

„Systémový rozvoj dalšího vzdělávání“

Koncepční studie

Dopracovaná verze

Leden 2014



Studie 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 Koncepce dalšího vzdělávání – KONCEPT.

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



Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Koncepční studie. Dopracovaná finální verze.

Editor: Olga Kofroňová

Zpracoval autorský tým pod vedením RNDr. Zdeňka Somra

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

Publikace neprošla redakční ani jazykovou úpravou.

Praha 2014

Obsah

Úvod	4
1. Charakteristika systémového prostředí DV	5
2. Koordinační řízení a metodické ovlivňování dalšího vzdělávání.....	8
3. Stimulace poptávky po dalším vzdělávání.....	15
4. Uznávání výsledků dalšího vzdělávání.....	21
5. Kvalita institucí a lektorů dalšího vzdělávání	30
6. Informační a poradenská podpora	399
7. Podpora nabídky dalšího vzdělávání.....	56
8. Sladování nabídky dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce	Chyba!
Záložka není definována.	
9. Monitoring dalšího vzdělávání	61
10.Podpora vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků	70
11. Udržitelnost a možnosti dalšího rozvoje systému dalšího vzdělávání.....	93
Seznam zkratk	
Seznam použité literatury	

Úvod

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

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

Podpora dalšího vzdělávání se stává naléhavým veřejným zájmem. Vedle kvalitního počátečního vzdělávání umožňuje další vzdělávání udržovat a rozvíjet kvalifikované pracovníky pro konkurenceschopnou ekonomiku. Ovšem pouze 11,4 % dospělých Čechů se zapojuje do dalšího vzdělávání¹, na rozdíl např. od Dánska, kde to je skoro třetina obyvatel.

Hlavními bariérami pro vzdělávání v dospělosti jsou zejména finanční náročnost (zejména nezaměstnaní a matky na mateřské dovolené); časová náročnost (prioritou v dospělosti je především práce, rodina a odpočinek); nedostatek motivace; nízká informovanost (málo informací např. o rekvalifikačních možnostech); nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání při hledání lepší práce, ale také malá podpora zaměstnavatelů.

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

Záměry dalšího rozvoje jednotlivých částí systémového prostředí dalšího vzdělávání jsou **rozpracovány v různé míře konkrétnosti** vzhledem k tomu, že někde jde spíše o doladění již existujícího stavu (např. uznávání výsledků dalšího vzdělávání), jinde naopak o konstituování dosud neřešeného (např. kvalita dalšího vzdělávání). Někde jsou záměry pouze obecně koncepčně navrženy (např. informační a poradenská podpora), přičemž se předpokládá, že budou rozvíjeny v dalších projektech.

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

1. Charakteristika systémového prostředí DV

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

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

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

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

- Podpora rozvoje dalšího vzdělávání předpokládá konstituování (při využití existujících struktur) **řídících a podpůrně-metodických orgánů na centrální a krajské úrovni**. Jejich působení musí být podpořeno adekvátními informacemi o fungování systému, které by měl dodávat pravidelně prováděný a vyhodnocovaný **monitoring**.
- Další vzdělávání by mělo být ovlivňováno především **poptávkou** ze strany jednotlivců i zaměstnavatelů. K nim je proto směřována podpora tak, aby se zvýšila jejich účast na dalším vzdělávání a zmírnily se bariéry, které je od vzdělávání odrazují.
- Zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání předpokládá podporu systému **ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání** na základě národní soustavy kvalifikací, který je v současné době jedinou legislativně zakotvenou, nicméně zásadní součástí dalšího vzdělávání.

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

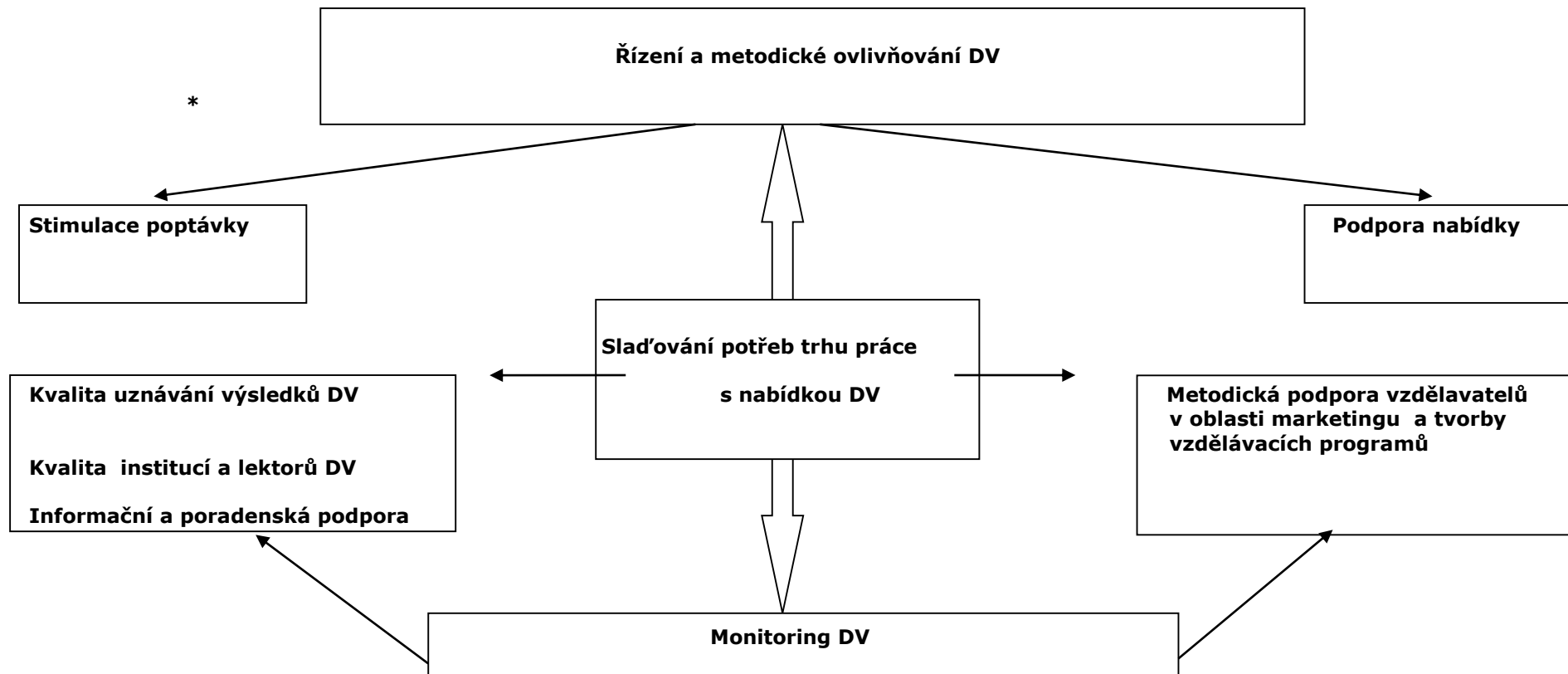
- Motivačně by mělo působit i sledování a informování o **kvalitě kursů, lektorů a institucí** dalšího vzdělávání, které klientům umožní lepší orientaci při výběru kurzů.
- **Informační a poradenská podpora** je zásadní pro každého klienta proto, aby mu umožnila maximalizovat přínos dalšího vzdělávání v pracovním i osobním životě;
- Rozvoj dalšího vzdělávání je potřeba podporovat i na straně **nabídky**, tzn. vzdělavatelů. Projekt se zaměřil na metodickou podporu institucí dalšího vzdělávání v oblasti **marketingu** a v oblasti **tvorby kvalitních vzdělávacích programů**.
- Permanentní **sladování potřeb trhu práce s nabídkou** je předpokladem k tomu, aby další vzdělávání mohlo plnit svou úlohu při přípravě kvalifikovaných lidí pro konkurenceschopnou ekonomiku.

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

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

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

„Systémový rozvoj dalšího vzdělávání“

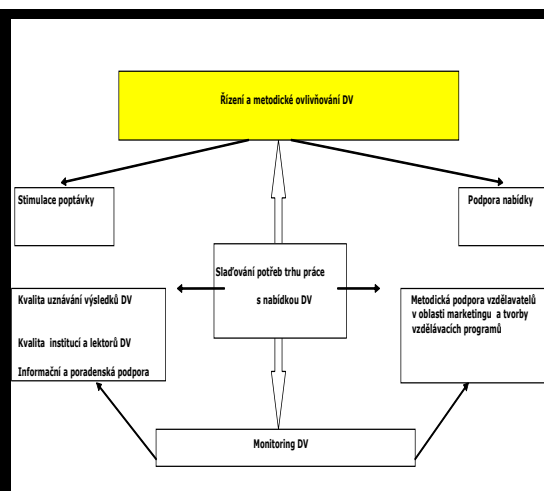


2. Koordinační řízení a metodické ovlivňování dalšího vzdělávání

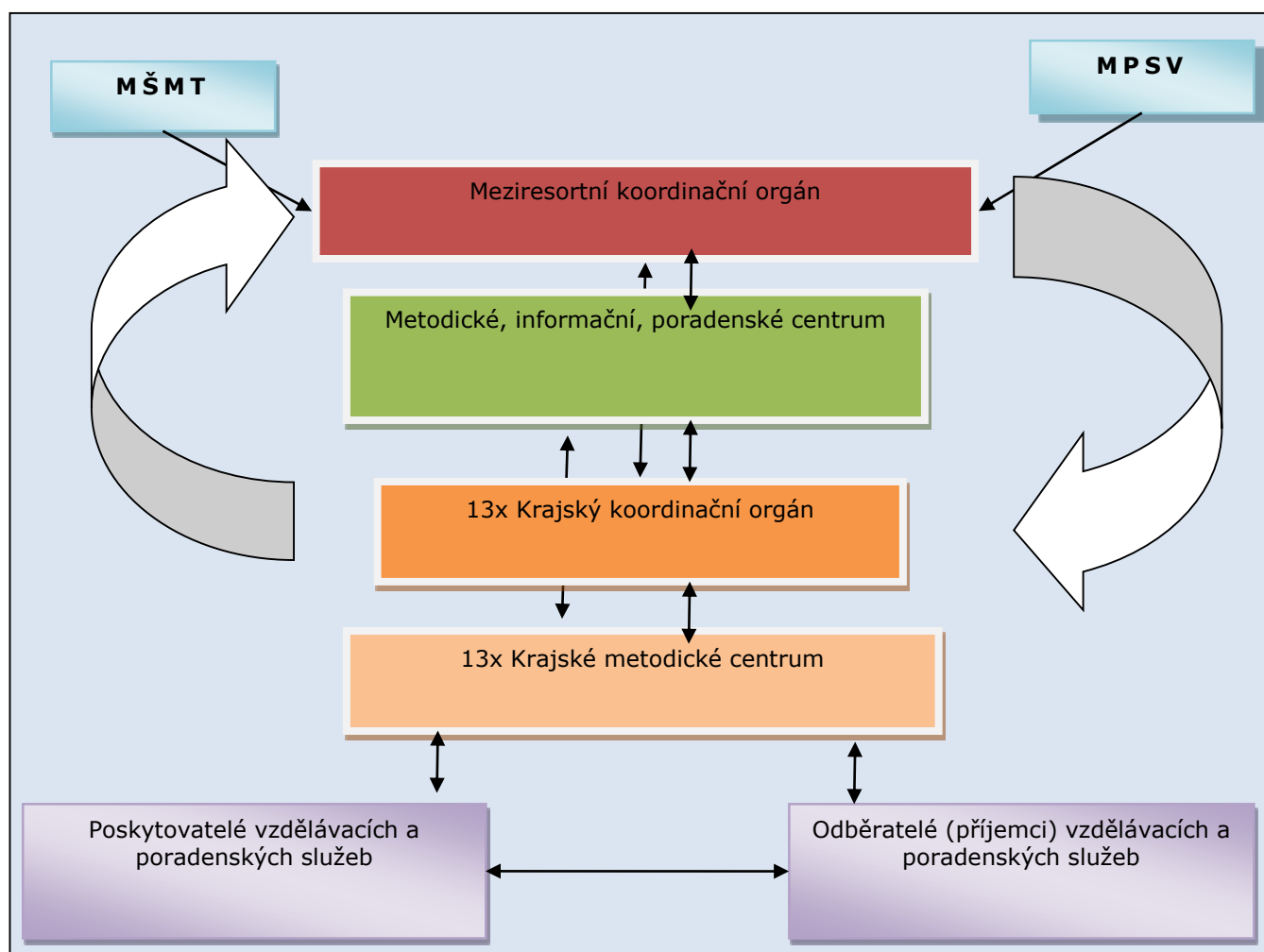
Jednotlivé složky systémového prostředí a jejich konkrétní funkce jsou zabezpečovány příslušnými **aktéry**. Role jednotlivých aktérů je různá, v různě velké míře participují na funkcích systému. Další vzdělávání je specifický sektor, jehož aspekty se promítají do všech oblastí života společnosti. Je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

Dílčí činnosti podporující další vzdělávání jsou realizovány v návaznosti na přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, a to zejména v projektech financovaných z ESF v letech 2004-08 a 2008-13 (NSK a UNIV v resortu školství). Další projekty podporující další vzdělávání jsou realizovány především v resortu MPSV (ve vazbě na podporu služeb zaměstnanosti), ale i v dalších resortech např. MPO a dalších (ve vazbě na podnikové vzdělávání). Dílčím způsobem se tedy problematikou dalšího vzdělávání zabývají instituce ze sféry školství, práce a podnikání nebo také profesní asociace a odborné společnosti.

Vzhledem k tomu je navržen takový formální **institucionální a koordinační rámec**, který bude respektovat tuto specifičnost a vytvoří podmínky pro propojení všech složek systémového prostředí a umožní zabezpečovat činnosti naplňující jednotlivé funkce systému dalšího vzdělávání. V rámci projektu Koncept je navrhováno koordinační řízení dalšího vzdělávání v celé jeho šíři na celostátní a krajské úrovni, které dosud chybí a které by umožňovalo realizovat základní činnosti potřebné pro vytvoření systémového prostředí pro další vzdělávání a jeho rozvoj.



Obecné schéma koordinačního řízení dalšího vzdělávání



2.1 Koordinační řízení a metodické ovlivňování na národní úrovni

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

Meziresortní koordinační orgán

Posláním tohoto koordinačního orgánu je:

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

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

Organizační začlenění:

Kompetencemi meziresortního koordinačního orgánu by mohla být pověřena **Národní rady pro kvalifikace** (dále jen „Rada“), která je zřízena na základě § 24 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání příkazem ministryně č. 10 ze dne 19.2.2007. Úlohou Národní rady pro kvalifikace vyplývající ze zákona č. 179/2006 Sb. je především projednávání materiálů týkajících se přípravy Národní soustavy kvalifikací a jejího uplatnění v praxi a rovněž **posuzování problematiky z oblasti kvalifikací a dalšího vzdělávání**, které jí předloží MŠMT. Jednání Rady se řídí statutem a jednacím řádem. Rada zasedá podle potřeby, zpravidla dvakrát ročně.

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

Metodické, informační a poradenské centrum pro rozvoj dalšího vzdělávání

Tak jako se ukazuje potřeba meziresortního koordinačního orgánu, také funkci metodického centra zřejmě nebude a ani nemůže plnit jediná instituce. Podpora systémového prostředí na celostátní úrovni by mohla být naplňována např. konsorciem institucí, které v současné době již existují a danou problematikou se zabývají nebo k ní mají blízko. Vzhledem k tomu, že systémovou podporou dalšího vzdělávání je pověřeno MŠMT, navrhujeme, aby NÚV jako jeho přímo řízená organizace byl také pověřen koordinační rolí mezi institucemi, které se sdruží do konsorcia nebo jiné formy koordinační spolupráce.

Posláním tohoto pracoviště je systematická podpora rozvoje systémového prostředí všech oblastí dalšího vzdělávání v ČR. Soustřeďuje, analyzuje a interpretuje relevantní informace z oblasti dalšího vzdělávání, je iniciátorem a nositelem inovačních přístupů, metod a systémových změn v oblasti dalšího vzdělávání. Podílí se na přípravě legislativy a navrhuje možnosti financování rozvoje dalšího vzdělávání z různých zdrojů. Zajišťuje odbornou spolupráci s příslušnými institucemi EU a dalšími mezinárodními organizacemi. Spolupracuje s orgány veřejné správy, sociálními partnery a především s krajskými koordinačními orgány a dalšími partnery. K hlavním činnostem patří:

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

Návrh okruhů činností

Metodického, informačního a poradenského centra v oblasti dalšího vzdělávání

Informační a poradenská podpora DV

Správa a udržování informačního systému
Získávání a analýza potřebných dat (monitoring základních ukazatelů, sladování s trhem práce)
Centrum kariérového poradenství (metodické centrum pro poradce sdružené v síti poradců)

Metodická podpora dalšího vzdělávání

Podpora distančního vzdělávání
Podpora metodického inovačního portálu

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)

Uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Rozpracování postupů a nástrojů uznávání; supervize realizace uznávání různými subjekty; systematické i průběžné vzdělávání AOs; informační podpora jednotlivců, AOs, AOR;

Plošně prováděný monitoring kvality ověřování dílčích kvalifikací s využitím sítě expertů (auditorů) nominovaných zástupci zaměstnavatelů (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.

Národní centrum kvalifikací

reviz

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

2.2 Koordinační řízení a metodické ovlivňování na krajské úrovni

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

Krajský koordinační orgán

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

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

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

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

Dosavadní zkušenosti:

1. Konkrétní výkon činnosti na krajské úrovni je jednoznačně závislý na přístupu vedení kraje a na osobním pochopení významu dalšího vzdělávání ze strany hejtmána a především na angažovanosti jeho zástupce, v jehož kompetenci je vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.

2. V současných radách pro rozvoj lidských zdrojů je dosti všeobecným jevem příklon k řešení problémů školských, maximálně řešení dalšího vzdělávání na školách.

Tento trend lze napravit prosazením větší účasti institucí vzdělávání dospělých na činnosti rady.

3. K zajištění informovanosti na vertikální úrovni je další nezbytností pravidelná a organizovaná spolupráce s Metodickým, informačním a poradenským centrem pro rozvoj dalšího vzdělávání. Zástupci krajského koordinačního orgánu a krajského metodického centra by se měli pravidelně 2-4x do roka scházet s cílem: předávání informací z centra, vzájemná výměna zkušeností, ale významná je i sociální část těchto setkání: vzájemné poznávání a výměna zkušeností z jednotlivých krajů, což je významné i pro činnost orgánů celostátních.

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

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

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

Metodické centrum kraje

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

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

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

Organizační začlenění: stejně jako u centra celostátního se nepředpokládá vznik nového orgánu.

Metodické centrum kraje se tedy bude skládat z konsorcia existujících institucí. Koordinační roli – dle podmínek a možností v jednotlivých krajích – může sehrát:

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

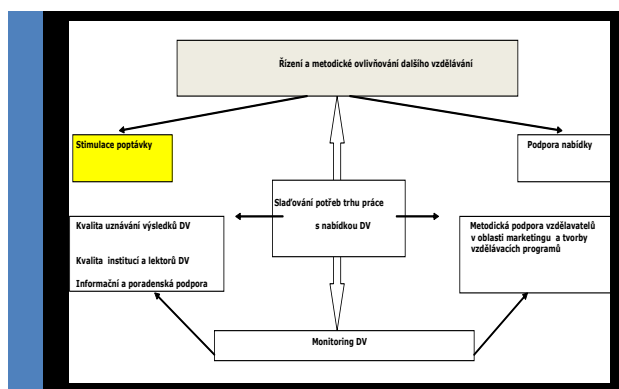
Finanční nároky. Je potřebné zajistit především financování výzkumné poznávací a analytické činnosti. Proto Metodické centrum zpracovává roční plán činnosti, který schvaluje koordinační orgán. Koordinační orgán rovněž projednává zajištění prostředků pro aktuální činnost centra.

3. Stimulace poptávky po dalším vzdělávání

Cíl: Stimulovat poptávku po vzdělávání u všech skupin populace v průběhu celého života.

(Strategie celoživotního učení, MŠMT 2007)

Významné faktory účasti jednotlivců v dalším vzdělávání představují **dosažený stupeň vzdělání a ekonomická aktivita**, s pozitivním vlivem na účast ve vzdělávání, a **věk**, naopak negativně se projevující na míře zapojení do vzdělávání. Vyšší aktivní zájem o vlastní znalostní rozvoj tak lze předpokládat zejména v případě zaměstnaných mladších osob, jež dosáhly vyššího vzdělání. Hlavní motivace k dalšímu neformálnímu vzdělávání spočívá zejména v získání **znalostí nezbytných ke kvalitnímu pracovnímu výkonu a kariérnímu růstu**, a to bez ohledu na věk či vzdělanostní úroveň. Získání zaměstnání či riziko nezaměstnanosti je čtenějším důvodem dalšího vzdělávání u nejmladší věkové skupiny, oproti ostatním. Povinná účast a riziko nezaměstnanosti vede o něco častěji ke vzdělávání osoby s nižší úrovní dosaženého vzdělání, ve srovnání s ostatními.



Výsledky šetření zabývající se otázkou překážek odrazujících jednotlivce od dalšího vzdělávání poukazují na okruh nejzávažnějších bariér vyšší vzdělávací aktivity.

Zahrnuje jednak skupinu faktorů, jež lze souhrnně označit jako **časová omezení**. Jedná se o aktivity, resp. povinnosti, jejichž výkon zmenšuje časový prostor, který by mohl být věnován na vzdělávání (rodinné, pracovní povinnosti jedince).

Druhý významný okruh představuje výše **finančních nákladů** spojených se zajištěním a realizací vzdělávacích aktivit.

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

Řešení stimulace účasti v dalším vzdělávání tak lze hledat jednak ve skupině **nefinančních podpor**, zacílených na zmírnění či odstranění časových bariér dalšího vzdělávání umožněním optimalizace časových a kvalifikačních nároků studia dospělých studentů a zaměstnavatelů, na zvýšení informovanosti a zajištění kvalitního vzdělávacího prostředí.

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

Návrhy v oblasti stimulačních opatření zohledňují kritéria krátkodobého časového horizontu implementace, snadnosti administrace nástroje, finanční omezenosti veřejných rozpočtů, kvality. Pro výběr vhodných opatření je nutné vycházet ze současné ekonomické situace a možností veřejných rozpočtů a dále zohlednit požadavek krátkého časového horizontu implementace případného opatření. Vzhledem k daným skutečnostem se vhodným řešením v současné situaci jeví především **úprava** či změna nastavení stávajících parametrů legislativy a **využití existujících a postupně se rozvíjejících systémů** v oblasti podpory zvyšování a rozvoje vzdělání a kvalifikací, tedy zaměření na oblast nefinanční podpory.

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

3.1 Nefinanční stimulace poptávky po DV

Ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Jak vyplynulo z analytické části studie, nejvýznamnější motivací pro účast na dalším vzdělávání jednotlivců je možnost uplatnění na trhu práce, příp. udržení si stávajícího zaměstnání nebo získání jiného. Z tohoto pohledu je nesmírně důležité, aby samotné vzdělávání vedlo k prokazatelným výsledkům a kvalifikacím, které mají na trhu práce svou hodnotu a jsou zaměstnavateli respektovány, poptávány a vyžadovány.

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

$$\text{DŮVĚRYHODNOST} = \text{ZÁRUKY} + \text{TRANSPARENTNOST}$$

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

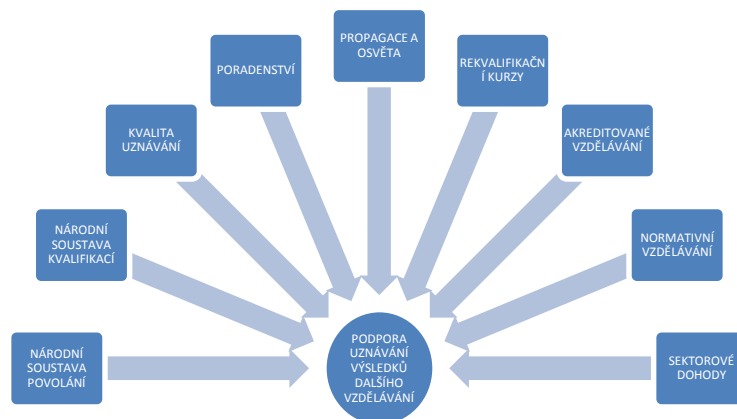
Současně zde existuje i celá řada dalších důvodů spatřovat v **systému uznávání východisko podpory poptávky po dalším vzdělávání**:

1. Jedná se o maximálně průřezové téma pro většinu nástrojů nefinanční motivace účasti na dalším vzdělávání.
2. Všechny nástroje podporující princip uznávání výsledků dalšího vzdělávání vytvářejí v souhrnu maximálně systémové prostředí pro rozvoj dalšího vzdělávání.
3. Systémově pojaté prostředí dalšího vzdělávání dává účasti v něm širší smysl – výstupem je celostátně platný certifikát, uznatelný v počátečním vzdělávání,

obsahující kvalifikační požadavky definované zaměstnavateli, provázaný úzce s rekvalifikacemi a živnostmi atd.

4. Princip uznávání výsledků dalšího vzdělávání šetří čas strávený v kurzech a ověřuje odborné způsobilosti nabyté různými vzdělávacími cestami, vč. praxe.
5. V realizaci zákona č. 179/2006 Sb., se uplatňují všichni sociální partneři podílející se na dalším vzdělávání a uplatňování jeho výsledků v praxi (zaměstnavatelé, OSVČ, profesní sdružení, jednotlivci – účastníci na dalším vzdělávání, poradci, pracovníci Úřadu práce, vzdělávací instituce vč. škol, nevyjímaje tvůrce státních politik).

Systém uznávání je obklopen podpůrným prostředím, které je zdrojem nástrojů pro podporu poptávky po dalším vzdělávání v rámci nefinanční motivace. Toto podpůrné prostředí znázorňuje následující schéma:



S ohledem na danou skutečnost je návrh stimulace poptávky po dalším vzdělávání zaměřen zejména na návrh rozvoje systémového prostředí, aby bylo pro účast na dalším vzdělávání motivační.

