYO DV MONITORKONTAKTODKAZY

Vybrali jsme

Podnikové vzdělávání

Financování dalšího vzdělávání

Vzdělávání starší populace

Vzdělávání nezaměstnaných

Další vzdělávání osob s nižší kvalifikací

Nabídka dalšího vzdělávání

Postavení ČR v Evropě

Podívejte se, jak si Česká republika vede v oblasti dalšího vzdělávání ve srovnání s dalšími evropskými zeměmi.

Účast na vzdělávání (2010, pop. 25-64, 4 týdny)



Land	Participation (%)
Dánsko	32,8
Slovensko	16,2
EU-27	9,1
ČR	7,5

» ČÍST VÍCE

Kraje ČR

Přehled indikátorů popisujících různé oblasti dalšího vzdělávání v regionech.



» ČÍST VÍCE

Porovnejte

Postavení ČR v Evropě

Kraje ČR

Časté otázky

Co je další vzdělávání?
Slovníček dalšího vzdělávání a ostatních důležitých pojmů používaných na DV Monitoru

Jak používat DV Monitor?
Co najdete na DV Monitoru a jak se zde orientovat

Analýzy

Czesaná, V.: Nerovnosti v účasti v dalším vzdělávání

Cedefop: Learning while working

Mazouch, P.; Fischer, J.: Lidský kapitál – Měření, souvislosti, prognózy.

» ČÍST VÍCE

Aktuality

» VÍCE AKTUALIT

- Evropský výzkum kvalifikačních potřeb zaměstnavatelů
- Sdělení MŠMT k vedení školní matriky
- Probíhá sběr dat PIAAC

Srovnání krajů ČR



Detail indikátoru

 **DV MONITOR**

Jak si stojíme v oblasti dalšího vzdělávání?

Vybrali jsme TOP

[Podnikové vzdělávání](#)

[Financování dalšího vzdělávání](#)

[Vzdělávání starší populace](#)

[Vzdělávání nezaměstnaných](#)

[Další vzdělávání osob s nižší kvalifikací](#)

[Nabídka dalšího vzdělávání](#)

Porovnejte

[Postavení ČR v Evropě](#)

[Kraje ČR](#)

Přečtete si

[Analýzy](#)

[Aktuality](#)

[ÚVOD](#)

[INDIKÁTORY](#)

[O DV MONITOR](#)

[KONTAKT](#)

[ODKAZY](#)

[Indikátory](#) | [IV. Výstupy](#) | [IV.0 Účast dospělých na dalším vzdělávání](#) | [IV.0.1 Účast dospělé populace...](#)

IV.0.1 Účast dospělé populace na vzdělávání v posledních 4 týdnech - Mezinárodní srovnání

[Celá populace](#) » [Starší populace](#) » [Nezaměstnaní](#) » [Lidé s nižší kvalifikací](#)

Podíl osob, které se v uplynulých čtyřech týdnech účastnily jakékoli formy vzdělávání (formálního nebo neformálního), na populaci ve věku 25-64 let (%)

[Stáhnout tabulku](#) | [Metodika](#)

ZEMĚ/ROK	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU-27	10	9,6	9,3	9,1	9,2	9,2	9,1
EU-15	11,5	11,1	10,8	10,5	10,6	10,5	10,4
Belgie	9,5	8,3	7,5	7,2	6,8	6,8	7,2
Bulharsko	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2
Česká republika	6,3	5,6	5,6	5,7	7,8	6,8	7,5
Dánsko	26,5	27,4	29,2	29,2	30,0	31,6	32,8
Estonsko	6,7	5,9	6,5	7,0	9,8	10,5	10,9
Finsko	23,5	22,5	23,1	23,4	23,1	22,1	23,0
Former Yugoslav R...	...	...	2,3	2,8	2,5	3,3	3,2
Francie	7,9	7,1	6,9	6,5	6,0	5,7	5,0

P 8. SEZNAM ZKRATEK

AIVD – Asociace institucí vzdělávání dospělých

DV – další vzdělávání

EQF – Evropský rámec kvalifikací

ESF – Evropský sociální fond

EU - Evropská unie

EUROSTAT – Evropský statistický úřad

ICM – Informační centrum pro mládež

IOP – Integrovaný operační program

IPS DV - Informačně poradenský systém pro další vzdělávání

IP síť pro DV – Informačně poradenská síť pro další vzdělávání

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MSP - malé a střední podniky

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MV – Ministerstvo vnitra

MZd – Ministerstvo zemědělství

NNO- nestátní neziskové organizace

NSK – Národní soustava kvalifikací

NSP – Národní soustava povolání

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

NVF – Národní vzdělávací fond

PK – profesní kvalifikace

PPP – pedagogicko-psychologická poradna

RRLZ – Rada pro rozvoj lidských zdrojů

SR – sektorová rada

UNIV – Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby dospělým

ÚP – úřad práce

ÚPK – úplná profesní kvalifikace