Podpora kvality dalšího vzdělávání

Kvalita systémových nástrojů v oblasti dalšího vzdělávání a samotná realizace kurzů dalšího vzdělávání má významný vliv na výsledný efekt učení. Systémovost a přehlednost jednotlivých nástrojů umožňuje účastníkům dalšího vzdělávání snazší orientaci a pochopení smyslu a účelu dalšího vzdělávání. Pokud jsou systémové nástroje nastaveny kvalitně, má účastník dalšího vzdělávání, posléze případně držitel určité kvalifikace pocit, že úsilí věnované dalšímu vzdělávání se zúročilo a splnilo svůj efekt. I tento faktor je následně **motivující** pro další účast na vzdělávání. Velice významnou roli v rámci motivace k dalšímu vzdělávání má zejména pojetí kurzu umožňující lepší uplatnitelnost na trhu práce (rozsah odpovídající pracovní pozici, obsah navázaný na praxi) a kvalita výuky. Volba kvalitní instituce, která disponuje kvalitními lektory a nabízí kvalitní vzdělávání, je však pro veřejnost velice obtížná. Chybí zde systém, který by zákazníkovi pomohl v orientaci v široké nabídce vzdělávání. V rámci motivace k učení se však jedná o klíčový faktor.

Informační a poradenská podpora

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

kvalifikací NSK, což by mělo vést:

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

Propagace a osvěta

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

3.2 Finanční stimulace poptávky po DV

Vedle rozvoje systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání, jako žádoucího nástroje pro podporu poptávky po dalším vzdělávání v rámci nefinanční motivace, lze současně doporučit rozvoj některých finančních nástrojů, jejichž postavení mezi stimulačními nástroji je také významné. Zavedení nástrojů finanční stimulace je však spojeno s vyššími finančními nároky, a tudíž v době probíhajících rozpočtových restrikcí není zatím reálné požadovat jejich zavedení do praxe. Zavedení navržených nástrojů lze tak s ohledem na ekonomickou situaci a jejich zvýšené nároky na veřejné prostředky **předpokládat/doporučit v delším časovém horizontu**, v období ekonomicky příznivějším pro veřejné rozpočty. Z dlouhodobého hlediska je tak jako vhodné zvážit zavedení některých finančních nástrojů stimulace k dalšímu vzdělávání.

Finanční individuální poptávková stimulace

Studijní poukázky, označované také jako **vzdělávací vouchery**, šeky apod., lze již i v současné době nalézt mezi zaměstnaneckými benefity některých firem. Jedná se však zatím o pouze méně rozšířený druh zaměstnaneckého benefitu, spíše poskytovaného ve větších firmách, a tudíž dostupného pouze omezenému okruhu dospělých, tedy jen zaměstnancům těchto organizací. Snadnější dostupnost tohoto nástroje většině dospělé populace by bezesporu ovlivnila její chování žádoucím směrem.

Vzdělávací vouchery mohou být poskytovány dospělým na úhradu vzdělávacích aktivit poskytovaných akreditovanými vzdělavateli podle individuálního zájmu. Jsou určeny na **financování studia realizovaného z vlastní iniciativy** a ve volném čase dospělého jedince. Úhradu hodnoty poukázky je možné rozdělit mezi účastníky vzdělávání (nejvyšší podíl), zaměstnavatele a veřejný sektor (v případě nezaměstnaných osob přebírá finanční účast zaměstnavatele veřejný sektor). Administrace celého systému by byla zabezpečena externími subjekty disponujícími zkušenostmi z působení v oblasti realizace (fungování) poukázkových systémů. Východiskem k vytvoření daného nástroje mohou být výstupy projektu PIVO³, zaměřeného na stimulaci dalšího vzdělávání občanů, které obsahují zpracovaný návrh fungování daného nástroje.

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

- Nedostatečná orientace jedinců ve využití nástroje, vzdělávací nabídce, zhodnocení

³ Projekt PIVO – Podpora individuálního vzdělávání občanů – připravený MŠMT, ale nerealizovaný.

její kvality. Opatření k odstranění rizika: Zajištění potřebné informovanosti cílové skupiny prostřednictvím informační kampaně.

- Riziko nedostatku vlastních zdrojů k spolufinancování podpory u nízkopříjmových skupin. Opatření k odstranění rizika: Stanovení výše finanční spoluúčasti dospělých při respektování finančních možností cílové skupiny.
- Nedostatečně zodpovědný přístup jedince k potřebě vlastního financování dalšího vzdělávání. Opatření k odstranění rizika: Informační kampaň o nezbytnosti dalšího vzdělávání a možnosti využití podpůrného nástroje.

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

Finanční poptávková stimulace zaměstnavatelů

Daňově uznatelné náklady na vzdělávání

V současné době existuje, v souvislosti s dalším vzděláváním zaměstnanců, v daňové oblasti pro zaměstnavatele pouze možnost odpočtu daňově uznatelných výdajů na vzdělávání zaměstnanců (provoz vzdělávacích zařízení a výdaje na vzdělávání zaměstnanců), které je v souladu s potřebami zaměstnavatele (náklady vynaložené v přímé souvislosti s dosažením, zajištěním či udržením příjmu zaměstnavatele). Problém však představuje nejasné vymezení daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele na vzdělávání, které je příliš obecné. Zákon o daních z příjmů neposkytuje konkrétnější výčet, upřesňující výdaje, jež lze z titulu vzdělávání zaměstnanců odečíst od základu daně. Daňový zákon označuje uznatelné výdaje značně obecně, jako náklady zaměstnavatele spojené se vzděláváním zaměstnanců zajišťované ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo s využitím externích vzdělávacích služeb. Přesnější specifikace jednotlivých nákladových položek spadajících do tohoto okruhu daňově uznatelných nákladů už chybí. Absence jednoznačného vymezení daňově uznatelných výdajů může nakonec vést i k nedostatečnému či chybnému využívání této úlevy ze strany zaměstnavatelů, a to z důvodu nezahrnutí ve skutečnosti oprávněných výdajů, zaměstnavatelem mylně považovaných za neuznatelné výdaje. Naopak nejasné definiční hranice okruhu uznatelných nákladů současně otevírají prostor pro daňovou „kreativitu“.

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

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

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

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

Vzdělávací poukázky

Fungování nástroje, v podobě příspěvků na vzdělávání zaměstnanců poskytovaných na základě stanovených kritérií vymezené skupině zaměstnavatelů formou poukázek, již bylo úspěšně pilotně odzkoušeno v malých a středních podnicích ve třech krajích ČR v rámci realizovaného projektu ROZAM⁴.

Příspěvky poskytované formou vzdělávacích poukázek zaměstnavatelům na vzdělávání jejich zaměstnanců prokázaly možnosti stimulovat zaměstnavatele k vyšší aktivitě v oblasti rozvoje lidských zdrojů v podnicích. V této souvislosti je tak vhodné zvážit navázání na zkušenosti úspěšného projektu, jehož výstupy nabízejí již zpracované metodiky systému fungování nástroje.

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

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

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

⁴ Projekt ROZAM – Rozvoj zaměstnanců, realizovaný MPSV; projekt podporující vzdělávání v malých a středních podnicích.

4. Uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Cíl: Vytvořit otevřený prostor pro celoživotní učení včetně uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení.

(Strategie celoživotního učení, MŠMT 2007)

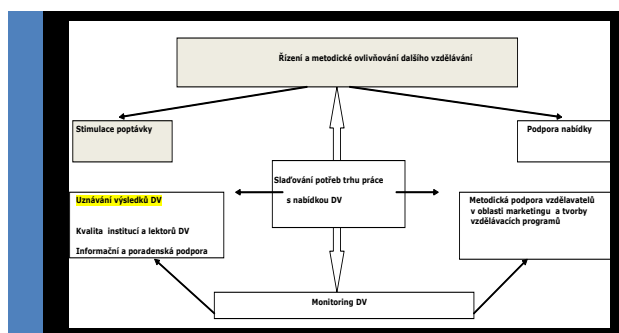
OVĚŘOVÁNÍ A UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ je v ČR právně upraveno zákonem č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění novely č. 53/2012 Sb. Tento zákon umožňuje všem, kteří mají zájem, nechat si ověřit a uznat výsledky svého dosavadního vzdělávání a učení bez ohledu na způsob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

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

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

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

V současné době jsou mnohé činnosti realizovány v rámci projektů spolufinancovaných z ESF. Jedná se zejména o projekty NSP II v gesci MPSV a NSK II a



UNIV III v gesci MŠMT⁵. Na základě zkušeností z realizace jsou navrhována následující opatření směřující k **rozvoji systému uznávání dalšího vzdělávání** a k jeho maximálnímu **využívání pro stimulaci poptávky** po dalším vzdělávání.

4.1 Zajištění udržitelnosti systému uznávání DV po skončení podpory z ESF

Klíčovou roli v systému uznávání dalšího vzdělávání mají soustavy NSP a NSK.

Národní soustava povolání (NSP) je standardizovaným aktuálním popisem světa práce vytvářeným zástupci zaměstnavatelů. Podstata vlivu NSP na systém uznávání spočívá v tom, že profesní kvalifikace NSK jsou definovány jako způsobilosti vykonávat jednotky NSP (povolání, typové pozice). Podle těchto jednotek práce se tedy přímo vymezují profesní kvalifikace a vytvářejí jejich kvalifikační standardy.

Národní soustava kvalifikací je věcnou základnou celého systému uznávání, který je na jejích kvalifikacích plně závislý. Systém uznávání může fungovat jediné tehdy, bude-li mít k dispozici průběžně aktualizovanou NSK.

Protože obě tyto soustavy jsou vytvářeny, naplňovány a aktualizovány z prostředků ESF, je nutné přijmout následující opatření k zajištění těchto činností i po skončení podpory z ESF:

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

Tyto činnosti by měly být zajišťovány následujícími institucemi a orgány:

- **Pracoviště pro správu a rozvoj NSK a pro podporu procesů uznávání** bylo již konstituováno jako součást NÚV.
- **Agentura pro rozvoj Sektorových rad** – návrh a projednávání jejího vytvoření probíhá v rámci Veřejné zakázky NSP2 v gesci MPSV.
- **Síť sektorových rad složených z reprezentantů zaměstnavatelů a jimi vytvářených pracovních skupin** – tato síť byla vytvořena a je rozvíjena v rámci projektů NSP, slouží pro naplňování a aktualizaci soustav NSP a NSK a její činnosti jsou financovány z projektů NSP a NSK.
- **Autorizující orgány** – jednotlivá ministerstva a Česká národní banka zajišťují udělování autorizací autorizovaným osobám včetně jejich evidence, vykonávají kontrolní činnost u zkoušek.
- **MŠMT** – zajišťuje celkové spravování zákona č. 179/2006 Sb. a procesů jeho implementace.

⁵ Projekty NSP II, NSK II, UNIV III – projekty MPSV a MŠMT vytvářející národní soustavu povolání, národní soustavu kvalifikací a ověřující procesy uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Vymezení rámce činností nezbytných pro zajištění systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání v ČR

Vytváření nových kvalifikací a jejich standardů, revize a aktualizace existujících kvalifikací a jejich standardů

Nezbytnou podmínkou pro aplikaci zákona č. 179/2006 Sb. je vymezení profesních kvalifikací (smysluplné profesní kvalifikace, pro které je v rámci výkonu povolání uplatnění a poptávka) a definování jejich kvalifikačních a hodnoticích standardů. Zákon dále předpokládá, že i již vymezené profesní kvalifikace a jejich standardy bude nutné pravidelně revidovat a aktualizovat v souvislosti s vývojem potřeb na trhu práce.

Návrhy standardů připravují sektorové rady prostřednictvím svých pracovních skupin pod metodickým vedením Národního ústavu pro vzdělávání, školského poradenského zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále NÚV).

Schvalovací procesy s novými nebo aktualizovanými standardy

Standardy zákona č. 179/2006 Sb. schvaluje, mění nebo ruší MŠMT v dohodě s příslušným autorizujícím orgánem.

Udělování autorizací

Kompetenci udělovat autorizace mají jednotlivá ministerstva a Česká národní banka. Autorizace jsou udělovány pro jednotlivé profesní kvalifikace fyzickým a právnickým osobám na základě kladného posouzení žádosti o autorizaci. Žadatel musí kromě celé řady formálních předpokladů splnit i požadavky na odbornou způsobilost a na materiálně technické vybavení.

Autorizující orgány udělují autorizaci na dobu 5 let, platnost autorizace je možné na základě žádosti prodloužit. Autorizující orgány také rozhodují o odnětí autorizací z důvodů uvedených v zákoně č. 179/2006 Sb. a vedou evidenci autorizovaných osob i výsledků zkoušek.

Zajišťování kvality autorizací

Autorizující orgány jsou oprávněny vykonávat kontroly průběhu zkoušek a provádět přezkoumání průběhu a výsledku zkoušek.

Metodická a informační podpora autorizovaných osob

Zákon č. 179/2006 Sb. neukládá žádnému subjektu kompetenci či povinnost metodicky vést či pravidelně informovat autorizované osoby.

Správa, údržba a aktualizace informačního systému NSK a systému pro podporu procesů autorizace a zkoušení včetně monitoringu statistických dat

Správu, údržbu a aktualizaci informačního systému (registru) Národní soustavy kvalifikací provádí ze zákona NÚV. Zveřejňuje informace o úplných profesních a profesních kvalifikacích (názvy, číselné označení, vztah k povolání, kvalifikační a hodnotící standardy), názvy příslušných autorizujících orgánů a seznamy autorizovaných osob k příslušným kvalifikacím. Systém pro podporu procesů autorizace a zkoušení (ISKA) má sloužit pro procedury udělování autorizací i pro další komunikaci mezi autorizujícími orgány a autorizovanými osobami a pro evidenci a archivaci zkoušek.

Poradenství k uznávání a komunikace s relevantními partnery

Podmínkou úspěšné implementace zákona č. 179/2006 Sb. jsou poradenské služby pro zájemce o uznávání a systematicky vedená komunikace se všemi relevantními partnery. Zákon č. 179/2006 Sb. nespecifikuje problematiku poradenství ani z hlediska obsahu, ani z hlediska výše uvedených cílových skupin. Lze tak předpokládat, že hlavní roli při zajišťování poradenství by mělo mít Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy jako tvůrce zákona a hlavní garant jeho implementace, nepřímo také v rámci zajišťování a

Velkým rizikem pro další rozvoj systému uznávání je, že z důvodu úsporných opatření nebudou k dispozici potřebné kapacity. Pokud by se nepodařilo ustavit a institucionálně zakotvit Agenturu pro rozvoj Sektorových rad a zajistit fungování sítě sektorových rad a jejich pracovních skupin a autorizující orgány (mimoškolní rezorty) by nebyly schopny a ochotny zajišťovat všechny potřebné činnosti, MŠMT by bylo nuceno převzít tyto pravomoci a delegovat je např. na NÚV a jeho pracoviště pro správu a rozvoj NSK a pro podporu procesů uznávání.

4.2 Podpora prvků kvality v systému uznávání DV

Hlavním hlediskem pro podporu kvality ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání dle zákona č. 179/2006 Sb. je především **garance objektivit a důvěryhodnosti kvalifikací** získávaných podle tohoto zákona. Zajišťovat kvalitu ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání znamená zajišťovat kvalitu těchto procesů, resp. jejich výstupů:

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

Právo kontrolovat **kvalitu zkoušek z profesní kvalifikace** mají autorizující orgány. Velmi by jim usnadnilo situaci, kdyby se podařilo vytvořit jednotný mechanismus pro dohled nad kvalitou prováděných zkoušek z profesních kvalifikací spadajících do jejich gesce, a který by zároveň umožnil:

- kontrolovat soulad průběhu zkoušky s požadavky hodnoticího standardu,
- zajistit účast odborníků nominovaných zaměstnavateli,
- realizaci kontrol v souladu se zákonem o státní kontrole.

Zajištění kontroly pro kvalitní ověřování odborných způsobilostí v rámci jednotlivých profesních kvalifikací umožní udržitelnost systému uznávání a akceptovatelnost osvědčení zaměstnavatelskou sférou. Osvědčení o profesní kvalifikaci bude dokladem o

transparentním a objektivním prokázání odborných způsobilostí. Další vzdělávání směřující k získání profesní kvalifikace bude mít svůj smysl a hodnotu na trhu práce.

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

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

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

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

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

Podpora vzniku profesních kvalifikací vhodných pro rekvalifikace

Oblast rekvalifikačního vzdělávání je již provázána se zákonem č. 179/2006 Sb., u těch kurzů, jejichž obsah je již součástí Národní soustavy kvalifikací, je zapotřebí složit závěrečnou zkoušku z profesní kvalifikace.

Pro podporu zajištění kvality rekvalifikačních kurzů zejména na výstupu je nezbytné pokračovat ve zpracovávání a schvalování profesních kvalifikací tak, aby mohlo být co největší množství rekvalifikačních kurzů zakončeno zkouškou profesní kvalifikace. Optimální je vytváření a schvalování těch profesních kvalifikací, po kterých je v rekvalifikačních kurzech největší poptávka. Tímto krokem se systém také automaticky prováže s živnostenským zákonem (zák. č. 455/1991 Sb.), který pro udělení některých živností požaduje jako variantu dosaženého vzdělání rekvalifikační kurz.

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

Užší napojení akreditací kurzů dalšího vzdělávání na systém uznávání

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

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

Nabízejí se dvě varianty řešení:

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

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

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

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

Jedná se o desítky právních předpisů, které byly vytvářeny zejména v těch oblastech, kde pro výkon určitých povolání bylo nutné normovat kvalifikační předpoklady. Důvodem bylo jak nezbytné zajištění odbornosti (např. vyhláška o odborné způsobilosti v elektrotechnice), tak např. zajištění bezpečnosti při výkonu některých povolání (např. nařízení vlády o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích). Vzhledem k tomu, že neexistoval zákon, který by tyto kvalifikační předpoklady pro jednotlivá povolání mohl zastřešit a vymezit do jisté míry společná

pravidla, vznikaly jednotlivé právní předpisy dle aktuálních požadavků a s různými pravidly pro ověřování odborných způsobilostí. Každý systém také nastavuje různou míru a úroveň kontroly pro průběh ověřování odborných způsobilostí; v některých případech je pro ověřování pověřen např. i jeden jediný subjekt (dnes spíše vnímáno jako zvykové právo), v jiných případech je systém vystavěn na jiných principech. V mnoha případech již tyto systémy z dnešního pohledu postrádají celou řadu kvalitativních prvků – zejména zacílení na kontrolu výstupů, tedy skutečně dosažených a ověřitelných odborných způsobilostí.

Pro samotnou přehlednost kvalifikací a vzdělávacího systému jako takového se zdá být žádoucí začlenit jednotlivé právní předpisy tvořící normativní vzdělávání pod zastřešující zákon č. 179/2006 Sb., jelikož od doby jeho schválení již v řadě případů není důvod k existenci celé řady právních předpisů vymezujících dílčí oblasti kvalifikací.

Kromě sjednocení důrazu na kvalitu – zejména na kvalitu na výstupu, by mohlo mít sladění legislativy i význam pro zjednodušení právního prostředí a snížení množství právních předpisů.

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

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

Sladění NSK s živnostenským zákonem

Dosáhnout lepší využitelnosti systému uznávání podle zákona č. 179/2006 Sb. zájemci o živnostenské podnikání je možné jedním z následujících způsobů:

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

První způsob by ponechával jako podmínku pro získání živnostenského oprávnění sestavu profesních kvalifikací vedoucí ke kvalifikaci úplné (tedy nikoliv jednotlivé profesní kvalifikace). Druhý způsob by jako podmínku pro získání živnostenského oprávnění již akceptoval profesní kvalifikace. Opatření by proto mohlo mít podobu dvou následných kroků s tím, že druhý krok by byl realizován až v návaznosti na zkušenosti s realizací kroku prvního.

S ohledem na poměrně náročné standardy profesních kvalifikací lze předpokládat,

že řada zájemců o získání živnostenského oprávnění, byť s určitou praxí v daných činnostech, by byla nucená absolvovat kurz doplňující jejich dosavadní znalosti a dovednosti.

Využívání sektorových dohod k posilování systému uznávání

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

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

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

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

4.4 Užší propojení NSK a počátečního vzdělávání

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

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

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

Dosavadní vývoj naplňování NSK je však charakteristický tím, že primárním cílem vymezování profesních kvalifikací je jejich potřeba na trhu práce a řešení možnosti skládat ÚPK je až sekundární. To způsobuje, že často neexistují, ani zatím nejsou vytvářeny profesní kvalifikace, které by kompletovaly sestavy vedoucí k ÚPK.

Navíc NSP směřuje k čím dál větší „atomizaci“ povolání a již nyní cca dvě třetiny povolání v NSP se nečlení do typových pozic, jsou často velmi úzce specifická a nemohou tak být využívána jako rámce pro ÚPK a potažmo pro obory vzdělání.

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

- proces tvorby profesních kvalifikací, tedy proces, jehož základem je analýza trhu práce a dělby práce ve firmách a na pracovištích a jehož výsledkem jsou profesní jednotky (jednotky práce NSP a profesní kvalifikace NSK). Klíčoví v tomto procesu musí být zaměstnavatelé,
- proces tvorby ÚPK a způsobů jejich skládání z PK, tedy proces, jehož základem je syntéza profesních kvalifikací do relativně širších celků, které mají společný odborný základ a jsou vzdělatelné v počátečním vzdělávání. Výsledkem jsou ÚPK a jejich sestavy PK. Klíčoví v tomto procesu musí být vzdělavatelé, s tím, že by v něm měli být zastoupeni i zástupci zaměstnavatelů a státu, přičemž oba procesy musí probíhat ve vzájemné koordinaci a zástupci obou skupin (zaměstnavatelů i vzdělavatelů) musí být přítomni i ve druhém procesu. Druhý proces by navíc měl fungovat jako zpětná vazba pro identifikaci mezer a nesystémovostí v soustavě profesních kvalifikací.⁶

⁶ proces byl zahájen na konci roku 2012, bude při něm využita síť zrekonstruovaných oborových skupin při NÚV

5. Kvalita institucí a lektorů dalšího vzdělávání

Cíl: Podporovat zajišťování kvalitní nabídky vzdělávacích příležitostí

(Strategie celoživotního učení, MŠMT 2007)

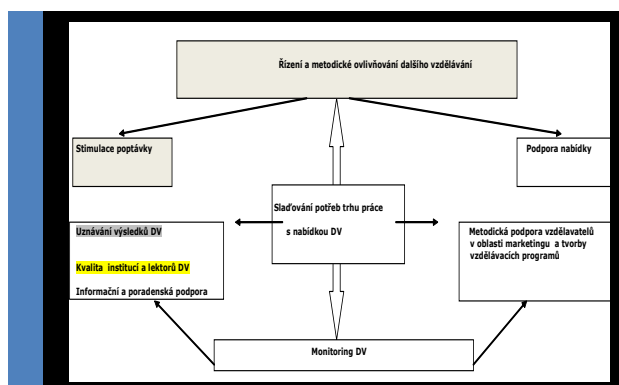
Současnou podobu dalšího vzdělávání v ČR ovlivnila možnost čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Tato nová skutečnost ovlivnila vznik mnoha vzdělávacích institucí, a do jisté míry narušila doposud relativně fungující vztah nabídky a poptávky kurzů dalšího vzdělávání. Zadavatelé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

Vzdělávací instituce, které se snaží soustavně pracovat na zkvalitňování nabízených služeb, mohou jen obtížně cenově konkurovat institucím, jejichž primárním cílem je maximalizace zisku, a nikoli kvalitní produkt. Ve výběrových řízeních ale zpravidla vítězí právě tito poskytovatelé dalšího vzdělávání, neboť mohou velmi silně konkurovat cenou.

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

Dosavadní absence nástroje hodnotícího kvalitu vzdělávacích institucí se stala v souvislosti s výrazně navýšenou nabídkou velmi markantní a vzdělavatelé jasně formulují, že na trhu dalšího vzdělávání chybí jednoznačný marketingový nástroj, který by odlišoval kvalitu od nekvality. Zřejmá je snaha vzdělávacích institucí získat konkurenční výhodu formou různých typů certifikátů kvality (ISO, Q FOR atd.), případně vzdělávací instituce žádají o akreditaci MŠMT pro rekvalifikační kurzy zejména z důvodů, že udělená akreditace je interpretována spíše jako garance státu za kvalitu dané instituce.

I když si jsou vzdělávací instituce vědomy, že se klient při výběru většinou neřídí certifikáty kvality, z šetření vyplynul zájem těchto institucí o nalezení způsobu objektivního posuzování kvality vzdělávacích institucí i za cenu finančních nákladů spojených s nutnou formou certifikace. Dle názorů zástupců vzdělávacích institucí je hlavním důvodem skutečnost, že zákazník nemá ve většině případů možnost objektivního **porovnání ceny a kvality kurzu**. Většinou také zákazník nemá představu, jaká kritéria charakterizují kvalitní vzdělávací instituci a kvalitu jejích produktů. Zákazníci se neorientují ve stávajících systémech certifikací, většinou udělené certifikáty kvality ani neznají.



Jedním z cílů podpory kvality dalšího vzdělávání je proto nalezení levného, jednoduchého a objektivního **nástroje pro posuzování kvality vzdělávacích institucí** včetně jeho zakotvení v současném systému dalšího vzdělávání tak, aby našel své uplatnění v rámci výběrových řízení a pomohl zákazníkům (vč. jednotlivců a personalistů) orientovat se v kvalitě nabízených služeb. Praxe přidělování zakázek na vzdělávání zejména dle kritéria nejnížší ceny bez ohledu na kvalitu není pro praxi dalšího vzdělávání příznivá.

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

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

5.1 Kvalita lektorské profese

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

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

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

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

- nebude vytvářen nový systém, který by vyžadoval dodatečné finanční prostředky,
- Národní soustava kvalifikací je registr všech kvalifikací rozlišovaných a uznávaných na území ČR, lektor dalšího vzdělávání by měl být součástí tohoto registru,
- profesní kvalifikace lektora dalšího vzdělávání bude mít celostátní platnost,

- profesní kvalifikaci lektora dalšího vzdělávání bude moci získat každý, kdo bude mít zájem a úspěšně složí zkoušku dané profesní kvalifikace,
- certifikačním orgánem – resp. autorizovanou osobou bude moci být jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která splní zákonem stanovené předpoklady pro získání autorizace.

Vznik této profesní kvalifikace silně podporují zástupci vzdělavatelů, zejména ti, kteří se snaží aktivně řešit kvalitativní stránku výuky. Na základě spolupráce se zástupci komerčních vzdělávacích institucí, univerzit, škol, školských zařízení a neziskového sektoru byly vytvořeny následující návrhy:

- návrh typové pozice profesní kvalifikace lektor dalšího vzdělávání
- návrh kvalifikačního standardu profesní kvalifikace lektor dalšího vzdělávání
- návrh hodnoticího standardu profesní kvalifikace lektor dalšího vzdělávání

Výše uvedené návrhy budou projednány Sektorovou radou pro Státní správu a v případě jejího schválení návrhů budou předloženy MŠMT ke schválení a zveřejnění.

Požadavky na odbornou způsobilost lektora dalšího vzdělávání odpovídají úrovni 7 EQF a jsou dále rozpracovány na jednotlivá kritéria hodnocení. Jedná se zejm. o následující požadavky:

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

Navrženým autorizujícím orgánem je pro tuto kvalifikaci MŠMT.

Hodnoticí standard

Profesní kvalifikace „Lektor dalšího vzdělávání“

Kvalifikační úroveň 7

Kritéria a způsoby hodnocení

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

Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Navrhnout vzdělávací cíle	Písemné ověření
b) Přiřadit k vybraným vzdělávacím cílům relevantní kompetence	Písemné ověření
c) Rozepsat vybrané kompetence do vzdělávacích témat – učebního plánu	Písemné ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

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

a) Rozepsat vybranou část učebního plánu do minutového scénáře	Písemné ověření
b) Určit optimální formu vzdělávání, odpovídající cílům a požadovaným kompetencím	Písemné ověření
c) Přiřadit jednotlivým částem scénáře metody vzdělávání	Písemné ověření
d) Přiřadit jednotlivým částem scénáře relevantní didaktické pomůcky, informační zdroje a další případné materiálně-technické zázemí	Písemné ověření

Je třeba splnit všechna kritéria.

3. Vstupní hodnocení kompetencí a účastníků vzdělávacího programu

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 vybraných kompetencí účastníků (např. vstupní ověřovací test)	Praktické předvedení
c) Formulovat úlohy účastníkům vzdělávacího programu, podle nichž by bylo možné zjistit jejich vstupní úroveň vybraných kompetencí (např. vstupní ověřovací test)	Praktické předvedení
d) Seznámit účastníky vzdělávacího programu s pravidly a průběhem jejich vzdělávání a s minutovým scénářem	Praktické předvedení

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

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

a) Srozumitelně 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 rozborem příkladu z praxe	Praktické předvedení
d) Předvést využití vybraných a adekvátních didaktických pomůcek při osvojování vybraného vzdělávacího cíle nebo	Praktické předvedení

Hodnoticí standard**Profesní kvalifikace „Lektor dalšího vzdělávání“**

Kvalifikační úroveň 7

Kritéria a způsoby hodnocení**5. Příprava, řízení a vyhodnocení modelových situací a metod práce se skupinou**

Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Popsat nastavení a průběh modelové situace vedoucí k osvojení vybraného vzdělávacího cíle nebo kompetence	Ústní ověření
b) Popsat řešení modelové situace interaktivními metodami a provést vyhodnocení modelové situace	Ústní ověření
c) Předvést zahájení modelové situace	Praktické předvedení
d) Adekvátně a účinně reagovat na negativní chování účastníka modelové situace nebo na odklon od modelové situace	Praktické předvedení - vyřešení modelové situace navozené AO
e) 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.

6. Zadávání samostatných a skupinových prací účastníkům vzdělávacího programu

Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Prezentovat srozumitelné zadání	Praktické předvedení
b) Vysvětlit vztah předpokládaných výsledků zadané práce k příslušným vzdělávacím cílům nebo kompetencím	Ústní ověření

Je třeba splnit obě kritéria.

7. Hodnocení účinnosti vzdělávání a dosažení nastavených vzdělávacích cílů a požadovaných kompetencí

Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Nastavit kritéria hodnocení naplnění vybraného vzdělávacího cíle a osvojení nové kompetence	Písemné ověření
b) Zvolit evaluační nástroj pro ověření úrovně dosažených kompetencí	Písemné ověření
c) Vyhodnotit naplnění cílů, očekávání a potřeb účastníků dalšího vzdělávání a zadavatele	Ústní ověření
d) Podat zpětnou vazbu účastníkům dalšího vzdělávání i zadavateli s důrazem na návaznost na jejich očekávání a potřeby	Praktické předvedení
e) Zpracovat výstupní hodnocení a návrhu na zlepšení účastníků	Ústní ověření

5.2 Hodnocení kvality vzdělávacích institucí

Potřeba kvalitních vzdělávacích institucí odlišit se na trhu dalšího vzdělávání je zřejmá zejména v posledních letech, kdy se na trhu v ČR realizuje značné množství veřejných zakázek na další vzdělávání. Zadavatelé veřejných zakázek však preferují kritérium ceny vzdělávacích služeb na úkor jejich kvality. Tato praxe umožnila v nebývalé míře vznik a rozvoj těch vzdělávacích institucí, které bez výrazného zázemí poskytují další vzdělávání diskutabilní kvality. Tato skutečnost pochopitelně nevyhovuje těm poskytovatelům dalšího vzdělávání, kteří se snaží akcentovat kvalitu svých služeb, ale nemohou v takovém případě konkurovat cenou.

Zároveň se ozývají zadavatelé veřejných zakázek, kteří by rádi zohlednili kvalitu vzdělávací instituce, ale nevědí jak. Náhodně zvolená kritéria neumožňují komplexně posoudit kvalitu vzdělávací instituce, a tak je často východiskem požadavek na akreditaci MŠMT.

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

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

- vzdělávací instituci rozvíjet dílčí prvky kvality
- vzdělávací instituci propagaci sebe samé na základě značky kvality
- zákazníkovi orientovat se ve vztahu cena a kvalita

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

Zároveň se jedná o **marketingový nástroj**, který umožní poukazovat vzdělávacím institucím na kvalitu jimi nabízených služeb.

Kritéria kvality vzdělávací instituce a přidělení hodnoty ratingu

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

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

U lektorského zázemí bude v rámci každé vzdělávací instituce hodnocen zejména podíl lektorů s odbornou kvalifikací pro lektorskou činnost (doložitelnou např. studiem andragogiky, odborným kurzem pro rozvoj lektorských kompetencí atd.), a dále pak podpora rozvoje lektorů ze strany vzdělávací instituce a provázanost přípravy vzdělávacího programu dle požadavků zákazníka s praktickým provedením výuky nebo např. schopnost lektorů průběžně ověřovat rozvoj kompetencí účastníků dalšího vzdělávání.

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

Materiálně technické a didaktické zázemí je nedílnou součástí výuky, a proto musí být zajištěno vzdělávací institucí v odpovídající kvalitě. Hodnoceny budou jak

prostory, kde výuka probíhá, tak například využívání legálního softwaru, originální materiály pro podporu výuky (buď vlastní tvorby nebo s uvedeným autorstvím), vybavení učeben, vybavení odpovídající charakteru výuky, využití multimediálních didaktických pomůcek atd.

Zákaznický přístup vzdělávacích institucí je posuzován zejména z pohledu pružnosti a komfortnosti pro zákazníka. Toto kritérium zahrnuje dostupnost vzdělávací nabídky na webových stránkách, existenci kontaktního pracovníka, existenci kvalifikovaného pracovníka pro poradenství ve vzdělávání, schopnost rychlé realizace kurzů zveřejněných v nabídce, schopnost poskytovat kurzy kdykoli v roce, možnosti zajistit ubytování, občerstvení a další požadavky klienta atd.

Jednotlivé otázky v rámci výše uvedených kritérií jsou dle náročnosti splnění rozpracovány do **pěti úrovní**. Splnění těch nejnáročnějších v jejich souhrnu bude představovat nejvyšší hodnotu ratingu, označenou pěti hvězdičkami. Naopak splnění požadavků uvedených pouze pro první pásmo bude znamenat udělení jedné hvězdy ratingu.

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

Metody hodnocení kvality vzdělávací instituce

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

- **Autoevaluační;** vzdělávací instituce sama vyplní autoevaluační dotazník, tzn. popíše stav či procesy v dané vzdělávací instituci tak, jak fungují.
- **Hodnocení zákazníkem;** náhodným výběrem dojde k ověření některých tvrzení z autoevaluačního dotazníku u zákazníků dané vzdělávací instituce.
- **Externí hodnocení;** provede vyškolený externí hodnotitel, který prověří pravdivost všech tvrzení uvedených v autoevaluačním dotazníku.

Systém ratingu vzdělávacích institucí je pětistupňový. Výsledná hodnota přiděleného ratingu bude odpovídat nejvyššímu hodnocení, v rámci něhož splní vzdělávací instituce všechna kritéria. Není tedy zvolen model, kdy vzdělávací instituce buď mají certifikát kvality, nebo nemají.

Doba platnosti ratingu a výše poplatku

Navrhovaná doba platnosti ratingu jsou tři roky, a to zejm. z důvodů aktuálnosti přidělené hodnoty.

Náklady na provádění ratingu by měly být pokryty formou poplatku za provedení hodnocení, přičemž výše poplatku by měla být stanovena tak, aby nebyla překážkou pro využití tohoto nástroje.

Vzhledem ke skutečnosti, že při výběrových řízeních je preferována zejména cena, nikoli kvalita služeb dalšího vzdělávání, měl by také rating sloužit jako užitečný nástroj při rozhodování o alokaci veřejných finančních prostředků.

Z tohoto důvodu doporučujeme nalézt adekvátní a efektivní způsob, jak nejen umožnit, ale pokud možno také uložit **zohlednění kvality vzdělávací instituce v případě veřejných zakázek**. Může se jednat o závazné metodiky např. pro Úřady práce nebo legislativní úpravu požadující záruku určité míry kvality vzdělávací instituce, pokud je příjemcem veřejných finančních prostředků.

Kritéria kvality vzdělávací instituce				
	Lektorské zázemí	Proces vzdělávání – měření jeho efektivity	Materiálně technické a didaktické zázemí	Zákaznický přístup - - pružnost a komfortnost -
*	- 30% lektorů doloží kvalifikační předpoklady vzdělávání dospělých	- Závěrečné dotazníky spokojenosti účastníků	-Výuka probíhá v prostorách odpovídajících psychohygienickým a hygienickým podmínkám -Je užíván legální software -VI poskytuje materiály pro podporu výuky s uvedenými zdroji (autorství) -Sídlo vzdělávací instituce je veřejně přístupným prostorem	-Existence vlastních webových stránek -Zveřejněná vzdělávací nabídka způsobem umožňujícím dálkový přístup -Minim. 1 kontaktní pracovník -Min. 1 vlastní vzdělávací program
**	-40% lektorů doloží kvalifikační předpoklady vzdělávání dospělých -Lektoři jsou informováni vzd. institucí o potřebách zákaznické cílové skupiny	-Vzdělávací nabídce předchází průzkum potřeb zákaznické cílové skupiny -Vzdělávací nabídka je formulována vzdělávacími cíli kontrolovatelnými klientem (znalosti, kompetence) -Ve výuce příklady blízké praxi klienta -Zpětná vazba ke kurzu dodaná ve formě požadované klientem	-Min. 1 učebna s vybavením stále k dispozici (příp. smluvně zajištěna) -Doložitelné základní vybavení související s obsahem teoretického vzdělávání a praktické výuky -Ucelené výukové materiály zaměřené k jednotlivým tématům s uvedenými zdroji autorství	-Min. 1 kontaktní pracovník k dispozici 8h denně -Existence jasných obchodních a reklamačních podmínek -Min. 3 komplexně zpracované vzdělávací programy
***	-60% lektorů doloží kvalifikační předpoklady vzdělávání dospělých -Vzděl. podpora lektorů ze strany vzd. instituce -Lektoři uplatňují interaktivní výuku -Lektoři jsou informováni o výsledcích provedené analýzy vzdělávacích potřeb, a (pokud klient souhlasil) i úpravě vzdělávacího programu dle výsledků analýzy	-Přizpůsobení vzdělávací nabídky výsledkům analýzy vzdělávacích potřeb, příp. potřebám konkrétního klienta (nesouhlasí-li s provedením analýzy) -Pomoc klientovi při zpracování vzdělávacího plánu -Vzděl. programy zakončené ověřením všech cílů stanovených ve vzdělávací nabídce	-Alespoň některé vzdělávací programy byly kompletně vytvořeny vzdělávací institucí	-Existence pracovníka pro poradenství ve vzdělávání s prokázanou kvalifikací -Schopnost realizovat většinu vzděl. programů ve všech kvartálech v roce a aspoň ve dvou krajích -Schopnost zrealizovat katalogový kurz do měsíce od poptávky -Schopnost zajistit ubytování, občerstvení a další požadavky podle přání klienta
****	-80% lektorů doloží kvalifikační předpoklady vzdělávání dospělých -Vlastní supervizor pro kontrolu a podporu práce lektorů -Lektoři školí na základě analýzy vzdělávacích potřeb a vyhodnocují výsledky vzdělávacího procesu na konci kurzu	-Vzdělávací program na klíč podle požadavku klienta -Na požádání vyškolení interních lektorů klienta -Hodnocení úrovně účastníků před zahájením vzdělávání (AC/DC) -Uspořádání závěrečné srovnávací evaluace znalostí, prac. dovedností a soc. dovedností -Schopnost vytvořit vzdělávací rozvojový plán na přání klienta	-Multimediální didaktické pomůcky -Většina vzdělávacích programů i výukových materiálů je vlastní produkce	-Schopnost zrealizovat katalogový kurz do 10 prac. dnů od poptávky, kurz na míru do 2 měsíců
*****	Viz 4 -90% lektorů doloží kvalifikační předpoklady vzdělávání dospělých -Lektor je klientovi k dispozici i po skončení kurzu	-Tvorba vzdělávacího programu vč. užití všech učeb. pomůcek a metodiky výuky na klíč podle požadavku klienta -Možnost distančního studia vč. evaluace znalostí -Možnost udržování znalostní úrovně účastníků po skončení kurzu	-Výuka je podporována výukovými filmy vlastní tvorby nebo jinými speciálními pomůckami	-20% vzdělávacích programů mohou alternovat 3 lektoři -Výuka vybraných vzdělávacích programů v cizích jazycích

Institucionální a legislativní zakotvení

Institucionální, případně legislativní zakotvení navrhovaného ratingu je nutno řešit na úrovni MŠMT v součinnosti s dalšími orgány státní správy. Legislativní zakotvení by mělo také vytvořit podmínky pro fungování instituce, která by mohla systém ratingu procesně řídit.

6. Informační a poradenská podpora

Cíl : Rozvíjet informační a poradenské služby

(Strategie celoživotního učení, MŠMT 2007)

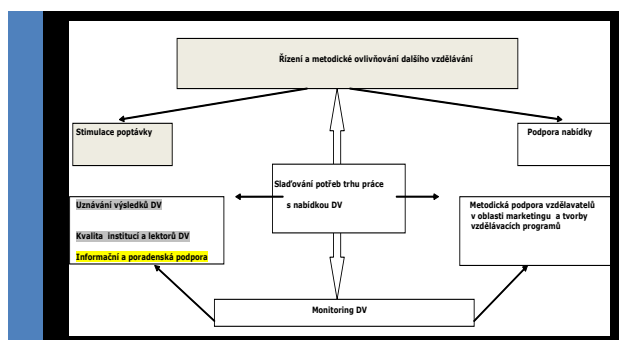
Pod pojmem informačně-poradenská podpora dalšího vzdělávání chápeme komplexní informačně-poradenský systém, který zahrnuje následující prvky:

- 1) Systémovou centrální podporu (zastřešení systému)
- 2) Poradenské služby pro podporu dalšího vzdělávání
- 3) Poradenské nástroje pro podporu dalšího vzdělávání
- 4) Datovou základnu pro podporu dalšího vzdělávání

Poslání

Informačně-poradenská podpora dalšího vzdělávání:

- má vytvořit prostředí podporující člověka v celoživotním učení a pomáhající mu dělat správná rozhodnutí v pracovní kariéře,
- zaměřuje se nejen na nezaměstnané nebo ohrožené skupiny, ale na všechny ekonomicky aktivní občany (čím aktivněji využívají systém, tím větší jim poskytuje přínos),
- poskytuje občanům i zaměstnavatelům srozumitelný přehled o možnostech dalšího vzdělávání a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení, přistupuje rovnocenně k veřejným, soukromým i neziskovým vzdělávatelům a poskytuje informace umožňující jejich srovnání,
- poskytuje občanům i zaměstnavatelům motivaci k dalšímu vzdělávání:
 - jednotlivcům ukazuje úspěšné cesty,
 - firmám a organizacím poskytuje nástroje pro zjišťování vzdělávacích potřeb jejich zaměstnanců a efektivní cesty k jejich naplnění,
- na jednom místě poskytuje relevantní informace umožňující lépe sladovat nabídku a poptávku DV:
 - momentální požadavky po DV ze strany občanů/zaměstnavatelů a nabídku DV,
 - strategické požadavky na perspektivní povolání/kvalifikace/kompetence z různých pohledů - regionální/národní/evropské, sektorové.



6.1 Rámec pro jednotlivé hlavní záměry – informačně-poradenský systém jako dům

Informačně-poradenský systém pro podporu dalšího vzdělávání má sloužit zejména občanům k orientaci, inspiraci a motivaci k dalšímu vzdělávání.

V současnosti existuje poměrně rozsáhlý výběr nástrojů a poradenských služeb, které jsou většinou izolované. Bud' „o sobě“ nevědí vůbec, nebo si nejsou schopny předávat využitelné informace.

Cílem navrhovaného systému je dostat poradenské nástroje a služby „pod jednu střechu“.

Aby bylo dosaženo co nejlepšího využití systému podpory DV pro občany, měly by být nástroje a služby smysluplně propojeny. V praxi to znamená, že by systém měl být schopen nabídnout co nejvíce odpovídajících informací, které poskytnou dostatečnou podporu pro přijetí co nejlepších rozhodnutí. Systém by měl být efektivní a měl by smysluplně propojovat relevantní informační zdroje, nástroje a služby.

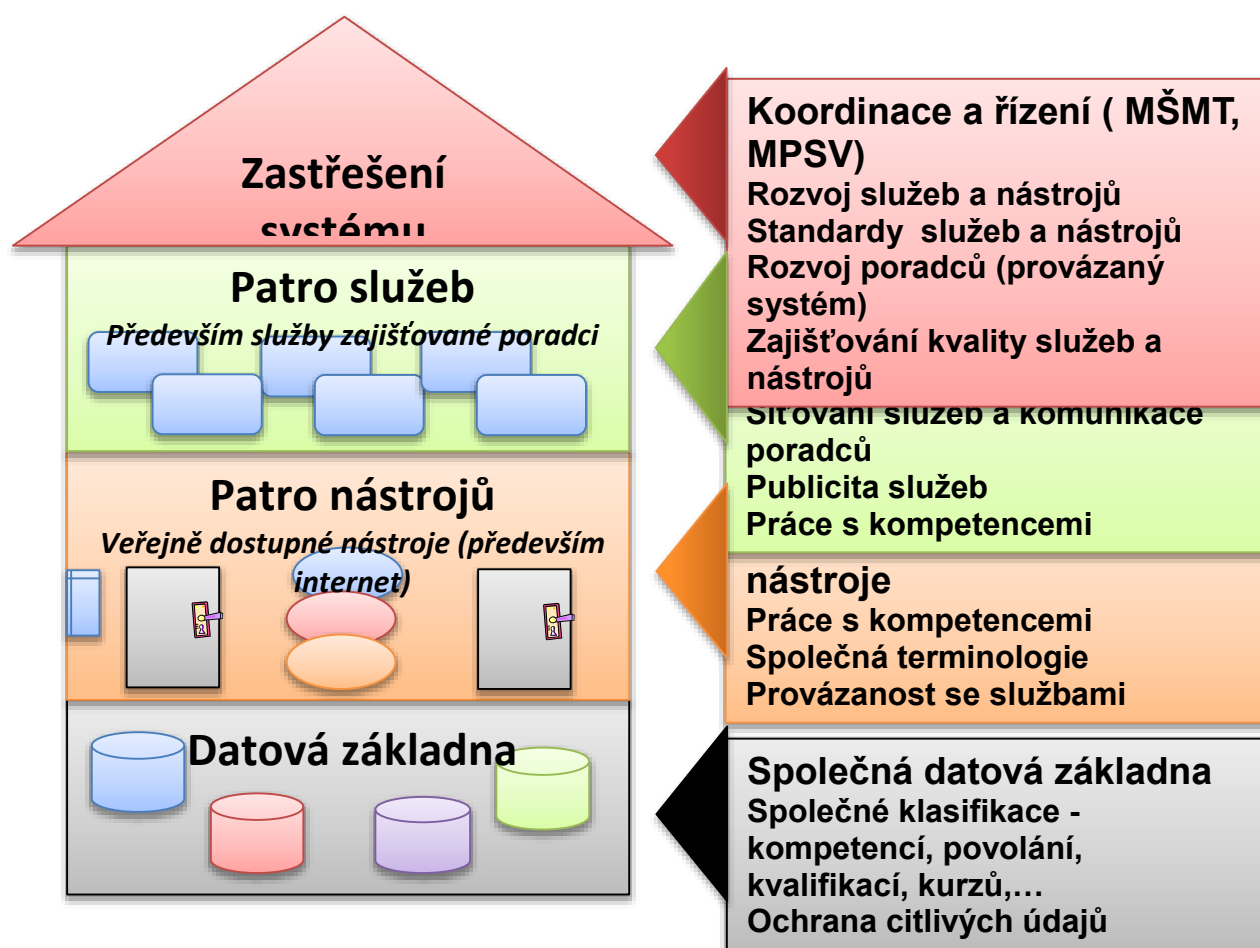
Propojení nástrojů, služeb a sdílených dat by měl zajišťovat systém, který umožní vzájemnou koexistenci, komunikaci a synergii jednotlivých subsystémů v oblasti informačně-poradenské podpory dalšího vzdělávání. Aby bylo možno zajistit požadované funkce, je potřeba vytvořit prostředí (systém) s definovanými pravidly, který takové propojení umožní. Navržený systém by měl obhospodařovat společné datové zdroje, poskytovat služby jednotlivým aplikacím (subsystémům) a prostřednictvím komunikačního rozhraní umožnit jejich vzájemnou komunikaci. Dále by se měla zajišťovat funkce pro uživatele, která bude umožňovat vytvoření, uložení a zpřístupnění profilu klienta při využití jakéhokoliv nástroje nebo služby.

Takto navržené prostředí tvoří páteř celého informačně-poradenského systému dalšího vzdělávání, ke které se budou připojovat a jejím prostřednictvím spolu komunikovat jednotlivé nástroje, služby a databáze. V kontextu IPS DV tento systém budeme označovat jako „páteřní systém“.

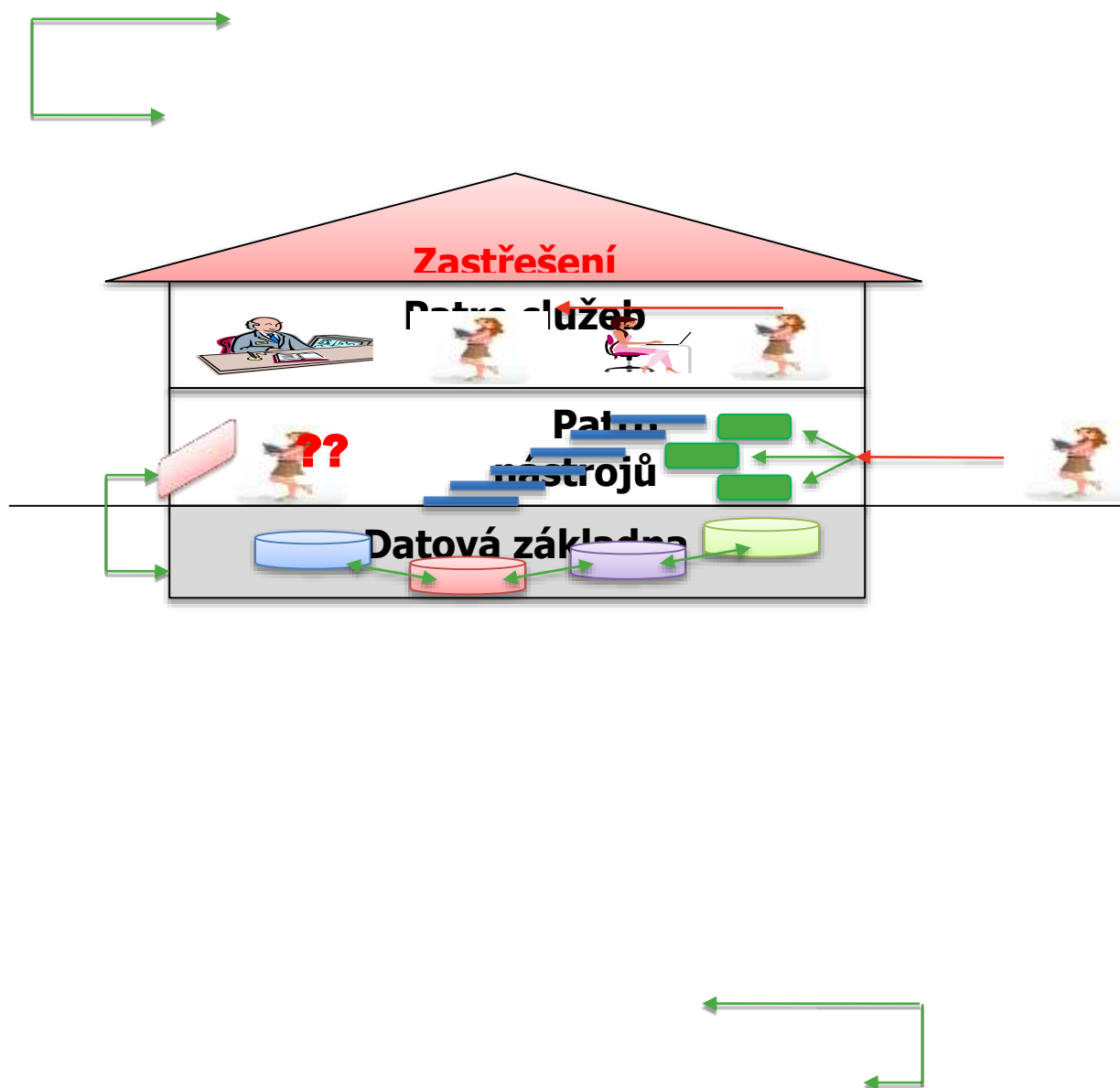
Celý systém si můžeme představit jako dům, kde vnímáme páteřní systém jako vnitřní rozvody, které vycházejí z technického podlaží a obsluhují jednotlivé části domu příslušnými medii. Často jsou dodávána „zvenku“, některá se spotřebovávají a některá se vracejí v jiné kvalitě (rozvody topení a vody).

Model domu umožnil definovat základní prvky potřebné pro fungování informačně-poradenského systému podpory dalšího vzdělávání a vymezit základní funkce a podmínky pro jeho jednotlivé prvky (viz obrázek č. 1). Model domu také umožnil vytvoření představy o pohybu klienta a informací v navrženém systému a tím i kontrolu, jestli navržený systém nemá nějaké logické nedostatky (viz obrázek č. 2).

Obrázek č. 1, Schematické znázornění funkcí IPS DV



Obrázek č. 2, Pohyb klienta v navrženém systému IPS DV



Využívání informačně-poradenského systému dalšího vzdělávání klientem

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

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

Přirovnání k domu IPS DV:

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

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

Přirovnání k domu IPS DV:

V patře nástrojů budou internetové nástroje. Klient se bude přízemím procházet a vybírat nejvhodnější informace a nástroje podle své situace. Užitečná data při práci s nástroji si bude moci uložit „do sklepa“ – do svého osobního profilu.

Ve sklepech budou uloženy všechny potřebné databáze. Kromě databáze osobních profilů tam budou i databáze kurzů dalšího vzdělávání, povolání, kvalifikací, certifikátů,...

V případě potřeby občana jednotlivé internetové nástroje nasměrují na konkrétní služby v závislosti na tom, jakou podporu hledá.

Pokud občan bude preferovat „živého“ poradce, bude moci využít přímo poradenských služeb.

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

Přirovnání k domu IPS DV:

Z patra nástrojů může občan v případě potřeby vystoupat do patra služeb a ví, na kterou konkrétní službu se má obrátit, aby získal potřebné informace nebo podporu pro svá rozhodnutí.

Patro služeb může klient navštívit i přímo, bez předchozí návštěvy patra nástrojů.

Občan může volit různé nástroje, různé poradenské služby v různém čase. Všechna data, případně rozhodnutí se budou zaznamenávat do jeho osobního profilu (ve kterém budou jeho aktuální kompetence a další informace) a budou mu k dispozici, kdykoliv vstoupí do systému. Občan určuje, komu svá data zpřístupní.

Výstupem celého procesu IPS DV bude občan, který má dostatek informací pro přijetí rozhodnutí.

6.2 Informační a poradenská síť pro další vzdělávání

Cílem je propojit stávající síť poskytovatelů informačních a poradenských služeb zejména resortů školství a zaměstnanosti, doplnit je o další subjekty poskytující poradenské služby a vytvořit tak národní informační a poradenskou síť pro další vzdělávání (dále jen IP síť pro DV). Tato síť bude postavená na klíčových členech (viz dále) a otevřená i dalším zájemcům z řad poskytovatelů poradenských služeb včetně osob samostatně výdělečně činných.

Pro zajištění základních funkcí této sítě se předpokládá její **začlenění do celkového systému koordinačního řízení a metodického ovlivňování dalšího vzdělávání na centrální i krajské úrovni.**

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

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

Z tohoto důvodu se navrhuje rozlišovat **tři úrovně** informačních a poradenských služeb pro další vzdělávání. Členění na tyto tři úrovně poskytovaných informačně-poradenských služeb je základním principem a budou z něj vyvozeny i další související návrhy.

1) První úrovní je poskytování **základních informací o dalším vzdělávání** (poradce I. stupně), tj. jen zprostředkování prostých informací nebo poskytnutí přístupu k informačním zdrojům v tištěné nebo on-line formě bez poradenské podpory, např. informace:

- o konkrétních kurzech nebo studiu (doma i v zahraničí) z tištěných a on-line informačních zdrojů,
- o návazných poradenských službách zabezpečovaných IP sítí pro DV.

2) Druhou úrovní je **základní poradenství pro další vzdělávání** (poradce II. stupně), ve kterém se již předpokládá, že poradce kromě poskytování základních informací s klientem poradensky pracuje, že se snaží dovést jej k samostatnému rozhodnutí (poradenství je služba ke svépomoci) tak, aby byl klient sám na základě adekvátních informací poskytnutých poradcem schopen rozhodnout o své další vzdělávací cestě. Předpokládá se, že by byly poskytovány tyto služby:

- pomoc s výběrem vzdělávacího kurzu nebo vyhledáním vzdělávací cesty k dosažení určitého profesního cíle včetně podpory pro stanovení tohoto cíle,
- informace o uznávání kvalifikací a posuzování odborné způsobilosti,
- informace o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání,
- komplexní podpora při ucházení se o další vzdělávání,
- podpora při studiu a jeho zvládnutí,
- informace o trhu práce a profesích souvisejících s profesním cílem a výběrem vzdělávací cesty,
- informace o návazných informačních a poradenských službách zabezpečovaných IP sítí pro DV.

3) Třetí úrovní je **poradenství pro další vzdělávání s využitím diagnostických (psychologických) metod**, které mohou být používány jen specificky vzdělanými a zaškolenými poradci (poradce III. stupně). Jedná se o nadstavbu základního poradenství pro další vzdělávání, která zahrnuje zejména následující služby:

- diagnostika studijní nebo profesní orientace,
- diagnostika studijního stylu,

- podpora při zvládání stresu a trémy u zkoušek,
- bilanční diagnostika,
- informace o návazných informačně-poradenských službách zabezpečovaných IP sítí pro DV.

Matice potřeb a informačních a poradenských služeb

Poř. číslo	Identifikovaná informační a poradenská služba
1	Studijní orientace (diagnostika studijní orientace) <i>Chci studovat, ale nevím, co.</i> <i>Chci se rekvalifikovat, ale nevím, v čem. Chci se učit cizímu jazyku, ale nevím, kterému.</i> <i>Chci se vzdělávat/rozvíjet v rámci krátkodobých kurzů (profesní, odborné, osobnostní ad.), ale nevím, jakých.</i>
2	Diagnostika poruch učení <i>Už na ZŠ jsem měl problémy s učením.</i>
3	Diagnostika studijního stylu <i>Nevím, jak se mám učit.</i> <i>Můj studijní styl je neefektivní.</i>
4	Informace o dalším vzdělávání, vyhledávání vhodné vzdělávací aktivity <i>Chci se rozvíjet ve své profesi a hledám informace o dostupných kurzech.</i> <i>Potřebuji pomoci s vyhledáním vhodného kurzu.</i> <i>Mám poruchu adaptace a chci se něčemu novému "naučit" (např. kurzy pro mentálně postižené, většinou v rámci sebeobsluhy a zákl. životních potřebách).</i> <i>Chci studovat/vzdělávat se z místa své kanceláře/z domova => e-learning, distanční kurzy apod.</i> <i>Potřebuji si doplnit základní vzdělání pro dospělé. (Dospělí si mohou doplnit základní vzdělání na vybraných základních školách.)</i> <i>Potřebuji přípravný kurz k přijímacím zkouškám.</i>
5	Informace o možnostech získávání finanční podpory pro studium nebo kurzech zdarma <i>Chci studovat/vzdělávat se, ale nemám na to finance</i> <i>Chci studovat/vzdělávat se, ale nechci za to dát svoje vlastní finance, nebo jen část.</i>
6	Individuální plánování dalšího vzdělávání, včetně vedení a podpory <i>Potřebuji pomoc při studijním/kariérovém plánování.</i> <i>Chybí mi motivace k dalšímu studiu a potřebuji podporu.</i>
7	Podpora při ucházení se o studium <i>Nevím, jak vyplnit přihlášku na školu (SŠ, VŠ, jazyková škola), jak se přihlásit na studijní stáž.</i> <i>Jaké jsou šance dostat se na vybranou školu? (počet zájemců/počet přijatých).</i>

Matice informačních a poradenských služeb

8	Podpora při studiu
	Potřebuji pomoc při zvládnutí 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 vybrán 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 kompetence, případně které mi chybí a měl bych si je doplnit.
	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.

Pro každou výše uvedenou úroveň a službu bude potřeba stanovit **minimální standardy dané služby**, které budou členové poskytovat. Bude tak zabezpečeno poskytování dané služby v dané minimální kvalitě a rozsahu. Současně s vypracováním minimálních standardů poradenských služeb je potřeba s ohledem na rozsah a náročnost

poskytnuté služby také stanovit, které z těchto služeb a za jakých podmínek budou poskytovány zdarma, a které budou zpoplatněny, a stanovit, za které cílové skupiny budou zpoplatněné služby hrazeny, kým (např. krajem, obcí, úřadem práce) a navrhnout mechanismy těchto úhrad (např. poukázky na poradenské služby pro znevýhodněné skupiny obyvatel).

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

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

Většina institucí má potenciál k poskytování poradenských služeb pro další vzdělávání jen pro základní informační úroveň, některé disponují vysoce kvalifikovaným personálem a dalším odborným zázemím pro poskytování základního poradenství a jen čtyři pro poradenství s využitím diagnostických (psychologických) metod.

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

Pro stabilitu funkce IP sítě pro DV se jeví jako nezbytné založit IP síť pro DV na tzv. **klíčových členech** a současně otevřít síť i dalším institucím. Zapojení klíčových členů se předpokládá pověřením zřizovatele nebo legislativní úpravou. Ostatní zájemci o členství v IP síti pro DV budou muset o členství požádat a splnit **registrační požadavky** (viz dále).

Za klíčové členy IP sítě pro DV bylo identifikováno zejména prvních **pět institucí** z výše uvedené tabulky. Navrhované zapojení institucí je otevřené a předpokládá se, že se IP síť pro DV bude dále rozšiřovat jak o poradenské pracovníky působící v různých neziskových a dalších institucích, tak i o osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) poskytující poradenské služby. Zapojení dalších subjektů bude žádoucí zejména pro poskytování základních informací o službách IP sítě pro DV.

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

- Od institucí, které budou **klíčovými členy IP sítě pro DV**, se očekává, že nechají své pracovníky proškolit a budou dodržovat minimální standardy poskytovaných poradenských služeb. Vzhledem k tomu, že do registru IP sítě pro DV bude vyžadován kontakt na konkrétního pracovníka, který danou službu vykonává, bude se zařazením do registru vyžadován jeho předchozí souhlas.
- **Od ostatních subjektů** (včetně osob samostatně výdělečně činných) se bude pro vstup do IP sítě pro DV vyžadovat registrace a splnění podmínek a požadavků s registrací souvisejících.

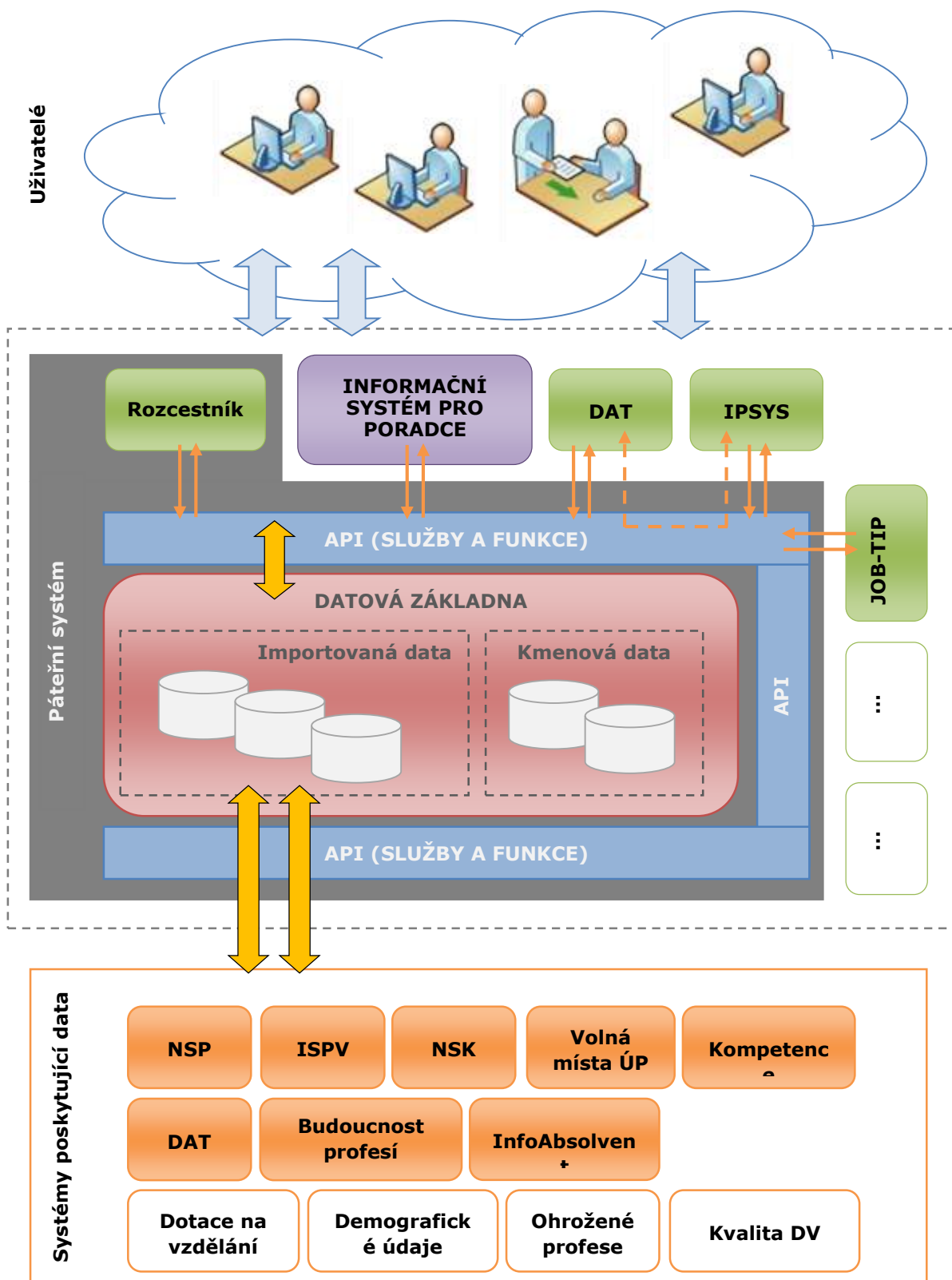
Navrhuje se zřídit **registr poradenských pracovníků** pro další vzdělávání v souladu s výše navrhovanými třemi úrovněmi služeb. O příslušnou registraci může požádat pracovník, který absolvuje příslušný vzdělávací program a splní požadavky kvalifikačního standardu profesní kvalifikace, která by měla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

6.3 Páteří informací systém

Analýza existujících informačních zdrojů a poradenských nástrojů ukázala, že těchto aplikací je k dispozici poměrně dost. Problém tedy zdá se není v nedostatku nástrojů, ale spíše v tom, že nejsou dostatečně propojené a vzájemně se nepodporují. Určitá různorodost a případná konkurence jednotlivých nástrojů může být ku prospěchu věci. Různé projekty se mohou soustředit na různé cílové skupiny, konkurence obecně podporuje kvalitu. Je tedy dobré udržet příležitost pro vznik nových řešení, včetně těch, která se pokoušejí udělat lépe něco, co již je hotové.

Plýtváním energií ovšem je, když si každý projekt musí znovu budovat **základní infrastrukturu** a shánět **potřebná data**, zejména pokud jde o data pořízená za veřejné prostředky. Navržené řešení páteřního systému usnadní a podpoří vznik nových aplikací, protože jejich start bude s využitím volného přístupu k rozsáhlým datům snazší. Povzbudí propojení funkcí stávajících systémů a jejich návaznost.

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



Nový je také zejména požadavek popsat všechny entity pomocí **kompetencí**. V systému informačně-poradenské podpory dalšího vzdělávání chybí „společný jazyk“. Nalezení takového nástroje komunikace je nutnou podmínkou pro propojení nejenom informačních zdrojů a poradenských nástrojů, ale i služeb pro podporu DV. Zásadní informací při rozhodování o zavedení kompetenčního přístupu v kariérovém poradenství je skutečnost, že v ČR už byly zpracovány základní principy a pravidla kompetenčního modelu, využitelného v procesu zprostředkování práce, hodnocení a vzdělávání občanů i v procesu kariérového poradenství⁷.

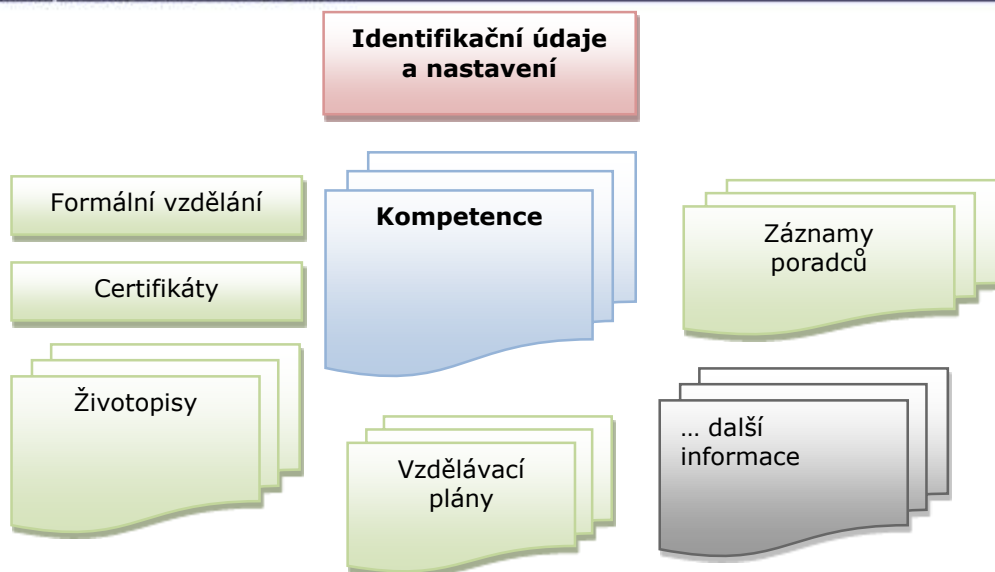
Kompetencemi lze popsat člověka (co umí a měl by umět), požadavky trhu práce (volná místa i povolání) i vzdělávací programy, jednotlivé kurzy a kvalifikace. Rovněž je možné analyzovat předpoklady lidí k získání nějaké kompetence. Základním předpokladem kvalitního kariérového poradenství je adekvátní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

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

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

Páteří systém bude také umožňovat vytvoření tzv. **osobního profilu**. V průběhu práce klienta s informačně-poradenským systémem dalšího vzdělávání se budou shromažďovat informace, jejichž zdrojem bude sám klient, informační systém, případně poradce, který bude s klientem pracovat. Pořízení těchto informací bude od klienta vyžadovat jistou časovou investici, klient bude tyto údaje průběžně doplňovat a aktualizovat. Dále bude chtít s těmito informacemi pracovat i v jiných systémech. Proto je nutné, aby informace pořízené v jednom systému byly dostupné a využitelné také v ostatních uvažovaných systémech. Tyto požadavky směřují k tomu, aby existovalo jedno místo, kde se tyto informace budou zaznamenávat – tzv. osobní profil, tj. privátní úložiště, které bude obsahovat strukturované informace, které budou vznikat během práce klienta se systémem. Klíčovou část těchto informací budou tvořit právě kompetence.

⁷ Uvedený kompetenční model byl vytvořen v roce 2009 v rámci výzkumného úkolu řešeného veřejnou zakázkou ZVZ 214 „Tvorba společného kompetenčního modelu služeb zaměstnanosti ČR“, zadavatelem výzkumného úkolu bylo MPSV.



6.4 Informační systém pro poradce

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

Základním cílem zavedení takového informačního systému je podpora **standardního a kvalitního poradenského procesu**. Dalšími přínosy jsou možnost podpory budoucího monitorování, vyhodnocování a pružného zacílení poskytovaných služeb ve vybudované informačně-poradenské síti. Neméně důležitou součástí nástroje je podpora profesního rozvoje poradce a komunitní sítě odborníků v kariérovém poradenství.

Informační systém pro poradce bude připojen na navrhovaný páteřní systém a při podpoře poradců bude využívat dat, která páteřní systém poskytne. Zejména klasifikace povolání, kompetence, informace o kurzech dalšího vzdělávání, volných místech, školách a studijních oborech. Měl by podporovat funkce, které přímo souvisejí s **prací poradce s klientem** (např. profesionální diagnostiku), dále odbornou **spoluprací komunity poradců i registr poradců**.

Závěrečná tabulka uvádí **přehled uživatelských funkcí**, které by měly informační systémy pro podporu kariérového poradenství ve svém souhrnu poskytovat.

Cílová skupina	Informační funkce	Pokrytí stávajícími systémy	Informační systém pro poradce
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		

7	Vyhledání možnosti financování		
	Ověřování kvalifikace zkouškou		
	Vyhledání možností uznání nabyté kvalifikace zkouškou		
	Vykonání zkoušky na nečisto - samoobslužné testy		
	Vyhledání zkoušek a zkoušejících		
8	Přihlašování na termíny zkoušek		
	Hledání oboru a školy		
	Vyhledání informací o oborech vzdělání		
	Vyhledání informací o nabídce škol		
4	Získávání informací o perspektivách kvalifikací na trhu práce		
	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)		
9	Sledování nabídek volných míst podle zadaných kritérií		
	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		
P2	Diagnostika profesní orientace		
	Testy psychologických předpokladů		
	Testy měkkých kompetencí		
	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		

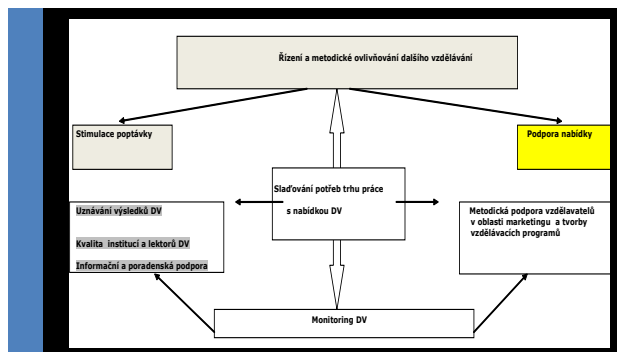
Z2	Vyhledávání uchazečů podle vhodnosti na pracovní místo		
	Zadávání volných pracovních míst		
	Poptávkový systém		
	Poptávání kurzů na míru		
Vzdělavatel			
V1	Kurzy - průzkum trhu		
	Průzkum požadavků na kurzy		
	Průzkum poptávky po kurzech		
	Cenové porovnávání kurzů		
	Marketingová strategie		
	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		

7. Podpora nabídky dalšího vzdělávání

Cíl : Rozvinout nabídku dalšího vzdělávání podle potřeb klientů a zajistit dostupnost vzdělávacích příležitostí

Strategie celoživotního učení, MŠMT 2007

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



KOMERČNÍ SEKTOR

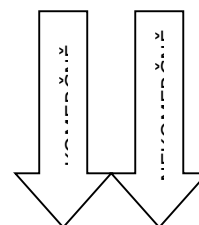
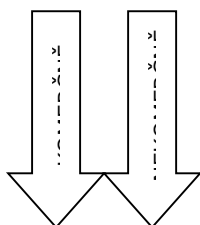
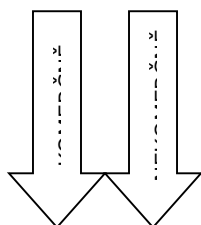
- FIRMY
- ŠKOLY
- SOUKROMÉ VČ.
- UNIVERZIT

VEŘEJNÁ SPRÁVA

- ÚŘADY STÁTNÍ SPRÁVY
- ÚŘADY SAMOSPRÁVY
- ORGANIZACE ZŘÍZENÉ
- ŠKOLY VEŘEJNÉ VČ. UNIVERZIT

NEZISKOVÝ SEKTOR

- NNO
- SDRUŽENÍ,
- KOMORY, ASOCIACE
- CÍRKVE
- ŠKOLY (O.P.S.)



DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Dle uvedeného členění na základě **segmentů trhu** se ukazuje, že řada podpůrných opatření, která mohou být např. velice dobře využitelná v kontextu sítě škol poskytujících

další vzdělávání, není aplikovatelná na soukromé společnosti nebo úřad či neziskovou organizaci a opačně. Možnost aplikovat standardizované postupy a metody do oblasti školství či na úřady bude pravděpodobně snazší a navíc pozitivněji vnímaná než u sféry komerční (kde se pohybují téměř všechny firmy a většina neziskových organizací DV poskytující). Školy, které zatím na trhu DV působí okrajově, spíše přivítají možnosti sdílení know how či případných metodik. Naopak subjekty jako firmy či neziskové organizace budou spíše preferovat podporu rozvoje DV na obecné úrovni (motivace lidí se dále vzdělávat, finanční motivace) než možnosti sdílet např. know how či být ovlivňován metodicky.

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

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

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

- **Uznávání výsledků dalšího vzdělávání** významně ovlivní nabídku dalšího vzdělávání, protože vzdělavatelům poskytne „cílové struktury“ v podobě profesních kvalifikací NSK, pro které bude žádoucí vytvářet kurzy a připravovat tak klienty ke složení zkoušek.

- **Hodnocení kvality vzdělávacích institucí** v podobě ratingu umožní vzdělavatelům použít dosažený počet hvězdiček jako marketingový nástroj.

- Také **informační a poradenská služby** budou užitečné i pro vzdělavatele, protože jim zprostředkují informace o aktuálním stavu vzdělávací nabídky. Na základě toho jim mohou nabídnout pomoc při koncipování jejich vlastní vzdělávací nabídky. Současně jim mohou zprostředkovat momentální potřeby dospělých, což může opět vyústit ve vytvoření vzdělávací nabídky na míru.

Rozvoj nabídky se dále navrhuje podporovat zejména informacemi, spoluprací a metodickým poradenstvím pro vzdělavatele.

7.1 Podpora lokálních sítí vzdělavatelů

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

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

Pro zajištění základních funkcí sítě vzdělavatelů se předpokládá její **začlenění do celkového systému koordinačního řízení a metodického ovlivňování dalšího vzdělávání na centrální i krajské úrovni**.

Pro toto síťování je významné využití zkušeností projektu UNIV II Kraje, v jehož rámci byla vytvořena Centra uznávání a celoživotního učení v jednotlivých krajích, která sdružují vybrané střední a vyšší školy poskytující v příslušném regionu další vzdělávání. Tato centra koordinují vzdělávací nabídku zapojených škol a poskytují konzultační a poradenské služby pro tvorbu nových vzdělávacích programů. Zapojením dalších partnerů do této sítě by mohla vzniknout silná a pružná **regionální vzdělávací centra** koordinující nabídku dalšího vzdělávání v kraji.

7.2 Metodická podpora vzdělavatelům

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

a) **marketingu,**

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

Hlavním záměrem podpory v této oblasti je vytvořit využitelnou, praktickou metodiku – podpůrný nástroj marketingu pro aktéry na poli nabídky DV, kteří budou mít aktivní zájem o vlastní rozvoj v oblasti. Cílem je vyvinout metodiku uplatnění marketingu v institucích poskytujících další vzdělávání, která bude mít **obecnou platnost** a bude využívána **různými typy vzdělávacích institucí**. Dle výzkumu akreditovaných institucí (UIV 2005) se na dalším vzdělávání nejvíce podílejí komerční instituce pro vzdělávání dospělých, střední a vysoké školy, podnikové vzdělávací instituce a neziskové organizace zaměřené na vzdělávání dospělých. Je třeba zdůraznit, že v oblasti marketingu se metodické přístupy a strategie vůči dospělým klientům značně liší v závislosti na typu a velikosti vzdělávací organizace.

S ohledem na český vzdělávací trh by metodika měla být koncipována zejména **pro malé a střední vzdělávací firmy**, které nemají finanční prostředky a časový prostor na nákladné a sofistikované marketingové strategie. Metodika se proto musí důsledně zaměřit na finančně dostupné marketingové nástroje založené na využití nejnovějších trendů v dané oblasti a možností daných rozvojem komunikačních technologií.

Druhou nejdůležitější cílovou skupinu představují **střední a vysoké školy**, které poskytují vzdělávání dospělým a v oblasti marketingu se zatím příliš neorientují. V zásadě lze konstatovat, že vzdělávání dospělých je natolik specifické a odlišné od vzdělávání počátečního, že je nezbytným úkolem škol s ambicemi poskytovat toto vzdělávání, aby se v oblasti marketingu naučily stejným postupům a praktikám, jaké používají ty nejlepší vzdělávací instituce pro dospělé.

Dalším cílem je důsledné respektování **specifičnosti vzdělávacího sektoru**. Existuje mnoho marketingových postupů a technik, ale jen některé z nich jsou efektivně

využitelné ve vzdělávacích institucích. Vzdělávací instituce musí řešit zejména následující okruhy problémů v oblasti marketingu:

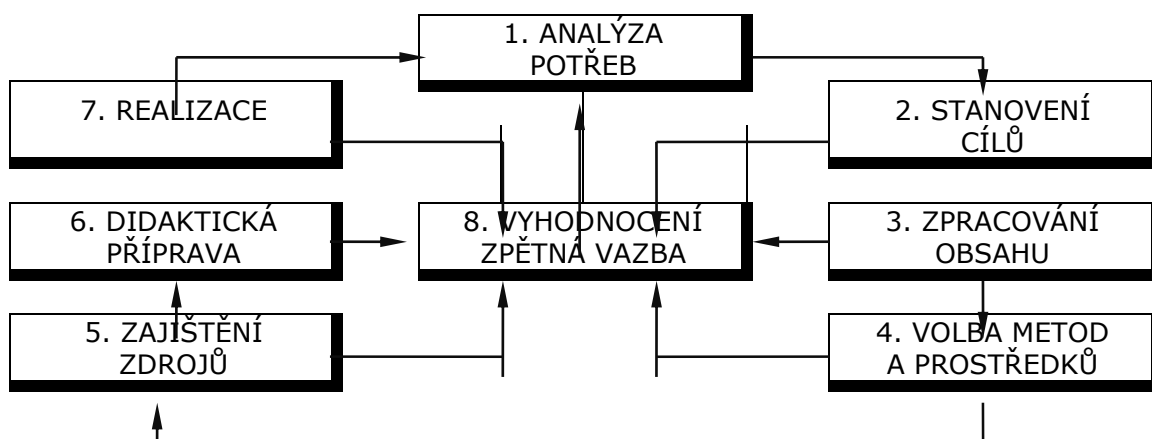
- jak efektivně komunikovat a co nejlépe zjišťovat potřeby klientů – podniků i jednotlivců,
- jakým způsobem profilovat svoji nabídku na vzdělávacím trhu,
- jakým způsobem vzbudit zájem o nabízené programy dalšího vzdělávání na základě zjištěných vzdělávacích potřeb.

Je třeba tedy navrhnout taková řešení, která umožní dodat potřebnou vzdělávací nabídku správnému zájemci, ve správném čase a odpovídající kvalitě. Vhodné je zejména připravit konkrétní metodické návody, které vzdělavatel bezprostředně využije ve své organizaci.

b) tvorby vzdělávacích programů,

V oblasti tvorby vzdělávacích programů se ukazují také významné nedostatky, které se projevují zejména při žádosti o akreditaci vzdělávacích programů. Vzdělávací instituce by si měly osvojit zejména tzv. **kompetenční přístup** k tvorbě vzdělávacích programů, který klade důraz na to, jaké kompetence si klient v průběhu vzdělávání má osvojit. Zde mají zase více problémů komerční vzdělávací instituce, protože školy se s tímto přístupem setkávají již v rámci tvorby školních vzdělávacích programů pro počáteční vzdělávání. Z tohoto přístupu vycházejí profesní kvalifikace NSK i jejich kvalifikační a hodnotící standardy. Také firmy se stále více zajímají, které konkrétní výsledky v podobě rozvoje kompetencí jejich zaměstnanců jim vzdělávání přinese.

Metodická podpora tedy předpokládá především vytvoření praktických návodů, jak tvořit různé typy vzdělávacích programů. **Příprava vzdělávacího programu** je přípravnou fází vzdělávacího procesu, proto musí zahrnovat všechny prvky, charakterizující vzdělávací program, tedy:



Je třeba říci, že k tvorbě vzdělávacích programů neexistuje jednotný, kodifikovaný přístup. Ani **akreditace vzdělávacích programů** není jednotně legislativně upravena, existuje celá řada zákonů a vyhlášek, vymezujících pro určité vzdělávací programy akreditační povinnost, např. pro rekvalifikační vzdělávání, pro vzdělávání pedagogických pracovníků apod.⁸. Jeden metodický přístup k tvorbě vzdělávacího programu podle požadavků akreditace tak představuje např. využití **metodiky tvorby vzdělávacích programů pro kvalifikace NSK**, který se používá v projektu UNIV. Alternativní přístup

⁸ Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

k té části tvorby vzdělávacího programu, která se týká především evaluace a zpětné vazby lze využít např. **Kirkpatrickova modelu**⁹.

c) inovativních forem dalšího vzdělávání (zejména e-learning).

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

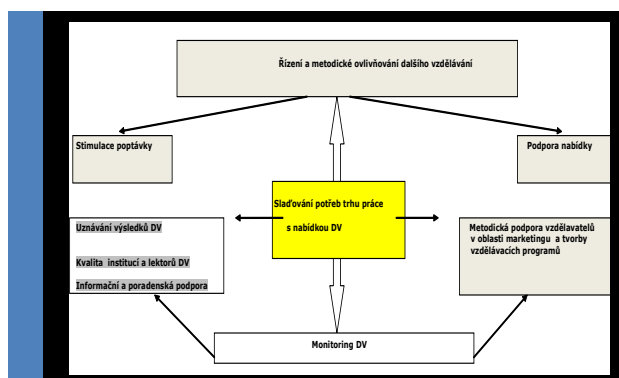
⁹ Donald L. Kirkpatrick je mezinárodně uznávaný odborník a zakladatel měření ve vzdělávání. V současné době působí jako emeritní profesor univerzity ve Wisconsinu.

8. Sladování nabídky dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce

Cíl: Spoluprací se sociálními partnery podporovat soulad nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického, environmentálního a sociálního rozvoje

(Strategie celoživotního učení, MŠMT, 2007)

Vyhodnocení domácího i zahraničního prostředí jednoznačně prokázalo, že pro sladování nabídky vzdělávání s potřebami trhu práce sehrávají zásadní roli včasné, důvěryhodné a v odpovídající formě dostupné informace o současných a budoucích potřebách trhu práce. Je tomu tak proto, že vývoj trhu práce je odrazem stále rychlejších a hlubších změn v ekonomickém vývoji, které jsou ovlivňovány globalizačními trendy, technologickými změnami, ale i cykličností. Na tyto trendy vzdělávací systém často reaguje s příliš velkým zpožděním, což přispívá ke strukturálnímu nesouladu poptávky a nabídky na trhu práce, a další vzdělávání (DV) je často jediným nástrojem, který tento nesoulad může pružně a efektivně řešit. Nezbytnou podmínkou je však ochota dospělé populace rozšiřovat, zvyšovat či měnit svoji kvalifikaci a odpovídající nabídka vzdělávacích příležitostí. Je důležité, aby se jak účastníci DV, tak samotní vzdělavatelé či tvůrci systémových opatření v oblasti DV mohli opřít o systematické a kvalitní informace o vývoji trhu práce a o prioritách, které z toho pro jejich rozhodování vyplývají.



Z tohoto důvodu byly učiněny důležité kroky k vytvoření systematického informačního prostředí pro sladování vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce. Jejich cílem bylo navrhnout systém, který by zajistil dostupnost zdrojů dat a informací o současných a očekávaných potřebách trhu práce a vytváření **informačních produktů pro vybrané cílové skupiny**. Systémové prostředí pro dlouhodobé a pravidelné vytváření těchto informačních produktů by mělo pomoci formovat jak nabídku dalšího vzdělávání (dále DV), tak poptávku po DV způsobem, který bude vyhovovat současným i budoucím potřebám zaměstnavatelů, zlepšit uplatnitelnost uchazečů o práci a povede k vyšší globální konkurenceschopnosti české ekonomiky.

Cílovými skupinami uživatelů informačních produktů jsou:

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

Vstupní analýzy prokázaly, že dosud v ČR nebyly k dispozici komplexní informační produkty o potřebách trhu práce, které by byly využitelné jednotlivými cílovými skupinami. Projekty, které byly v ČR řešeny, nabídky obvykle jednorázově informace o situaci na národním trhu práce nebo na regionálních trzích práce, které navíc nebyly „šity na míru“ pro specifické uživatele. Částečnou výjimku představují studie zpracované Národním ústavem odborného vzdělávání (NÚOV) pro potřeby tvorby NSK pod názvem Sledování vývojových trendů ve skupinách příbuzných povolání v letech 2004-2007, portál

Budoucnost profesí¹⁰, přinášející informace o budoucích požadavcích trhu práce, a Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce¹¹, a to zejména v oblasti vzdělávací nabídky a současných požadavků zaměstnavatelů.

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

Vzhledem k tomu, že zpracovávání informačních produktů o vývoji na trhu práce pro specifické cílové skupiny bylo v ČR novou disciplínou, bylo při jejich návrhu přihlédnuto k zahraničním zkušenostem. Řada vyspělých zemí se může pochlubit dlouhou historií v tvorbě a využívání informačních systémů o trhu práce a požadavcích zaměstnavatelů a o jejich přístupy se návrh českého systému částečně opírá. V některých zemích, konkrétně v Rakousku (QualifikationsBarometer¹²), nebo v USA (O*Net) jsou informační systémy o trhu práce již velmi komplexní, s pokročilou navigací a poradenstvím a využívající různé formy informačních produktů přizpůsobených potřebám jednotlivých cílových skupin. Zejména rakouský přístup, tvořený obsáhlým informačním tržištěm se specifickými studiemi, které kombinují analýzy trhu práce s přehledem nabídky vhodných oborů DV a profily vzdělavatelů, umožňuje každé cílové skupině vlastní způsob práce s informacemi a velice se blíží pojetí, které je dle analýzy potřeb cílových skupin vhodné pro ČR.

8.1 Informační produkty

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

Každý zpracovaný informační produkt se skládá ze dvou částí. První částí je **metodický manuál**, tj. příručka, která zahrnuje obsahové vymezení produktu, jeho účel, strukturu a vnitřní logiku jeho tvorby. Jsou zde podrobně popsány jednotlivé používané ukazatele a vysvětlen způsob jejich konstrukce, včetně upozornění na možná omezení vypovídací schopnosti ve vazbě na úroveň dezagregace. Dále jsou uvedeny zdroje dat pro výpočet indikátorů, včetně příslušných odkazů urychlujících jejich vyhledávání. Metodika obsahuje rovněž návod na interpretaci výstupů. Podle povahy indikátorů je stanovena doporučená periodičita aktualizace informačního produktu.

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

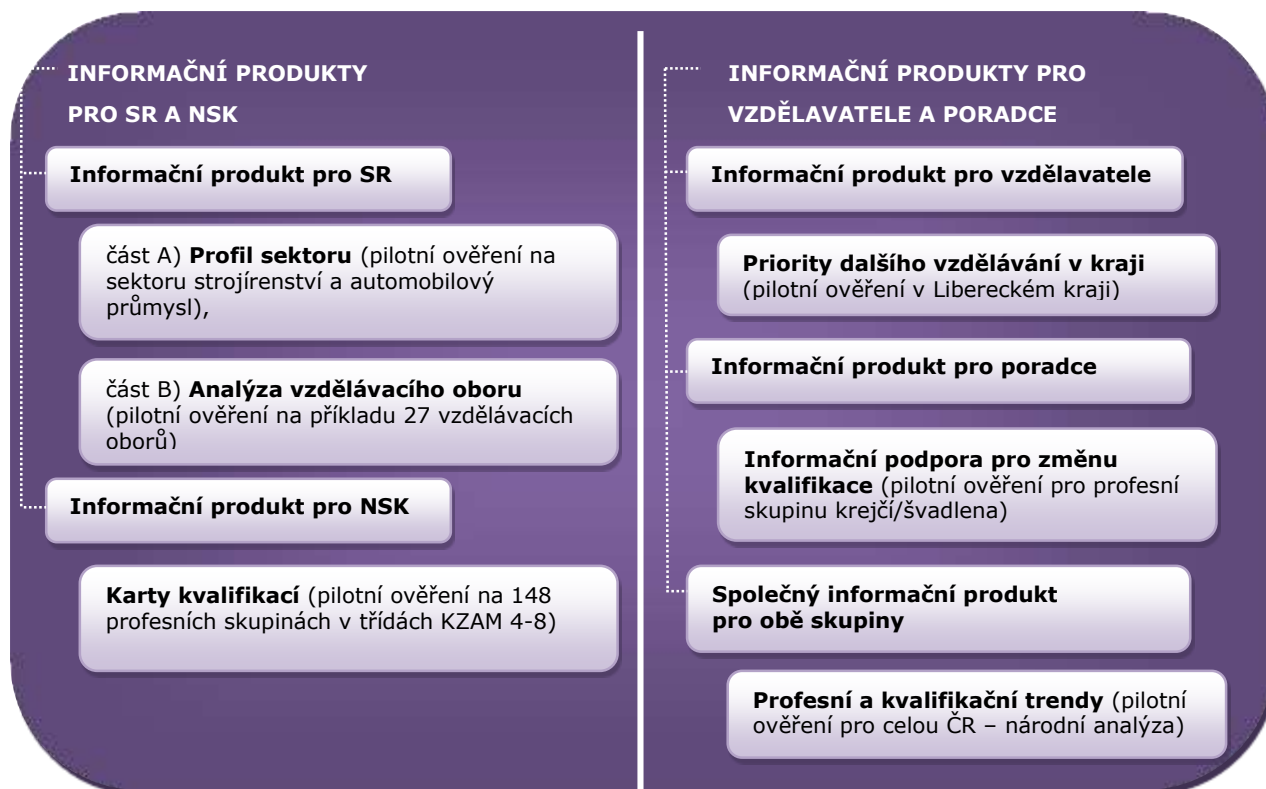
Celkový přehled o vytvořených produktech podává následující schéma.

¹⁰ Portál zpracovaný a provozovaný Národním vzdělávacím fondem, o.p.s. www.budoucnostprofesi.cz

¹¹ www.infoabsolvent.cz

¹² <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>

Schéma 1: Informační produkty



Informační produkty pro sektorové rady a tvůrce NSK

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

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

Na základě těchto informací byly navrženy a pilotovány tyto informační produkty:

IP1 - Sektorový informační produkt (pro potřeby sektorových rad), složený ze dvou relativně samostatných dílčích částí:

- část A – „**Profil sektoru**“ – cílem je poskytnout přehled zejména o vývojových tendencích zaměstnanosti v sektoru včetně rozboru profesně kvalifikační struktury a identifikace rizikových profesních skupin z hlediska jejich budoucí dostupnosti na trhu práce. V rámci pilotáže byla tato část produktu zpracována pro sektor strojírenství.
- 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.

IP2 - Informační produkt „Karta kvalifikace“ (pro potřeby tvůrců NSK) - cílem je poskytnout datové a analytické podklady pro rozhodování o prioritách postupu tvorby dílčích kvalifikací a rámcové informace pro potřeby zpracovatelů NSK.

V rámci pilotáže byla „Karta kvalifikace“ zpracována pro profesní skupiny KZAM 3 až 8 (na úrovni čtyřmístného členění) v celkovém rozsahu 148 karet.

Informační produkty pro vzdělavatele a pro poradce

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

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

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

IP3 - Informační produkt pro vzdělavatele – „Priority dalšího vzdělávání v kraji“ – poskytuje informace o vývoji na trhu práce a největších nerovnováhách mezi nabídkou a poptávkou po profesích a kvalifikacích. Takové informace mohou vzdělavatelům pomoci identifikovat, které vzdělávací kurzy (s jakým zaměřením, pro jaké profese) budou aktuálně a v krátkodobém výhledu (např. 1 rok) nejvíce poptávány. Informační produkt je zpracován regionálně. Odlišnost regionálních trhů práce z hlediska nabídky a poptávky po profesích a kvalifikacích a velmi nízká míra dojíždění za prací mimo kraj trvalého bydliště limitují využitelnost souhrnných (národních) informačních produktů v rámci této cílové skupiny. Produkt zároveň analyzuje nabídku dalšího vzdělávání v kraji a její vývoj v čase. Pilotován je na příkladu Libereckého kraje.

IP4 - Informační produkt pro poradce – „Doporučení pro změnu / rozšíření kvalifikace“ – si klade za cíl poskytnout informace o profesních skupinách ohrožených nízkou uplatnitelností na trhu práce (vysoká míra nezaměstnanosti, dlouhodobý pokles pracovních míst, zaměstnanost převážně v neperspektivních odvětvích, vysoký počet uchazečů na 1 volné pracovní místo) a naznačit možnosti při změně / rozšiřování jejich kvalifikace a tím i zlepšení jejich uplatnitelnosti. Je pilotován na příkladu profesní skupiny krejčí / švadlena.

IP5 - Společný informační produkt pro poradce a vzdělavatele – „Profesní a kvalifikační trendy“ podává přehled o hlavních trendech českého trhu práce včetně předpokládaného vývoje a identifikuje hlavní hrozby a příležitosti a problémová místa. Hlavními částmi produktu jsou (i) Základní trendy, současná situace a výhled trhu práce (obsahuje analýzu celkových trendů v zaměstnanosti a DV, včetně hodnocení vzdělanostní a odvětvové struktury podrobných profilů profesních skupin) a (ii) Regionální komparace, která v obdobné struktuře přináší detailní analýzu situace na trzích práce v jednotlivých krajích.

Tento informační produkt byl pilotně ověřen v maximálním možném rozsahu – analyzuje všechny kraje, odvětví (jednomístná klasifikace CZ-NACE) a profesní skupiny (trojmístná klasifikace KZAM).

8.2 Návrh systému sladování

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

- a) zpracovatele informačních produktů,
- b) expertní skupinu zajišťující zpětnou vazbu,
- c) poskytovatele primárních dat,
- d) zpracovatele specifických dílčích analýz, jejichž výsledky jsou využitelné pro tvorbu informačních produktů,
- e) uživatele informačních produktů (cílové skupiny).

Navržený systém tvorby informačních produktů si klade následující cíle:

- výrazné zvýšení informovanosti cílových skupin o situaci a trendech na trhu práce přehlednou a snadno využitelnou formou;
- zajištění pravidelného zpracování informačních produktů ve vysoké kvalitě;
- poskytnutí konzultační a metodické podpory všem případným tvůrcům informačních produktů.

Konkrétní podoba systému, rozsah zpracovávaných informačních produktů a četnost jejich aktualizace

ad a) V navrhovaném systému je velmi důležité, aby byla zajištěna kvalita informačních produktů. Tyto práce by měly být svěřeny nejlépe jednomu zpracovateli, který by byl vybrán na základě výsledků výběrového řízení a který by plnil roli „**Centra informačních produktů**“ (CIPRO). To by zabezpečovalo rozvoj a aktualizaci vytvořených informačních produktů pro jednotlivé cílové skupiny, vytvoření a správu on-line prezentací těchto produktů a zabezpečování zpětné vazby od uživatelů a zapracovávání případných návrhů na změny v informačních produktech a celém systému.

Původním záměrem bylo navržení takových informačních produktů a systému jejich vytváření, které **umožní cílovým skupinám zpracovávat tyto produkty samostatně**, na základě veřejně přístupného návodu (metodiky). Tato varianta řešení zpracovávání informačních produktů však byla v návrhu systému nahrazena variantou nejlépe jednoho zpracovatele (CIPRO), která se jeví jak ekonomicky, tak z hlediska zabezpečování odborné úrovně informačních produktů nejvýhodnější. Některé vstupní datové zdroje jsou totiž dostupné pouze za úplaty a náklady na jejich pořízení často nejsou úměrné rozsahu jejich využití v informačních produktech (za předpokladu, že se tvorbou informačních produktů bude zabývat více zpracovatelů, by si každý jednotlivý zpracovatel musel nakupovat data sám). Zároveň je tímto způsobem možné zajistit vzájemnou provázanost tvorby informačních produktů, jednotnou metodiku, garantovat úroveň kvality a časovou a obsahovou návaznost zpracovávaných produktů.

ad b) Důležitou roli bude mít i **expertní skupina** fungující na dobrovolné bázi, která bude plnit roli poradního a ověřovacího orgánu CIPRO. Jejími členy budou vedle zástupců cílových skupin také experti z institucí, které se budou podílet na tvorbě a

nastavení informačních produktů, zástupci hlavních institucí, které mají vazbu na problematiku trhu práce a vzdělávacího systému. Expertní skupina bude mít 6-10 členů, přičemž by měly být zastoupeny zejména MŠMT, MPSV, NVF, NÚV, AIVD, HK, SPCR, zástupci krajů. Jejich úkolem bude přinášet podněty a doporučení pro zlepšování nejen kvality činnosti CIPRO, ale i změn a doplňků ke stávajícím IP (zpětná vazba k zpracovaným informačním produktům a jejich využitelnosti).

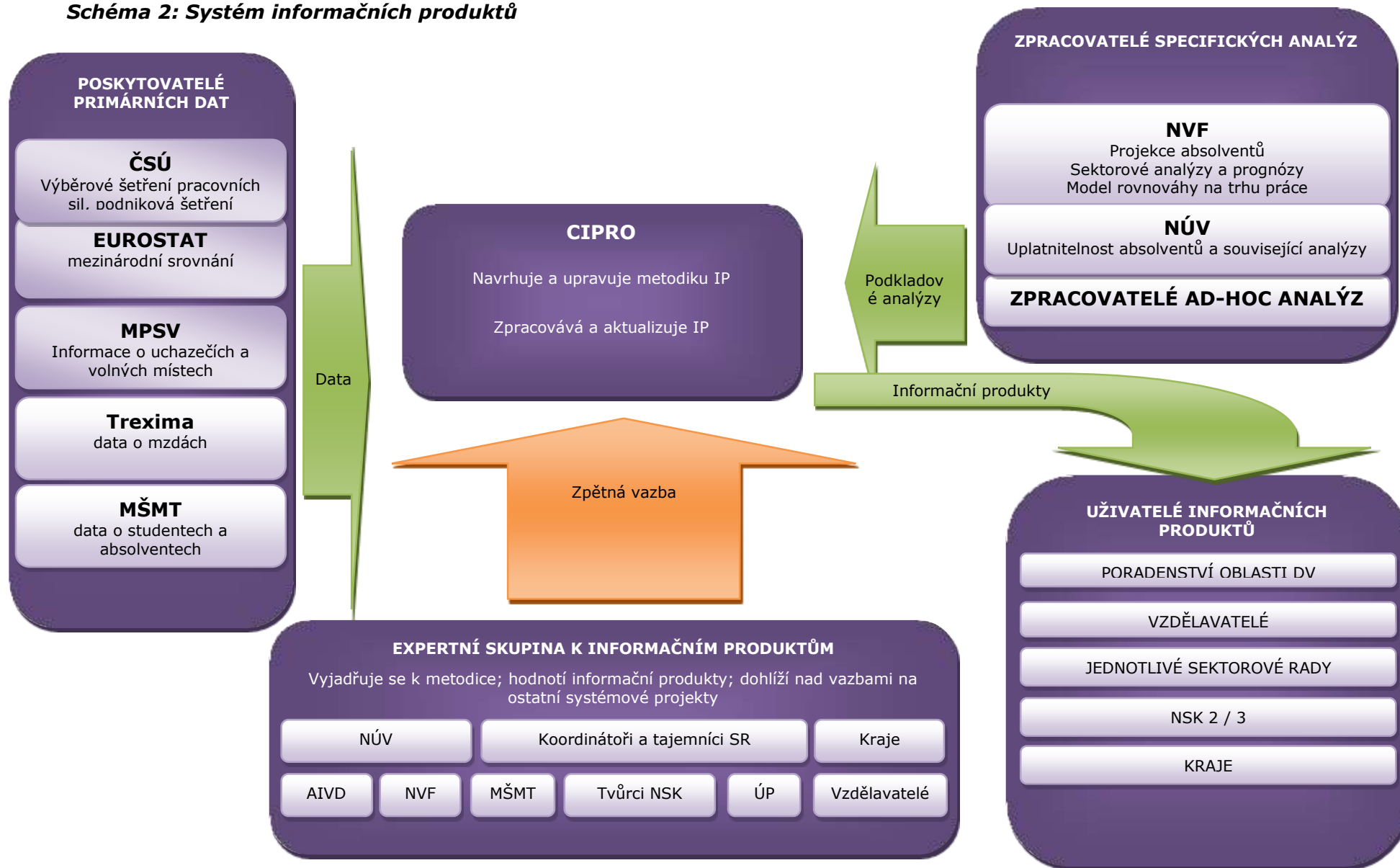
ad c) Poskytovatelé vstupních dat, kteří zahrnují instituce, které na základě realizovaných statistických šetření či sběru dat disponují unikátními daty, která jsou nezbytná pro zpracování jednotlivých částí informačních produktů. Mezi poskytovatele dat patří zejména Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Trexima, spol. s r.o., Eurostat, Czechinvest, Národní vzdělávací fond, Národní ústav pro vzdělávání. Do datových zdrojů nebyl zařazen žádný terénní sběr dat – dotazníkové šetření nebo hloubkové rozhovory, realizované na větším (reprezentativním) vzorku. Je tomu tak proto, že jedním z klíčových faktorů ovlivňujících design informačních produktů je cena a udržitelnost. Terénní šetření jsou velmi drahá, a pokud by informační produkty ve velké míře závisely na nich, neúměrně by to zvýšilo riziko jejich (ne)udržitelnosti.

ad d) Zpracovatelé dílčích analýz využitelných pro tvorbu informačních produktů zahrnují zejména instituce, které se zabývají analýzami uplynulého vývoje, stávající situací i budoucím vývojem na trhu práce a ve vzdělávání. Výstupy z těchto analýz představují důležitý zdroj informací využitelných při zpracovávání IP. Mezi hlavní představitele institucí, které se těmito tematickými okruhy zabývají, patří zejména Národní vzdělávací fond (NVF), Národní ústav pro vzdělávání (NÚV), dále např. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) nebo soukromé poradenské a konzultantské společnosti typu PwC, McKinsey, aj.

ad e) Cílové skupiny, které jsou uživateli informačních produktů. Tato skupina představuje jednak sektorové rady (SR) a řešitele projektu Národní soustava kvalifikací 2 (NSK2), a dále poskytovatele dalšího vzdělávání a poradenské služby v oblasti dalšího vzdělávání. Informační produkty jsou však ze své podstaty vhodné i pro další uživatele, především tvůrce vzdělávacích politik na národní i regionální úrovni, školy i širokou veřejnost.

Celý systém informačních produktů přibližuje schéma na následující straně.

Schéma 2: Systém informačních produktů



Rozvoj a udržitelnost systému

Byla vytvořena metodika pěti informačních produktů s obsáhlým pilotním ověřením a návrh systémového prostředí, které by dlouhodobě zpracování těchto produktů zajišťovalo. Vzhledem k rozsahu provedeného pilotního ověření (i když v nestejně šíři pro jednotlivé informační produkty) představuje tento výstup solidní základ pro fungování systémového informačního prostředí s relativně nízkými náklady na jeho dopracování a udržitelnost.

Dosažené výstupy i zpětná vazba od uživatelů prokázaly velký zájem cílových skupin o dlouhodobé zpřístupnění informačních produktů a jejich pravidelnou aktualizaci.

Cílová skupina zástupců SR a řešitelů NSK

Tato cílová skupina by uvítala, kdyby pilotované informační produkty mohla pro svou práci využívat dlouhodobě. Sektorové rady i tvůrci NSK nemají dostatek kapacit pro rozsáhlejší analytickou činnost a potřebují podpůrné informace od nezávislých zpracovatelů. Zejména Karty kvalifikací a analýzy vzdělávacích oborů jsou podle zástupců této cílové skupiny velmi vhodné pro podporu práce sektorových rad, a to jak v oblasti dalšího, tak počátečního vzdělávání. Je doporučeno v rámci vhodného následného projektu alokovat finanční prostředky, které by umožnily kontinuální zpracovávání informačních produktů v alespoň roční periodě.

Pilotní ověření informačních produktů pro tuto cílovou skupinu bylo sice rozsáhlé, avšak přesto nepokrývá plnou šíři aplikací těchto produktů z hlediska celkového počtu sektorů, vzdělávacích oborů a profesních skupin. Zatím byl v rámci projektu Koncept zpracován pouze jeden Profil sektoru, přičemž počet sektorových rad, které připravují sektorovou dohodu a které by mohly aktivně využívat obdobný informační produkt, je alespoň pětikrát vyšší. Analýzy vzdělávacích oborů jsou v současné době zpracovány pro strojírenství, nekovové minerální výrobky, potravinářství, zemědělství a dopravu a částečně elektrotechniku, stále však značná část oblastí není pokrytá (stavebnictví, chemie, dřevozpracující průmysl, kovovýroba, gastronomie a další). Největší rozsah pilotního ověření mají Karty kvalifikací (148 profilů), zde je potenciál rozšíření o přibližně 30 dalších karet.

Kromě systematického dopracování celého rozsahu potřebných aplikací pro sektory, obory a profesní skupiny v naznačeném rozsahu je zároveň vhodné aktualizovat informace u těch, které již v rámci pilotního ověření byly vytvořeny.

Cílová skupina vzdělavatelů a poradců

Zpracování informačních produktů pro vzdělávání a poradenství vhodně doplňuje informační produkty pro SR a NSK tím, že přináší detailní regionální přehled (v případě produktu pro vzdělavatele), specifické poradenství pro problémové profesní skupiny (v případě produktu pro poradce) i celkový pohled na vývoj trhu práce (u společného produktu), který žádný jiný produkt neobsahoval.

Pilotní ověření bylo u těchto produktů méně rozsáhlé, což vytváří prostor pro zpracování dalších 13 regionálních analýz a potenciálně až několika desítek poradenských produktů (pro větší počet identifikovaných problémových profesních skupin). Pouze v případě společného informačního produktu (Profesně kvalifikační trendy) pokrylo pilotní ověření celý rozsah možných témat.

Webový portál

Nezbytnou složkou informačního systému o trendech v oblasti dalšího vzdělávání v sektorovém, vzdělanostním, profesním či regionálním pohledu je **internetová prezentace**. V podstatě každý z analyzovaných zahraničních systémů provozuje portál, který uživateli umožňuje vyhledat specifické výstupy na základě individuálního dotazu. Pro zvýšení hodnoty celého systému a jeho praktické využitelnosti je doporučeno vytvořit obdobný portál rovněž v ČR a prolinkovat profesní, odvětvové či vzdělanostní profily

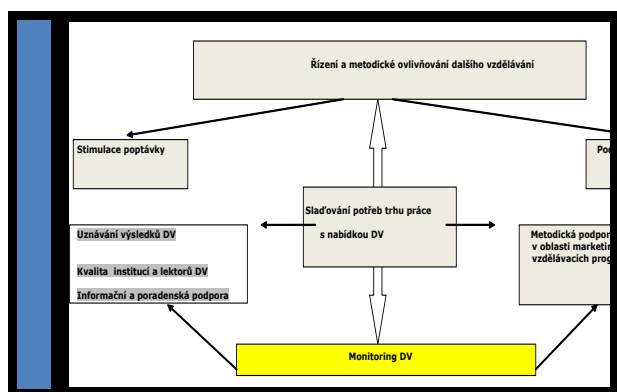
s existujícími informačními systémy, které byly vytvořeny v jiných systémových projektech a vhodně se s informačními produkty doplňují (www.nsp.cz, www.infoabsolvent.cz, www.budoucnostprofesi.cz).

Zpracovávání informačních produktů vytvořených v rámci projektu Koncept umožňuje získat velmi detailní, rozsáhlé a s nízkými náklady aktualizovatelné informace o trhu práce z pohledu jednotlivých profesních skupin, sektorů, regionů či oborů vzdělání. Jejich přidaná hodnota a využitelnost byly jednoznačně potvrzeny zástupci cílových skupin a mají potenciál přispět významným způsobem k optimalizaci nabídky vzdělávacích institucí takovým způsobem, aby reflektovala současnou i budoucí situaci na českém trhu práce.

9. Monitoring dalšího vzdělávání

V České republice dosud neexistoval komplexní systém monitoringu dalšího vzdělávání. Existovaly pouze dílčí informace o jednotlivých aspektech dalšího vzdělávání, které byly roztržité z hlediska datových zdrojů. Jejich výsledky byly publikovány odděleně, nebyly dávány do souvislostí, nebyly provazovány se souvisejícími informacemi, a nedávaly proto dostatečně ucelený pohled na vývoj v oblasti dalšího vzdělávání, na faktory tohoto vývoje a na jeho výsledky a přínosy pro populaci.

Komplexní pohled na vývoj dalšího vzdělávání a jeho průběžný monitoring je však nezbytný zejména pro tvůrce politik a konceptory v oblasti dalšího vzdělávání, neboť jen tak lze zajistit dostatečnou zpětnou vazbu a provádět opatření na principu „evidence-based policy“, tj. opatření založená na objektivních informacích a analýzách, s využitím kvantitativního sledování validních dat. Kromě institucí odpovědných za rozvoj dalšího vzdělávání na národní i regionální úrovni je získávání spolehlivých informací o různých aspektech dalšího vzdělávání (např. vývoji nabídky kurzů, vývoji poptávky po vzdělávání, zapojení specifických skupin populace do dalšího vzdělávání apod.) užitečné i pro vzdělavatele, poradce a další instituce působící v dané oblasti.



Potřeba vytvoření komplexního systému monitoringu dalšího vzdělávání je zmiňována v mnohých strategických a koncepčních dokumentech na mezinárodní¹³, národní i regionální úrovni. V rámci národních dokumentů je tento požadavek formulován již v Bílé knize – Národním programu rozvoje vzdělávání. Explicitně ji vyjádřil zejména Implementační plán strategie celoživotního učení (opatření 3.C.2).

V rámci projektu Koncept byly realizovány zásadní kroky k vytvoření a zavedení systémového prostředí pro monitoring dalšího vzdělávání (DV). Jejich obsahem bylo jednak vytvoření souboru ukazatelů pro komplexní sledování a vyhodnocování vývoje oblasti DV a jednak zajištění systému spolupráce při zjišťování, předávání, zpracování a sdílení těchto informací.

9.1 Principy fungování systémového prostředí pro monitoring dalšího vzdělávání

Návrh systémového prostředí pro monitoring dalšího vzdělávání vychází z pěti základních principů:

- Tematické uspořádání systému indikátorů
- Kombinace výsledků a dat z různých informačních zdrojů

¹³ Tento požadavek vyjádřen například v evropské iniciativě Vzdělávání a odborná příprava 2010 a v návazném dokumentu Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě – ET 2020 (EU, 2009)

- Finanční úspornost při získávání dat – tj. nezavádění nových šetření, ale snaha o maximální využití informačních zdrojů, které existovaly již před zavedením celého systému
- Co nejširší zpřístupnění výsledků monitoringu prostřednictvím webových stránek
- Spolupráce sítě partnerů, kteří se zabývají sledováním různých aspektů dalšího vzdělávání

Prezentace informací o dalším vzdělávání prostřednictvím indikátorů

Jako metodický základ monitoringu byl vyvinut a zaveden **komplexní systém indikátorů dalšího vzdělávání**. Při jeho koncipování se vycházelo z metodiky CIPOO (context-input-process-output-outcome), která je používána pro monitoring vzdělávání např. ve Švýcarsku a některých dalších zemích ¹⁴. Pro aplikaci na české prostředí byly kombinovány informace z různých zdrojů, které byly provázány a dopočítány tak, aby v přehledné podobě tvořily 4 základní pilíře, které se pak dále větví. Pilíře postihují následující oblasti:

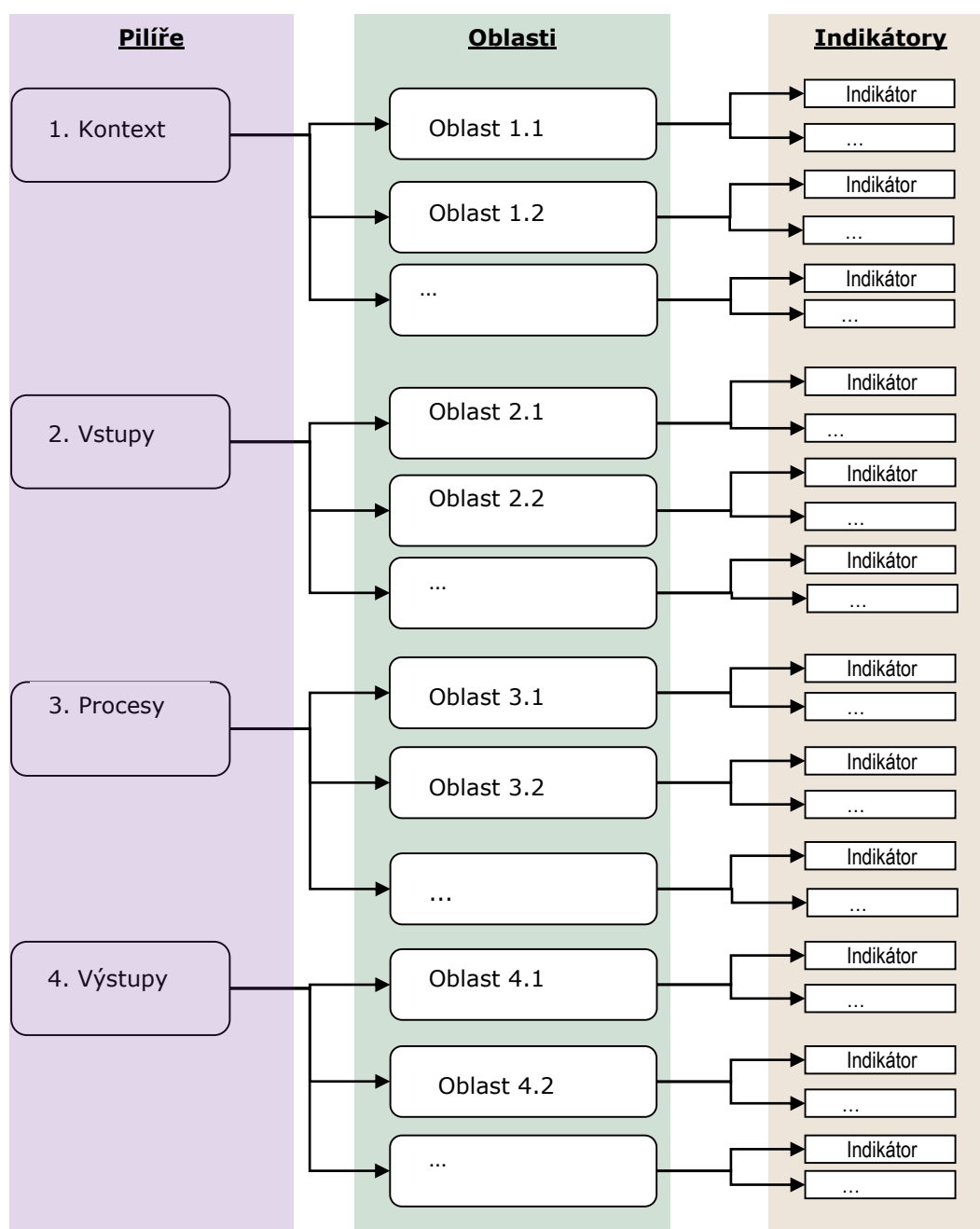
- **Kontext** dalšího vzdělávání (charakteristiky vnějšího prostředí, které další vzdělávání ovlivňují)
- **Vstupy** do dalšího vzdělávání (zdroje, které další vzdělávání využívá – finance, lidské zdroje)
- **Procesy** dalšího vzdělávání (způsoby, jakými je další vzdělávání realizováno – nabídka DV, kvalita, vzdělávací politika podniků)
- **Výstupy** dalšího vzdělávání (účast na různých formách dalšího vzdělávání)

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

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

¹⁴ V rámci přístupu CIPOO jsou jako výsledky (outcome) řazeny např. indikátory týkající se vzdělanostní úrovně populace, ekonomické aktivity apod. Protože však na tyto výsledky má vliv nejen rozvoj dalšího vzdělávání, ale také celá řada dalších faktorů (počáteční vzdělávání, ekonomická situace v zemi apod.), a přímé výsledky dalšího vzdělávání lze jen velmi těžko vyhodnocovat, byla v ČR pro další vzdělávání vyvinuta pouze čtyřpilířová varianta systému. Indikátory, které by bylo možno považovat za výsledkové, jsou obsaženy v pilíři kontextuálním z důvodu vzájemné interakce.

Schéma 1: Pilíře, oblasti a indikátory v systému monitoringu DV



Celkový počet indikátorů obsažených v systému je 72. Přehled všech indikátorů viz příloha 1. Takovýto systém by byl uživatelsky nepřehledný a velmi náročný na údržbu. Proto jsou indikátory rozděleny na klíčové a doplňkové.

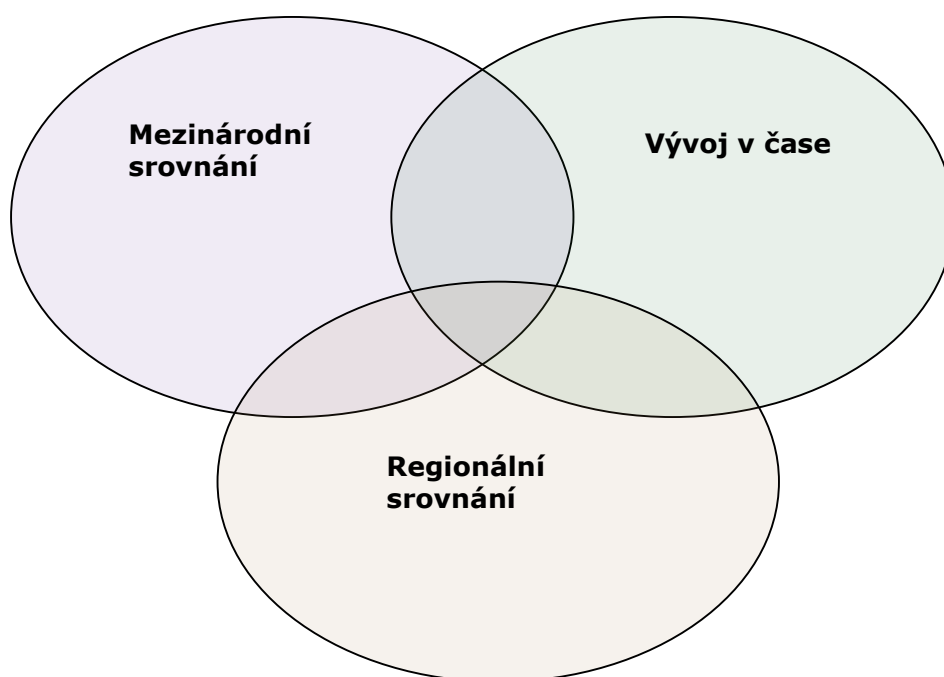
Klíčové indikátory slouží pro základní vhled do situace. Systém obsahuje 29 klíčových indikátorů. Jejich pravidelná aktualizace je pro celé fungování systému naprosto nezbytná.

Doplňkové indikátory tvoří doplňující informace pro specifické účely, pomáhají doplnit či lépe interpretovat výsledky klíčových indikátorů, v některých případech jsou variantami klíčových indikátorů za použití alternativní metodiky. Systém obsahuje 43 doplňkových indikátorů.

Způsob rozdělení indikátorů na klíčové a doplňkové se opírá o scoring v několika kritériích, mezi kterými vahou dominuje uživatelská významnost, dalšími kritérii jsou jednoduchost výpočtu, reliabilita, relevance, délka časové řady, budoucí udržitelnost a kvalitativní expertní názory.

Systém indikátorů by měl v ideálním případě sloužit k mezinárodnímu srovnání, k hodnocení vývoje za celou ČR v čase a k regionálnímu srovnání. V praxi jsou ale pro účely k dispozici jen některé z těchto údajů. Omezit se pouze na indikátory, které pokrývají všechny aspekty, by znamenalo rezignovat na celou řadu cenných informací. Finální systém je tedy diferencovaný – v maximální míře využívá indikátory pokrývající všechny aspekty, ale poskytuje i další informace, které jsou využitelné jen pro určitý segment srovnání (viz obrázek).

Schéma 2: Zaměření indikátorů



9.2 Maximální využití informačních zdrojů

V ČR existuje větší množství informačních zdrojů o dalším vzdělávání, které fungovaly i před zavedením komplexního systému monitoringu. Mezi ně patří výběrová šetření, databáze a administrativní zdroje o formálním i neformálním dalším vzdělávání. Některé informační zdroje jsou zaměřeny přímo na různé aspekty dalšího vzdělávání. Další dílčí informace o dalším vzdělávání pak lze získávat z různých informačních zdrojů, které jsou primárně zavedeny za jiným účelem.

Indikátory dalšího vzdělávání čerpají z řady těchto informačních zdrojů, které dříve publikovaly informace odděleně, a vytvářejí z nich ucelený systém monitoringu. Ten rovněž využívá zdroje, které nebyly dříve pro monitoring dalšího vzdělávání statisticky využívány, zejm. databáze nabídky dalšího vzdělávání.

Při analýze informačních zdrojů byla zkoumána především následující **kritéria**, na základě kterých jsou vybrány finální informační zdroje pro systém:

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

Webová stránka DV Monitor

Systém indikátorů dalšího vzdělávání je základem systému monitoringu dalšího vzdělávání. Sám o sobě však není prostředkem pro prezentaci konečným uživatelům. K tomuto účelu slouží webová stránka DV Monitor (www.dvmonitor.cz).

Hlavní uživatelskou skupinou webové stránky DV Monitor je decizní sféra a konceptoři dalšího vzdělávání na celostátní i regionální úrovni. Pro ně jsou na webu připraveny **souhrnné tabulky** poskytující rychlou informaci o postavení ČR vůči EU-27 a jednotlivých krajů vůči ČR jako celku, a to ve všech klíčových indikátorech.

Další uživatelské skupiny zahrnují vzdělavatele, podniky, poradce apod. Jejich uživatelské potřeby jsou značně diferencované a překrývají se. DV Monitor proto neobsahuje sekce zaměřené na přesně vymezené uživatelské skupiny, ale volí jednoduše přístupný rozcestník **tematických stránek**:

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

Ve stránkách tematických oblastí je upřednostněn uživatelský zájem nad systematickostí, jedná se spíše o formu článku než pouhého představení dat.

Kromě výše zmíněných cest k indikátorům skrze nabídku přizpůsobenou cílovým skupinám lze na webu vstupovat **systematickou cestou do celého systému ukazatelů**. Konkrétní indikátor je k nalezení prostřednictvím hierarchické vyhledávací struktury pilířů a oblastí. Stránka jednotlivého indikátoru pak obsahuje kromě samotných dat též odkaz na metodiku a možnost stáhnout tabulku ve formátu csv.

Dále je na webu obsažena řada **návazných informací**, které jsou důležité z hlediska provozu webových stránek, nebo které mohou být užitečné či zajímavé pro jejich

uživatelé. Jedná se o návod k použití, slovníček pojmů z oblasti dalšího vzdělávání, kontakty na správce obsahu webu, zajímavé odkazy uspořádané v tematických sekcích, aktuality ze světa dalšího vzdělávání a české i mezinárodní analýzy dalšího vzdělávání ve formě odkazů či studií ke stažení.

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

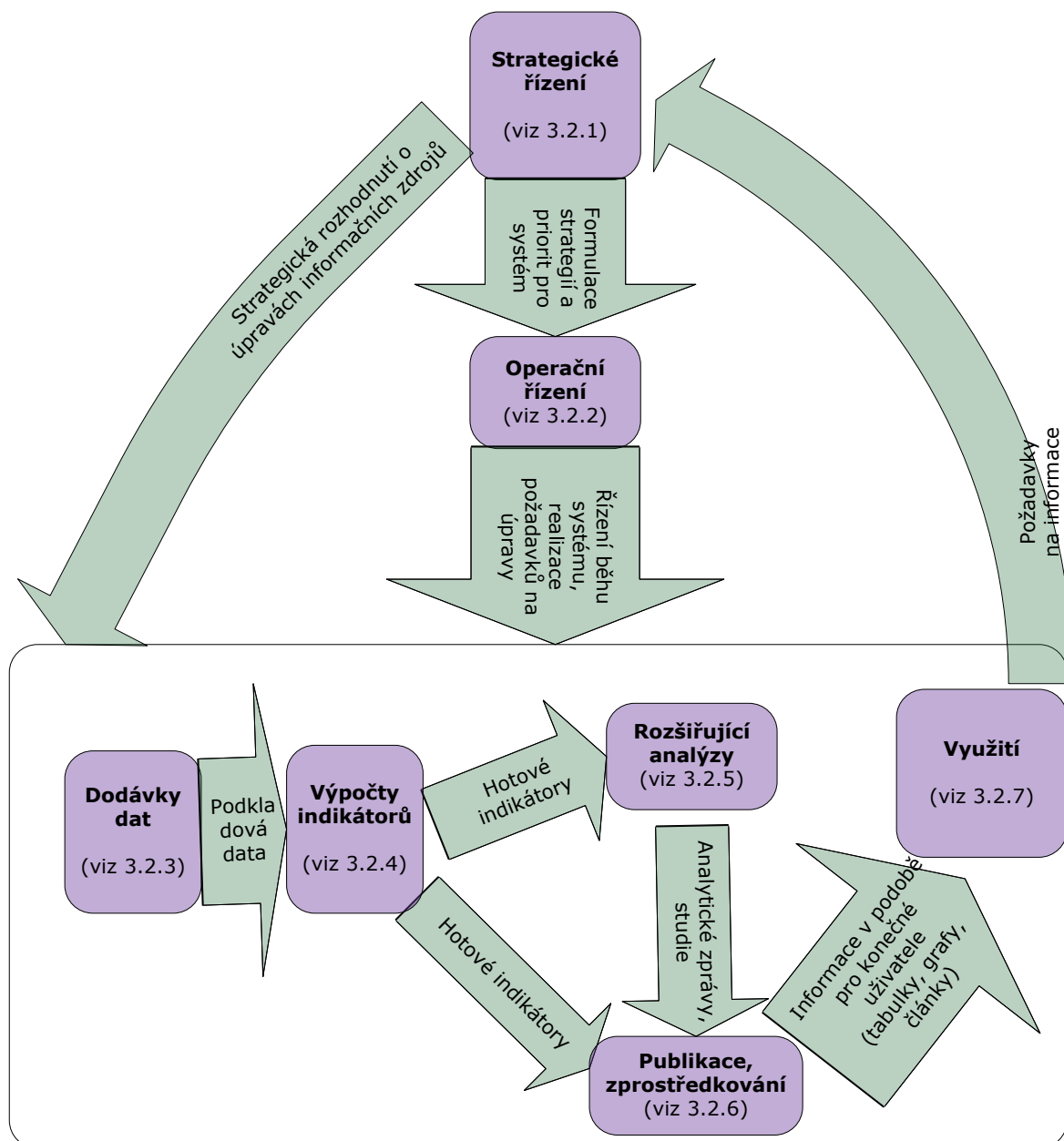
Webovou stránku spravuje MŠMT (samostatné oddělení metodiky a analýz) ve spolupráci s partnery systému monitoringu, kteří zajišťují obsahovou náplň a aktualizaci.

9.3 Institucionální fungování na principu sítě partnerů

Systém institucionálního zabezpečení systému monitoringu dalšího vzdělávání vychází z toho, že v České republice již působí několik institucí, které mají pro monitoring dalšího vzdělávání odbornou kapacitu a které se již před zavedením komplexního systému zabývaly dílčími činnostmi, jež jsou pro monitoring dalšího vzdělávání nezbytné (např. sběr dat o dalším vzdělávání). Základem koncepce systému je **propojení těchto institucí do spolupracujícího celku**, jehož úkolem je průběžně revidovat požadavky na monitoring dalšího vzdělávání, zjišťovat požadované informace, analyzovat je a přizpůsobovat požadavkům jednotlivých uživatelů.

Následující schéma představuje rámec, ze kterého vychází návrh institucionálního zabezpečení. Zachycuje jednotlivé funkce a vztahy v rámci systému a popisuje informační toky mezi jednotlivými složkami systému. Schéma je rozděleno do dvou základních částí – část řídicí a část realizační. U každé části jsou zachyceny její jednotlivé funkce a vnitřní vazby a je znázorněno vzájemné propojení těchto dvou částí.

Schéma 3: Role a vztahy v systému monitoringu dalšího vzdělávání



Strategické řízení

Na nejvyšší úrovni je strategické řízení celého systému. Instituce zajišťující strategické řízení se nestará o běžný chod celého systému, jejím úkolem je koncepční směřování systému. Strategické řízení bude zajišťovat **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy prostřednictvím 24 - Odboru dalšího vzdělávání a VOŠ**.

Úkolem strategického řízení je zejména:

- směřovat systém,
- formulovat požadavky na výstupy systému,
- zohledňovat významné požadavky dalších uživatelů,
- rozhodovat o velkých strategických změnách v oblasti informačních zdrojů,
- zajišťovat financování pro systém.

Vzhledem k úkolu zajišťování financování pro systém je v kompetenci strategického řízení též vyhlášení a provedení výběrového řízení na instituci zajišťující výpočty příslušných ukazatelů.

Operační řízení

Cílem operačního řízení je průběžné zajištění fungování systému a zajištění koordinace všech institucí zapojených do systému. Operační řízení bude zajišťovat **MŠMT prostřednictvím Samostatného oddělení metodiky a analýz (62)**¹⁵. Toto oddělení je pracovištěm státní statistické služby, což usnadňuje komunikaci s dodavateli dat a předávky dat do systému. Zároveň v rámci rozdělení kompetencí na MŠMT zodpovídá za informační systémy.

Operační řízení monitoringu dalšího vzdělávání zahrnuje zejména:

- koordinaci jednotlivých subjektů;
- uzavírání smluv s dodavateli dat;
- administrativní koordinaci systému;
- průběžné zjišťování potřeb uživatelů (např. 1x za rok konaný workshop + zjišťování prostřednictvím portálu) a formulace návrhů na rozvoj systému pro schválení na úrovni strategického řízení;
- dohled a podíl na způsobu předávání informací uživatelům, zejména pak provozování webové stránky DV Monitor.

Dodávky dat

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

- Mezinárodní data a některá běžně veřejně publikovaná národní data pocházejí z webových prezentací Eurostatu a dalších internetových zdrojů. Tato data nejsou zajišťována prostřednictvím jednotlivých dodavatelů, ale jsou získávána ze zmíněných webových zdrojů přímo.
- Dodávku dat, která nejsou veřejně k dispozici (některé národní zdroje dat a údaje v regionálním členění), zajišťují instituce, které tato data zjišťují a vlastní.

Zapojení jednotlivých dodavatelů dat do systému bude fungovat na základě smluvních ujednání mezi MŠMT (zastoupeným samostatným oddělením metodiky a analýz) a daným dodavatelem. Tato smluvní ujednání budou zahrnovat zejména:

- formu předávaných dat (obsah a formát),
- podmínky předávání (cena, propagace dodavatele, důvěrnost dat),
- termíny a pravidelnost předávání,
- kontaktní osoby pro jednotlivé zdroje dat.

Výpočty indikátorů

Úkolem partnerské instituce zajišťující výpočty indikátorů je transformace dat z podoby dodané dodavateli (mikrodata, podkladové tabulky, webové prezentace apod.) do podoby indikátorů, které již budou připraveny pro následnou publikaci a vhodné zpřístupnění uživatelům.

Výpočty indikátorů zahrnují zejména následující aktivity:

- Pravidelná aktualizace klíčových indikátorů a v závislosti na rozhodnutí na řídicí úrovni též doplňkových indikátorů zahrnující převod dat z podoby dodané dodavatelem do podoby indikátoru
- Stahování mezinárodních dat z veřejných zdrojů (viz tabulka níže)

¹⁵ Nově vzniklý útvar, který je od 1. 3. 2012 součástí VI – Skupiny legislativy a strategie.

- Zpracovávání a aktualizace metodických informací o indikátorech
- Rozvoj metodiky indikátorů
- Převedení indikátorů do podoby csv souborů umožňujících nahrání na web
- Správu neveřejné části webu – datového archivu

Obtížnost výpočtů indikátorů se liší, některé indikátory jsou v konečné podobě přímo od dodavatelů dat, další je třeba různě obtížným způsobem dopočítávat. Zpracování dat a výpočty indikátorů jsou po obsahové stránce podřízeny MŠMT - Samostatnému oddělení metodiky a analýz (62), přičemž budou zajišťovány formou externí služby.

Součástí zpracování dat a výpočtových prací bude i získávání dat z databáze Eurostatu, popř. dalších veřejných mezinárodních zdrojů. Ve většině případů se jedná o získání dat na základě stažení z veřejně dostupných zdrojů.

Rozšiřující analýzy

Do zpracování rozšiřujících analýz mohou být průběžně zapojovány různé instituce, které mají v této oblasti zkušenosti. Instituce zde jsou zapojeny formou volnějšího partnerství. Systém tak poskytuje prostor pro publikaci všech relevantních analytických informací o dalším vzdělávání a je prostředkem jejich šíření a sdílení. Informace analytického typu se shromažďují na webových stránkách, případně webové stránky poskytují informace o vzniklých analýzách a studiích. Za zapojení partnerů zpracovávajících analýzy a shromažďování informací o rozšiřujících analýzách bude zodpovědné Samostatné oddělení metodiky a analýz (62) MŠMT zajišťující operativní řízení, významní partneři mohou být oslovováni také na úrovni strategického řízení.

V případě uživatelské potřeby zjištěné na úrovni strategického řízení může zapojení institucí s analytickou kapacitou sloužit pro snadnější zadávání a tvorbu ad-hoc studií.

Publikace, zprostředkování

Hlavním obsahem činnosti bude transformace dat do podoby vhodné pro konečné uživatele a obsahová správa webových stránek DV Monitor, která bude zajišťovat zejména následující činnosti:

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

Na celkové podobě webových stránek se bude přímo podílet Samostatné oddělení metodiky a analýz (62) MŠMT zajišťující operační řízení, které bude provozovatelem webu. Předpokládá se spolupráce s IT firmou spravující web po technické stránce.

Publikace výsledků je úzce propojena s výpočty indikátorů, proto do obsahového plnění webu musí být výraznou měrou zapojen též zpracovatel zajišťující tyto výpočty. Je to z toho důvodu, že k přizpůsobení prezentace dat pro potřeby cílových skupin uživatelů je potřebná detailní znalost obsahu jednotlivých indikátorů, jejich vzájemné provázanosti, tématu a kontextu potřeb uživatelů. Korektní publikování výsledků vyžaduje znalosti metodiky výpočtů, aby prezentací nedošlo ke zkreslující interpretaci. Obsahovou správou a tvorbou „subproduktů“, tj. jednotlivých oddílů webových stránek, by proto měla být pověřena stejná instituce jako zpracovávající výpočet indikátorů.

Využití

Mezi majoritní uživatele patří MŠMT, další resorty, krajské samosprávy a krajské rady rozvoje lidských zdrojů. Dalšími uživateli jsou školy, soukromí vzdělavatelé, podniky,

analytici, poradci, jednotlivci. Uživatelé mají k celému systému přístup zejména prostřednictvím webové stránky DV Monitor.

Kromě zpřístupnění informací je také třeba, aby systém zajišťoval možnost zpětné vazby a průběžnou revizi podoby indikátorů monitoringu z hlediska požadavků uživatelů. Za tímto účelem webové stránky obsahují možnost kontaktu. Operativní řízení by mělo dále zajišťovat prezentaci systému na akcích uživatelů, kde lze shromažďovat přímé podněty. Jednou ročně bude pořádáno setkání nejvýznamnějších uživatelů formou expertního workshopu, které by mělo být podkladem pro strategická rozhodnutí o dalším vývoji systému monitoringu.

9.4 Další rozvoj systému monitoringu DV

Hlavním úkolem pro nadcházející období je dlouhodobé udržení fungování navrženého a zprovozněného systému monitoringu dalšího vzdělávání v takové podobě, aby dokázal průběžně revidovat požadavky na monitoring dalšího vzdělávání, zjišťovat požadované informace, analyzovat je, publikovat a přizpůsobovat požadavkům jednotlivých uživatelů.

Za tímto účelem je třeba podniknout především následující kroky:

Nezbytné kroky

Nezbytné kroky slouží k udržení systému monitoringu dalšího vzdělávání v jeho stávající podobě a jsou klíčové pro zajištění jeho fungování.

1.Uzavření smluvních vztahů v rámci sítě partnerů

Pro zajištění systému spolupráce je třeba uzavřít smluvní vztahy mezi MŠMT zastoupeným samostatným oddělením metodiky a analýz (62) a jednotlivými dodavateli dat. Uzavírání smluv je ovlivněno probíhajícími organizačními změnami ve státní správě, zejména v rámci MŠMT a MPSV. Z tohoto důvodu zůstaly zatím smlouvy mezi MŠMT a dodavateli dat v podobě návrhů před podpisem, popř. věcných záměrů. Byl domluven další postup, který bude iniciovat MŠMT tak, aby byla zajištěna udržitelnost systému monitoringu. V případě ČSÚ a MPSV se bude jednat o dílčí dohody o podmínkách předávání dat vztahující se k rámcovým smlouvám o spolupráci mezi pracovišti státní statistické služby a jejich dodatkům. V případě soukromých dodavatelů dat půjde o rámcové dohody o pravidelném předávání, na které pak budou navazovat jednotlivé objednávky.

Dále je třeba, aby MŠMT převzalo a trvale zajišťovalo smlouvy na hosting webových stránek DV Monitor.

2.Udržení stávajících informačních zdrojů

U některých využívaných zdrojů dat je v rámci úspor zvažováno jejich omezení či zrušení, které by mělo na systém indikátorů dalšího vzdělávání negativní vliv, v některých případech velmi zásadní. Jedná se často o šetření, jejichž primární účel je jiný než monitoring dalšího vzdělávání. Je třeba zajistit, aby do rozhodování o omezování těchto informačních zdrojů vstupoval též argument jejich využití pro monitoring dalšího vzdělávání. Riziko omezení či zrušení se týká především následujících šetření:

VŠPS – hrozící redukce vzorku na úroveň neumožňující krajské třídění by měla zásadně negativní dopad na celý systém indikátorů. Znamenalo by výpadek krajských variant u 8 klíčových a 5 doplňkových indikátorů.

CVTS – nezapojení ČR do CVTS5 by vedlo ke ztrátě prakticky všech informací o podnikovém vzdělávání, neboť v ČR není jiné podnikové šetření, které by se touto problematikou zabývalo, a jednotlivci nejsou schopni o některých aspektech podnikového

vzdělávání podat potřebné informace. Absence šetření CVTS by znamenala úplné zrušení 7 klíčových a 10 doplňkových indikátorů.

SET - Pokračování šetření SET, které v minulosti zajišťovalo informace o otevíraných oborech jednotlivých středních a vyšších odborných škol a předpokládaném počtu přijímaných do jiných než denních forem studia, je nejasné. Šetření zajišťoval zrušený Ústav pro informace ve vzdělávání ve spolupráci s Národním ústavem pro vzdělávání. Absencí šetření SET by ze systému vypadl jeden klíčový a jeden doplňkový indikátor.

Šetření akreditovaných kurzů MŠMT – dříve bylo rovněž zajišťováno Ústavem pro informace ve vzdělávání na zakázku pro odbor dalšího vzdělávání MŠMT. Šetření je podkladem pro výpočet 1 klíčového a 2 doplňkových indikátorů.

3.Zapojení připravovaných informačních zdrojů

Systém počítá v několika indikátorech i s informačními zdroji, které jsou ve fázi přípravy. Až bude jasná jejich finální podoba a zdroje budou uvedeny do provozu, bude třeba zajistit jejich zapojení do systému monitoringu dalšího vzdělávání. Jedná se o Rating vzdělávacích institucí a Informační systém pro kvalifikace a autorizace a o informace o složených dílčích maturitních zkouškách, které bude evidovat Cermat.

4.Zajištění aktualizace systému indikátorů a webových stránek včetně financování těchto aktivit

Část z těchto činností bude zajišťována interně na MŠMT, zejména prostřednictvím samostatného oddělení metodiky a analýz. Další část bude kontrahována ve formě služeb. Financování monitoringu dalšího vzdělávání bude zajišťovat MŠMT - odbor VOŠ a dalšího vzdělávání.

Žádoucí kroky

Žádoucí kroky vedou k průběžnému rozvoji monitoringu dalšího vzdělávání. Nejsou absolutně nezbytné pro jeho udržení ve stávajícím stavu, ale jsou důležité pro zajištění toho, že systém bude stále vyhovovat požadavkům uživatelů. Vzhledem k tomu, že systém je v současné podobě prvním řešením této problematiky, bude jeho další rozvoj a zlepšování nepochybně potřebné.

5.Průběžné zjišťování potřeb uživatelů a přizpůsobování systému monitoringu

Zásadní strategické požadavky bude formulovat MŠMT - odbor VOŠ a dalšího vzdělávání. Průběžné zjišťování potřeb dalších uživatelů může být zjišťováno prostřednictvím ohlasů na portálu DV Monitor. Jednou ročně by měl být uspořádán workshop pro širší skupinu uživatelů.

6.Úpravy stávajících informačních zdrojů za účelem jednoduššího zpracování informací

Některé informační zdroje, které systém indikátorů užívá, vyžadují poměrně náročné zpracování, které by mohla usnadnit úprava jejich formy nebo způsobu zpracování informačních zdrojů. Pro tyto úpravy by bylo třeba jednat s příslušnými odpovědnými institucemi. Jedná se například o seznamy akreditovaných kurzů zveřejňovaných jednotlivými ministerstvy.

7.Vyplnění informačních mezer

Mezi hlavní **informační mezery** patří (a) neexistující informační zdroje pro některé oblasti dalšího vzdělávání a (b) dlouhá perioda některých informačních zdrojů.

Ad a) Informační zdroje chybí zejména v následujících oblastech:

- Kvalita dalšího vzdělávání

- Nedostatky v dovednostech („skill gaps”)¹⁶

Ad b) Dlouhá perioda dostupnosti některých informací vychází zejména z frekvence mezinárodních šetření dalšího vzdělávání (AES, CVTS). Česká republika tyto mezinárodní zdroje na rozdíl od jiných evropských zemí nedoplňuje vlastními šetřeními v mezidobí a spoléhá se pouze na výsledky mezinárodních výzkumů, pořádaných v rozmezí zhruba 5 let. Dlouhý interval mezi šetřeními znesnadňuje průběžný monitoring vývoje v dané oblasti a znemožňuje bezprostřední evaluaci dopadů případných zaváděných opatření. Častější informace chybějí zejména v následujících oblastech:

- Financování dalšího vzdělávání podniky i jednotlivci
- Účast na vzdělávání během předcházejících 12 měsíců
- Bariéry účasti na dalším vzdělávání
- Vzdělávání v podnicích

Zejména u třetího zmiňovaného tématu bylo v minulosti v ČR provedeno několik ad-hoc výzkumů, které jsou však vzájemně obtížně porovnatelné. Pro řešení informačních mezer způsobených menší frekvencí mezinárodních šetření je možné uvažovat jednak o zavedení specifických národních šetření v mezidobí, ale také například včlenění potřebných otázek do dalších zjišťování, která jsou prováděna častěji (např. do VŠPS či do podnikových výkazů). V případě indikátoru „Účast na dalším vzdělávání v uplynulých 12 měsících” bylo ve 4. čtvrtletí 2011 Eurostatem pilotováno zařazení dodatečné otázky do LFS/VŠPS, přičemž o jejím trvalém zařazení do dotazníku zatím nebylo rozhodnuto.

¹⁶ Kromě šetření zaměstnavatelů prováděného NÚV, které je však zaměřeno pouze na dovednosti absolventů škol.

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 diferenciacce podle vzdělání	
I.2.1 Mzdová diferenciacce 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

Přehledová tabulka indikátorů

III. Procesy

III.1 Nabídka formálního DV

III.1.1 Nabídka dalšího formálního vzdělání vztažená ke struktuře zaměstnanosti	III.1.d1 Počet škol a kapacita programů nabízející 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

10. Podpora vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků

Podpora vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků bylo jediným tématem projektu koncept, které nemělo obecný, průřezový charakter, ale bylo zacíleno na specifický segment, kde je z řady objektivních důvodů **účast na dalším vzdělávání relativně nízká**. Hledaly se cesty, kterými by se další vzdělávání zaměstnanců v těchto podnicích mohlo stát dlouhodobě a koncepčně zajišťovanou činností, opírající se o zájem a aktivitu jejich majitelů/manažerů, jakož i samotných zaměstnanců.

Ačkoli byla přijata standardní unijní definice malého a středního podniku¹⁷, ukázalo se, že z hlediska dalšího vzdělávání je třeba soustředit pozornost zejména na **firmy s 10 až 100 zaměstnanci**. Vynechání rodinných firem a mikrofirem (tj. do 10 zaměstnanců), vycházelo z poznatku, že jakékoli další vzdělávání bude vždy závislé na osobních vztazích a zaujetí, spíše než na vytvořeném systému. U firem nad 100 zaměstnanců, zejména jsou-li v podmínkách ČR úspěšné a dlouhodobě životaschopné, naopak již zpravidla existuje osoba odpovědná za rozvoj lidských zdrojů, která se stará o kvalifikační potenciál zaměstnanců. Z toho plyne, že takovým firmám nebylo nezbytné pro tuto činnost hledat a nabízet základní systémová řešení.

Analýza situace ve sledovaných podnicích dle očekávání ukázala pro oblast systematického vzdělávání zaměstnanců v daném segmentu MSP více slabin a hrozeb než silných stránek a příležitostí. Chybějící motivace, prostředky a zejména absentující firemní kultura mnoha MSP, která by obsahovala komponentu soustavné péče o lidské zdroje včetně jejich koncepčního dalšího vzdělávání, vytvářejí nejen v ČR „bludný kruh“ nedostatku zájmu, času i prostředků na straně jak majitelů a manažerů podniků, tak i jejich zaměstnanců. Současně se ukázalo, že vzhledem k velikostní, oborové i zkušenostní rozdílnosti a geografické rozptýlenosti malých a středních podniků **nikde v Evropě nenacházíme jednotné systémové prostředí, resp. koncepční podporu**, která by plošně rozvíjela pozitivní trend směřující k dlouhodobému a systematickému dalšímu vzdělávání zaměstnanců. Řada slibných projektů se ukázala oborově nebo/a regionálně velmi specifických, většina plošně zaměřených dotačních aktivit dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP skončila s vyčerpáním finanční podpory.

10.1 Přehled klíčových omezení pro další vzdělávání v MSP a možnosti jejich řešení

Omezení:	Příčiny:	Důsledky:
1. Nelze formulovat a aplikovat jednu univerzální koncepci vzdělávání zaměstnanců MSP	• velké množství podniků v různých odvětvích s různým počtem zaměstnanců, různých regionů, různá struktura, různé potřeby...	• Nemožnost řešit tuto problematiku unifikovaně

¹⁷ viz Nařízení Evropské komise č. 800/2008

2. MSP nemají většinou zájem a ani možnost samy dlouhodobě financovat nebo i na úkor hlavních činností podporovat vzdělávání svých zaměstnanců	• nedostatek finančních prostředků, obtížná nahraditelnost zaměstnance v průběhu vzdělávání v pracovní době, • obavy z postižení odvráceným efektem získání větší kvalifikace jako jsou odchod za lepším, tlak na mzdy, nereálné požadavky na kariérní růst a benefity, • střední vzdělání mezi aktivní populací je značně rozšířené a trh práce nabízí dostatek uchazečů	• názor průměrného majitele/manažera vůči dalšímu vzdělávání zaměstnanců není přátelský • vzdělávání se omezuje na dobu trvání dotačních projektů a na nezbytné minimum • systematické, dlouhodobé vzdělávání je přijatelné jen jako aktivita mimo pracovní dobu a nikoliv za prostředky firmy
3. Absentující kultura péče o lidské zdroje včetně jejich vzdělávání	• chybějící vnitrofiremní kultura a management vstřícný vůči dalšímu vzdělávání zaměstnanců • absence HR útvarů, HR rozpočtů • chybějící materiální a prostorové vybavení pro efektivní vzdělávání zaměstnanců (PC s rychlým přístupem na internet pro e-learning,)	• absence systematického vzdělávání + platí důsledky pod bodem 2
4. Prostorová roztržitost a malá stavovská či oborová organizovanost	• definiční rys malého podnikání • podnikání ve venkovském prostředí a periferních oblastech země • relativní slabost a žádné nebo minimální zákonem svěřené kompetence podnikatelských komor a svazů	• nefunkčnost standardních metod a nástrojů propagace a následné mobilizace pro projekty vzdělávání zaměstnanců • bariéra pro příjem a přizpůsobení tradičních i nových obsahů a forem vzdělávání a dalšího vzdělávání • špatná dostupnost vzdělávání pro MSP v regionálních metropolích • specializované vzdělávání potřebné pro MSP není efektivní pro poskytovatele vzdělávání

S ohledem na výše uvedená omezení je zřejmé, že podpora vzdělávání zaměstnanců v MSP musí mít několik základních charakteristik, tj. musí být:

- **Akceptovatelná** ze strany majitelů/manažerů jednotlivých MSP a pracovníků tj. jeho přínosy (obsah, forma, vnitřní hodnota, výsledky) musí převážet nad náklady (nikoliv pouze finančními)
- **Dostupná** pro firmy – prostorově/časově/finančně

Na uvedená omezení je možné v určité míře koncepčně reagovat, a to využitím následujících postupů:

1. Koncept „toolboxu“, tj. vnitřně strukturovaný a uživatelsky vstřícný katalog postupů a forem dalšího vzdělávání zaměstnanců, které se budou vyznačovat tím, že budou reagovat na jednotlivá omezení, budou multiplikovatelné a vhodné pro více než jeden region či obor a zároveň se již osvědčily ve světě.

2. Preference „nízkonákladových záměrů“, tj. koncepčně budou preferovány formy a postupy nejméně finančně náročné, resp. ty, které rozkládají náklady do delšího časového období, resp. ty, které je možné sdílet s jinými MSP. Samozřejmostí je vzdělávání, kde je možné získat grant či jinou dotaci například na vstupní investici do materiálního vybavení zázemí pro další vzdělávání atd.

3. Preference záměrů působících na prostředí ve firmě, tj. které budou dlouhodobě spoluvytvářet pozitivní vztah k dalšímu vzdělávání, tj. raději drobné, ale trvalé „ostrůvky pozitivní deviace“ před jednorázovými masovými kampaněmi, které jsou charakteristické pro utrácení dotací k určitému termínu.

4. Vytváření sítí, tj. do koncepce se v maximální možné míře zahrnout organizace MSP (komory, svazy, regionální sdružení, BIC, RPIC, kluby), které mohou jen s minimální veřejnou podporou anebo i bez ní oslovit maximální počet MSP, zprostředkovat nabídky dalšího vzdělávání, zajistit poradenství ohledně srovnání jejich kvality, potřeby, výhodnosti či dostupnosti, snížit náklady na propagaci, případně poskytnout prostory pro školení.

10.2 Hlavní záměry podpory vzdělávání v MSP

Přesto na základě uvedených známých a vícekrát ověřených omezení, a současně s ohledem na dílčí pozitivní zkušenosti z ČR i zahraničí, byly navrženy dva hlavní záměry, které směřují k vytvoření základních struktur DV zaměstnanců MSP a dva sub-záměry, které jsou spíše formami či nástroji DV MSP a mohou být realizovány jako náplň hlavních záměrů nebo jako jejich doplněk či pokračování.

Hlavní záměry:

1. Síťování MSP v rámci oboru či regionu za účelem naplnění potřeb dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP.
2. Propojení MSP jednotlivě či skupinově s poskytovatelem dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP.

Sub-záměry jsou:

3. Zavedení pozice vnitrofiremního tutora dalšího vzdělávání zaměstnanců MSP/i částečné.

4. Maximální zapojení ICT včetně sociálních sítí do šíření propagace a vlastních obsahů dalšího vzdělávání MSP.

1. Síťování (klastrování) MSP v rámci oboru či regionu

- **Oborový klastř MSP** – zaměřený primárně na obory, kde existuje funkční oborová asociace a zároveň je daný obor vystaven silné konkurenci buď zahraniční anebo velkých podniků z ČR, a to proto, aby bylo možné získat vstupní informace o situaci mezi MSP v oboru a počítat s existencí snahy o spolupráci v oblasti vzdělávání. Příkladem může být klastř v oblasti potravinářské výroby (Potravinářská komora, případně konkrétní sub-oborové asociace).

- Počet firem v klastřu 5-15 (s cílem dosáhnout pozitivního efektu sdílením nákladů a efektivní komunikací mezi jednotlivými členy).
- Prvním krokem by mělo být kontaktování oborové organizace a v jejím rámci průzkum konkrétní situace a zjištění názoru na danou aktivitu.
- V případě oborového klastřu je možné předpokládat zájem jak o sdílení obecného vzdělávání, tak i vybraných odborných oblastí které podmiňují úspěšnost MSP (např. legislativa ČR a EU a trendy, technologie...).
- S ohledem na možné konkurenční prostředí je při navrhování oborových klastřů a jejich parametrů nezbytné se vyhnout případnému protisoutěžnímu jednání ve smyslu koordinování tržního chování.

- **Regionální klastř MSP** – zaměřený na geograficky vymezený region, v němž je aktivní hospodářská komora, aby bylo možné zjistit její názor (a součinnost) v rámci realizace záměru, zjistit existenci obdobných projektů v minulosti a s její pomocí vyprofilovat potenciální účastníky klastřu.

- Počet firem opět 5-15. V tomto případě půjde o sdílení spíše obecných obsahů dalšího vzdělávání (jazyky, IT, komunikační dovednosti... atd.) než obsahů oborově specializovaných.
- Zde může vzhledem ke geografické blízkosti lépe fungovat i případná dlouhodobá spolupráce se vzdělávací organizací, protože právě MSP jsou velice často „háklivé“ na ty poskytovatele obsahu dalšího vzdělávání, kteří neznají přesně prostředí, ve kterém se pohybují, a chtějí je přesto něco naučit.

Obsah možností spolupráce v rámci klastřů:

- Společná analýza vzdělávacích potřeb
- Sdílení vzdělávacích programů „na míru“
- Výměna zkušeností v oblasti vzdělávání/výchova lektorů „na míru“
- Sdílení relevantních informací

Do těchto sítí by bylo vhodné v maximální možné míře zahrnout organizace MSP (komory, svazy, regionální sdružení, BIC, RPIC, kluby), které mohou jen s minimální veřejnou podporou anebo i bez ní oslovit maximální počet MSP, zprostředkovat nabídky dalšího vzdělávání, zajistit poradenství ohledně srovnání jejich kvality, potřebnosti, výhodnosti či dostupnosti, snížit náklady na propagaci, případně poskytnout prostory pro školení.

2. Propojení MSP jednotlivě či skupinově s poskytovatelem dalšího vzdělávání

Cílem je dosáhnout stálou spolupráci s kvalitní vzdělávací institucí, kde se obě strany vzájemně znají, tudíž spolupráce naplňuje základní požadavky podniku a na druhou stranu umožňuje vzdělávací instituci zpracovávat nabídky na míru.

Problém kvality lidského kapitálu je v tom, že nároky na podnikové vzdělávání se stále sofistikují. Jeho nákladnost vyžaduje od MSP hledání co nejefektivnějších cest. Jednou z nich je především perfektní znalost toho, co je v podnikovém vzdělávání nezbytné. **Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb** je prvním krokem jak v systému, tak i v plánu a v projektu vzdělávací akce. Je to nejkritičtější a nejdůležitější fáze projektování vzdělávacích aktivit. Chyba provedená v analýze vzdělávacích potřeb se neodvratně projeví i ve všech krocích, tedy následně i při realizaci firemního vzdělávání a především v jeho účinnosti a nákladovosti.

Výsledkem analýzy je pak zjištění mezer ve výkonnosti, které je potřeba eliminovat, se zaměřením na takové, které je možné odstranit vzděláváním. Činnost spojená s identifikací potřeb není amatérsky zvládnutelná. Proto je často obcházena „odborným odhadem“ toho, co je potřeba. Daleko preciznějším řešením je stálá spolupráce s kvalitní vzdělávací institucí, která má na takovéto analytické činnosti vypracovanou metodiku. Stálost spolupráce je výhodou v tom, že se obě instituce (MSP i vzdělávací instituce) navzájem poznají a ušetří velkou část nákladů už jen vzájemnou informovaností.

Spolupráce musí naplnit základní **požadavky podniku**. Především to, že:

- Obsah musí být bezprostředně aplikovatelný v praxi a výuka či trénink musí být organizované co nejvíce individuálně.
- Vzdělávaný musí participovat na vzdělávání a na řešení problémů s ním spojených.

Možné formy spolupráce:

- Dlouhodobá kooperace, kde se oba subjekty dobře znají, vzájemně se informují o relevantních faktech a v případě potřeby společně připraví vzdělávací analýzu/program na míru
- Ad hoc spolupráce na vybraných tématech
- Spolupráce mezi klastrem MSP a vzdělávací institucí

Navrhovaný obsah spolupráce:

- Analýza požadavků a cílů MSP
- Přizpůsobení zpracování vzdělávacích programů zjištěným požadavkům
- Metodickou a konzultační podporu
- Vzdělávací programy na klíč dle dohodnutých možností
- Podporu pro společná řešení zainteresovaných stran (např. Úřadu práce, odborných škol, poradenských firem apod.)

V případě, že by došlo k propojení s výše uvedeným záměrem (ad 1), lze doporučit následující zaměření dalšího vzdělávání:

- V případě oborových klastrů – na vzdělávání povinné ze zákona, odborné (technické a technologické + speciální legislativa), ICT, jazyky a osobnostní dovednosti.
- V případě regionálních klastrů – ICT, jazyky a osobnostní dovednosti, případně obecná legislativa, která není vztažena ke konkrétnímu oboru.

Geograficky je doporučeno se zaměřit na ta odvětví a regiony, které jsou z hlediska dalšího vzdělávání nejproblémovější, protože právě zde se předpokládají největší bariéry, tedy i největší rezervy a tudíž i největší potřeba pomoci zvenčí.

3. Vnitrofiremní tutoři

Vnitrofiremní tutoři umožňují využití zkušeností vlastních zaměstnanců pro vzdělávání firmy a současně pro zlepšování firemní kultury. Vzdělávání na pracovišti je neúčinnější formou podnikového vzdělávání, která zcela bezprostředně spojuje teorii s praxí. Konkrétní průběh vzdělávání na pracovišti může mít různé formy a metody, může být různě pojímán a strukturován. Tento druh vzdělávání odstraňuje jednu ze závažných bariér vzdělávání v MSP, kterou jsou relativně vysoké náklady. Umožňuje organizovat krátká cílená školení/poradenství/přenos informací a zkušeností přímo v MSP všude, kde je to možné a redukovat dojíždění za vzděláváním jen na výjimečné případy, kdy je to skutečně nezbytné.

Zapojováním vlastních zaměstnanců do procesu interního vzdělávání zvyšuje firma zainteresovanost zaměstnanců na chodu firmy. Vytváří nový prostor pro seberealizaci, poskytuje jim nové pravomoci zodpovědnosti. Interní trenéři/tutoři jsou přímým nástrojem strategického přístupu k organizačnímu řízení, založeného na znalostech. Mají výhodu, že mohou vzdělávací proces přizpůsobovat na míru vnitřním potřebám podniku. Navíc, v určitých případech mohou specifické informace či know-how chránit před konkurencí.

Problém bývá s výběrem potenciálních interních trenérů, i když v každé firmě jsou mezi zkušenými odborníky zpravidla i lidé schopní své znalosti a dovednosti předávat a efektivně učit druhé. Vhodní pro tuto činnost jsou i lidé rekrutovaní ze seniorních zaměstnanců MSP, kteří mají bohaté zkušenosti a většinou jsou k firmě loajální. Na manažerských pozicích je dokonce tato schopnost vyžadována. Přesto potřebují určitou metodickou podporu, protože se od nich očekává, že budou umět různé manažerské dovednosti pro práci s lidmi.

Doporučené nástroje a způsoby podpory:

- Krátká školení/tj. přímo v MSP tak, že se redukuje dojíždění za vzděláváním na případy kdy je to nezbytné
- Kaskádové vzdělávání/forma která se uplatňuje v případě, že je nutné rychle proškolit velké množství pracovníků v krátkém čase. Školení se provádí „shora dolů“, kdy každý nadřízený se zúčastní školení u svého nadřízeného a následně školí podřízené
- Rozkouskované učení/rozdělení vzdělávacího programu na malé části, kde vytržení zaměstnanců od práce na 2 až 3 hodiny je nákladově efektivní a nepřerušuje chod firmy.
- Soufflearning - jedná se o procesně orientovanou metodologii. Systém přímo reaguje na individuální potřeby a požadavky zaměstnanců MSP za účelem zvýšení jejich odbornosti. Soufflearning umožňuje rychlé úpravy v obsahu školení, které je orientováno na jednotlivce. Zaměstnanci se přímo na pracovišti dohodnou se školitelem o svých potřebách. Školitel je sleduje i při práci a vzájemně reagují na vzniklé problémy.

Metody učení používané pro vzdělávání na pracovišti

Metoda	Výhody	Nevýhody
INSTRUKTÁŽ PŘI VÝKONU PRÁCE	Umožňuje rychlý zácvik u jednodušších nebo dílčích pracovních postupů, vytváří pozitivní vztah mezi pracovníky či školeným a nadřízeným.	Odehrává se často v hlučném a rušivém pracovním prostředí a pod tlakem pracovních úkolů
KOUČOVÁNÍ	Školený je soustavně informován o hodnocení své práce, umožňuje úzkou oboustrannou spolupráci, prostor pro stanovení cílů kariéry pracovníka.	Formování pracovních schopností probíhá pod tlakem pracovních úkolů a může být dosti rozkouskované.
MENTORING	Obdobné jako u koučování. Vnáší do školení prvek vlastní iniciativy školeného, uvědomělé volby vzoru a neformální vztah.	Obdobné jako u coachingu. Nebezpečí nevhodné volby mentora.
COUNSELLING (KONZULTOVÁNÍ)	Překonává jednosměrnost vztahu mezi školeným a školitelem, aktivita a iniciativa školeného, zpětná vazba, školitel si prověřuje své schopnosti.	Větší časová náročnost, školení se může dostat do rozporu s plněním běžných úkolů pracoviště, což vzbuzuje nelibost u školitelů či nadřízených.
ASISTOVÁNÍ	Soustavnost působení, důraz na praktickou stránku školení.	Možnost přenosu nevhodných návyků, instrukce z jednoho zdroje, napodobování může oslabit vlastní tvůrčí přístup.
KROUŽKY KVALITY	Zapojení pracovníků do procesu řešení problémů, především týmovou prací a projektovou činností.	Náročnost v přístupu liniových manažerů k zavádění participativního způsobu řízení.
POVĚŘENÍ ÚKOLEM	Vhodná při výchově k rozhodování a řešení úkolů tvůrčím způsobem, motivace k rozvoji, rozšiřuje se pole působnosti.	Pracovník se může dopustit chyb nebo nesplnit úkol.
ROTACE PRÁCE	Rozšiřování kvalifikace, vytváření nových zájmů, komplexnější poznávání podniku, rozvíjí se flexibilita pracovníků.	Pracovník nemusí uspět na každém pracovišti, což může poněkud podrýt jeho sebevědomí.
PRACOVNÍ PORADY	Aktivita, výměna zkušeností, prezentace názorů a zaujímání postojů zvyšují informovanost pracovníků, motivaci	Problém časového umístění Porady (ztráta pracovní doby nebo volného času).

Obsah vzdělávání s využitím firemních tutorů může být přizpůsoben potřebám podniku. Rozvíjejí se jak individuální dovednosti, tak i odborné vědomosti – ale zejména ty, které jsou zaměřeny na specifika daného podniku (tj. primárně technicko/technologické záležitosti). Samozřejmě, je možné tímto způsobem školit i dovednosti či ICT anebo jazykové kurzy, ale tento záběr by byl příliš široký na jednoho pracovníka a tím pádem bude výhodnější pro zmíněné oblasti využít externí zdroje na ad-hoc/systémové bázi.

Návrh konkrétních kroků:

- Zvolení vhodného odborného zaměření a velikosti MSP je velice důležité pro to, aby vůbec bylo možné pozici interního tutora zavést a realizovat. Jde zejména o firmy výrobní, kde je nutnost obeznamenovat se s novými výrobními postupy/technologemi a v počtu zaměstnanců spíše víc než 25- 30 (do tohoto počtu jsou firmy většinou permanentně vytíženy „do posledního muže“).
- Prvním, absolutně nezbytným krokem, musí být přesvědčení vedení společnosti, že tento postup je pro firmu žádoucí a že ho firma chce realizovat. Toto přesvědčení je možné do společnosti dostat několika způsoby: formou šíření pozitivní zkušenosti z podniků, kde to již funguje na všech možných fórech ke vzdělávání, dále vytvořením dotačního titulu pro tento záměr a v neposlední řadě dobrým public relations (vytvoření brožury a její distribuce, komunikace v médiích, na internetu, přednášky).
- Dalším krokem je vytipování vhodného interního tutora/tutorů a zároveň nastavení prostředí ve firmě tak, aby tento druh vzdělávání podporovalo. Konkrétně je nezbytné jasně definovat a ujasnit poslání tutora v rámci podniku/jeho motivaci (ideálně finanční) a vytvořit tým, který bude podporovat práci tutora ve firmě, kde budou zahrnuti jak zástupci vedení firmy, tak v ideálním případě i spolupracující vzdělávací organizace. Jako jedno z nejvhodnějších řešení se jeví pracovník v důchodovém věku, který má možnost díky této aktivitě zůstat aktivní ve firmě a předávat zkušenosti dále. V případě propojení s odběratelem/dodavatelem který má zájem o zajištění kvality v MSP, by mohlo jít o externích pracovníka odběratele/dodavatele.
- Proškolení tutora tak, aby zvládal všechny požadované úkony, a jeho odpovídající motivace, jsou následnými kroky.
- Zároveň se vytvoří návrh vzdělávání, které bude zajišťováno interním tutorem (z hlediska obsahu i formy).
- Tutorovo působení ve firmě se monitoruje podpůrným týmem a zpětná vazba je zapracována dále do jeho působení.

4. ICT - Elektronické vzdělávání, e-learning

Vzdělávání pomocí počítačů je jednoznačně výhodné i pro MSP. Umožňuje v krátkém čase a při nízkých nákladech vyškolit velké množství zaměstnanců. Jedná se o modifikaci distančního vzdělávání, která využívá nejmodernější informační technologie (Internet nebo podnikový Intranet) formou distribuovaného vzdělávání. Neklade nároky na prostory, umožňuje průběžnou aktualizaci.

Nicméně, tento způsob vzdělávání má větší bariéry, než by se na první pohled zdálo, jak jednoznačně potvrdily i zahraniční studie/projekty, proto je nezbytné k němu přistoupit na základě již existujících zkušeností a neopakovat zbytečně chyby.

Krom toho je nutno vycházet z toho, že míra počítačové vzdělanosti se bude lišit mezi podnikem zaměstnávajícím mladé lidi a naopak lidi vyššího věku, podobně jako mezi podnikem ve službách a podnikem tradiční výroby.

Hlavními překážkami rozvoje vzdělávání založeného na ICT jsou:

- Lidé se musí tomuto novému přístupu přizpůsobit, často mají mentální problémy s novou, neosobní formou, e-learning se musí dostat do organizační a funkční struktury MSP, musí být internalizován, jinak se neuchytí, resp. nepřinese výsledky.
- Nedostatek času a finanční omezení při zavádění. MSP mohou mít problém s financováním např. portálových řešení a také s plánovaným řízením, vyhodnocováním a inovováním podnikového vzdělávání, které je náročné na kvalifikované týmy odborníků. Zde se nabízí velká příležitost pro vzájemně výhodnou kooperaci a hledání řešení se vzdělávacími institucemi, univerzitami, výzkumnými ústavy apod. Nápomocny by měly být i zainteresované regionální instituce a orgány podnikatelské samosprávy.

ICT vzdělávání je vyhovující odpovědí na stále důležitější potřebu získávání specifických dovedností a znalostí ke zvláštním účelům a v krátkém čase. Umožňuje individuální zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Doporučené nástroje a způsoby podpory:

- Krátké vzdělávání (1-2hod) přímo ve firmě na sebe v čase navazující po/v průběhu pracovní doby, nutná pravidelnost.
- Půldenní /celodenní workshopy na jednom spádovém místě v regionu (například univerzita, hospodářská komora, asociace) .
- Individuální doškolování jednotlivých pracovníků na místě tomu určeném.

ICT vzdělávání není vhodné pro všechny druhy školení. Pro MSP je vhodný především u opakujících se činností jako je školení řidičů, školení BOZ/PO, doškolování pro údržbu strojů a zařízení, pro normativní periodická školení, ale i další vzdělávání které je zaměřeno na předávání informací, nikoliv zkušeností a dovedností.

Návrh konkrétních kroků:

V MSP musí nejdříve dojít k:

- Identifikaci vhodných školení pro ICT vzdělávání (tj. jak z hlediska jejich náročnosti, tak i z hlediska připravenosti konkrétního druhu školení elektronickou formou) a pracovníků kteří by touto formou měli být vzdělávání.
- Identifikaci vhodné formy s ohledem na vybavení podniku počítačovou technikou a v případě nedostatečného vybavení, identifikace možné spádové oblasti a centra kde toto vzdělávání může probíhat (buď za 1 podnik, anebo za klastr podniků).
- Dle výše uvedených kroků – které je vhodné provádět za spolupráce se vzdělávací institucí, případně relevantní podnikatelskou asociací - se nastaví konkrétní časový harmonogram provádění školení a jeho forma.
- V případě, že se e-learning osvědčí, je vhodné tuto formu propagovat obdobně, jako v případě interních tutorů – tj. zpracování brožury a její distribuce mezi MSP, propagace dobré praxe na seminářích/konferencích, public relations, nastavení dotačních titulů jak na pořízení HW a SW, tak na pořízení programů/provoz/financování externí instituce...

Závěrem lze konstatovat, že navzdory skutečnosti, že je všeobecně uznáváno, že jediné vzdělávání posílí pozici MSP na trhu a udělá je konkurenceschopným, realita bývá jiná. Samozřejmě, v rámci ČR je relativně velice dobrá školní vzdělanost i v oblasti řemesel, existuje velké množství rekvalifikačních kurzů hrazených z dotačních peněz, tj. podniky

většinou netrpí nedostatkem nevzdělaných pracovníků již v momentě jejich výběru. Tato skutečnost se odráží i v jejich dalším postoji ke vzdělávání.

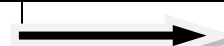
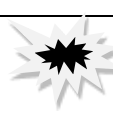
V rámci projektu bylo navrženo několik záměrů, které by teoreticky mohly zvýšit zájem MSP o vzdělávání svých zaměstnanců – tj. byly vybírány tak, aby minimalizovaly náklady podniků a maximalizovaly užitek. V reálném světě však je možné předpokládat, že i tento způsob nebude akceptovatelný pro všechny, spíše jen pro ty MSP, které již v této oblasti něco dělají anebo o tom intenzivně uvažují. Není reálné změnit myšlení majitelů/vedení firem jen proto, že existují nástroje, které jsou pro ně dostupnější, nicméně pro ty, kteří již připouštějí potřebu dalšího vzdělávání, by tyto nástroje mohly být jazýčkem na vahách.

Z toho vyplývá, že je nutné působit především na motivaci a zájem podniků o vzdělávání. Současně je možné předpokládat, že ať už jsou záměry jakkoli relevantní, existence dotačních projektů, které budou systematicky a dlouhodobě podporovat vzdělávání ve firmách, je důležitým a zřejmě nezbytným předpokladem rostoucího zájmu MSP o vzdělávací aktivity. Kvalitní záměry, pokud budou doplněny dotačními možnostmi a kvalitní propagací, mají šanci být aplikovány v širším měřítku než je tomu dosud.

11. Udržitelnost a možnosti dalšího rozvoje systému dalšího vzdělávání

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

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

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

11.1 Zpětná vazba od expertů a aktérů z oblasti dalšího vzdělávání

Projekt Koncept byl řešen v turbulentním politickém prostředí, kdy se měnilo vedení MŠMT i odboru resp. oddělení dalšího vzdělávání, kde byly koncepční záměry průběžně konzultovány, měnila se i politická reprezentace krajů. Přesto považujeme tuto **závěrečnou studii za konsenzuální** vzhledem k tomu, že byla v pracovní verzi diskutována na *konferenci v červnu r. 2012* za účasti všech relevantních partnerů na národní i krajské úrovni a dále na kulatých stolech v krajích (podzim 2012) a na jaře 2013 znovu se zástupci krajské správy a samosprávy v krajích a se zaměstnavateli. Na základě výsledků těchto diskusí byla tato závěrečná studie upravena a dopracována a znovu předložena na *konferenci v červnu 2013*.

Základní zjištění zpětné vazby od osob z cílových skupin (státní správa, krajská samospráva, zaměstnavatelé, zaměstnavatelské organizace, vzdělávací instituce dalšího vzdělávání a lektori dalšího vzdělávání) jsou následující:

- Dotazovaní experti se jasně neshodují na instituci, která by podle nich měla **další vzdělávání koordinovat**. Podobné množství zastánců však získaly možnosti: (a) orgány krajské správy a samosprávy, (b) Národní ústav vzdělávání jako zástupce Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy a (c) Krajské pobočky Úřady práce ČR jako zástupce Ministerstva práce a sociálních věcí. Mezi různými navrženými modely koordinace vyčníval ten, v němž by se MŠMT ujalo koordinace dalšího vzdělávání a MPSV jeho metodické podpory.
- Dotazovaní by uvítali **produkty o budoucím vývoji kvalifikačních potřeb** na trhu práce. Nejvíce by využili produkty týkající se priority dalšího vzdělávání v kraji a profesních a kvalifikačních trendů, přičemž podoba těchto informací by měla být nejlépe elektronická a přístupná online, případně ještě s tištěnou verzí pro veřejnost. Produkty by však měly být především aktuální.
- Většina expertů by jako formu hodnocení dalšího vzdělávání také uvítala **rating vzdělávacích institucí**, avšak za předpokladu, že bude objektivní se správnými, dobře nastavenými kritérii. Neexistuje shoda, kdo by měl takový rating udělovat. Shoda je však o tom, že by měl být objektivní. Experti navrhuji různé instituce (zástupce zaměstnavatelů, ratingová agentura, atd.), část z nich si myslí, že by rating mohlo zpracovávat více institucí najednou. Rating by dotazovaní ve své práci „spíše použili“. Výjimku tvoří cílová skupina lektorů dalšího vzdělávání, kteří jeho použití preferují méně než ostatní. Nejčastěji by byl rating použit pro orientaci v nabídce, výběr dodavatele vzdělávacích služeb, popřípadě zaměstnavateli a veřejným sektorem k doporučení (např. konkrétního dodavatele) dalšího vzdělávání. Dále by byl využit institucemi dalšího vzdělávání a lektory k výběru partnera, vlastnímu zlepšení, získání informací o konkurenci nebo marketingovým účelům.
- Experti mají pocit, že nabídka webových stránek zabývajících se dalším vzděláváním je spíše nedostatečná, respektive tyto stránky spíše neznají, nebo nepoužívají. Pokud tyto stránky využívají, jde o stránky různých organizací. Stránky **www.DVmonitor.cz** nejsou zatím příliš známé a jsou považovány spíše za neaktuální a obsahující z větší části obecné informace. Dotazovaní kladli veliký důraz na aktuálnost a použitelnost informací. O využívání některých stránek s monitoringem dalšího vzdělávání však uvažuje velká část dotazovaných.
- Podle poloviny dotazovaných by měly být v kariérovém **poradenství** podporovány vzdělávací instituce. A opět podle zhruba poloviny dotazovaných by měly být

finančně podporovány rekvalifikace jednotlivců pro nejvíce žádané profese v kraji. Experti však byli i pro další formy podpory. Pokud jsou experti proti podpoře nebo finančnímu stimulování, zdůvodňují to například neoprávněným ovlivňováním trhu a zvýhodňováním jedněch proti druhým. **Marketingová podpora dalšího vzdělávání** se dotazovaným zdá být spíše nedostatečná. Někteří si však myslí, že marketing dalšího vzdělávání je otázkou samotných vzdělávacích institucí.

11.2 Možnosti dalšího rozvoje systému dalšího vzdělávání

Systémový rozvoj dalšího vzdělávání je závislý na **spolupráci** širokého okruhu zainteresovaných partnerů a fungování koordinačního řízení a metodického ovlivňování dalšího vzdělávání je závislé především na tom, zda budou schopni a ochotni se o této spolupráci dohodnout.

Zásadní je rovněž to, zda politická reprezentace bude považovat další vzdělávání za jednu ze svých priorit a rozhodne se využít nějakou formu navrhovaných **finančních podpor** pro jednotlivce i zaměstnavatele (zejména MSP), kteří sami nejsou schopni a ochotni překonat bariéry, které jim brání v účasti na dalším vzdělávání.

V systému **uznávání dalšího vzdělávání** mají klíčovou roli soustavy NSP (Národní soustava povolání) a NSK (Národní soustava kvalifikací). Protože obě tyto soustavy jsou vytvářeny, naplňovány a aktualizovány z prostředků ESF, je nutné přijmout opatření k zajištění těchto činností i po skončení podpory z ESF.

Další rozvoj **hodnocení kvality vzdělávacích institucí** závisí především na institucionálním, případně legislativním zakotvení navrhovaného ratingu. Pilotáž prokázala značný zájem vzdělávacích institucí o rating, ale také nutnost ověření na větším vzorku vzdělávacích institucí. Pro uvedení ratingového systému do každodenní praxe je třeba provést plošnou pilotáž (minimálně dva roky), která by měla být podpořena projektem dotovaným z ESF. Ten by měl hradit náklady na procesy ratingu do té doby, než se systém stane všeobecně respektovaným a vzdělávací instituce budou úhradu za ratingové hodnocení považovat za užitečnou a na jejím základě nastavit všechny nezbytné procesy. Zásadní je rovněž vytvoření on-line webové aplikace pro komplexní administraci ratingového systému, ale i pro jeho informační, poradenskou, vzdělávací a marketingovou podporu.

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

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

Projekt Koncept hledal i možnosti a cesty, jak podnítit **vzdělávání zaměstnanců v MSP**. Velký zájem o pilotní kurzy připravené pro MSP v rámci projektu Koncept potvrzuje nepokrytou potřebu MSP po dalším vzdělávání. Pokud by ale iniciativa, kterou představuje projekt Koncept, zůstala osamocena, veškerá práce a investice do projektu vložené vyzní do prázdna. Pověst vzdělávání je mezi zástupci MSP pošramocena a bude potřeba velké úsilí firmy přesvědčit o smysluplnosti investovat své zdroje do této problematiky. Pakliže budou do budoucna vyhlášovány dotační výzvy z evropských, popřípadě národních nebo

jiných zdrojů, bylo by vhodné je nerozměňovat na individuální vzdělávací projekty s minimálním efektem a mizivou přidanou hodnotou pro podniky, které svoje vzdělávací potřeby ani neznají a tudíž nejsou schopné je formulovat do kvalitních projektových žádostí, ale spíše je investovat do systémových změn – tj. tvorby takovýchto dlouhodobých podnikových plánů rozvoje kvalifikací, odbornosti a lidských zdrojů v MSP obecně (vytvoření systému/metod analýzy vzdělávacích potřeb zaměstnanců a motivace zaměstnavatelů k této činnosti atp.). Až v další fázi je potom možné investovat finanční prostředky do vzdělávacích aktivit a to pouze za předpokladu existence těchto plánů.

Udržitelnost **informačních produktů pro sladování** vzdělávací nabídky s trhem práce je v současné době velmi nejistá. Dosažené výstupy i zpětná vazba od uživatelů prokázaly velký zájem cílových skupin o dlouhodobé zpřístupnění informačních produktů a jejich pravidelnou aktualizaci. Cílová skupina zástupců SR a řešitelů NSK by uvítala, kdyby pilotované informační produkty mohla pro svou práci využívat dlouhodobě. Sektorové rady i tvůrci NSK nemají dostatek kapacit pro rozsáhlejší analytickou činnost a potřebují podpůrné informace od nezávislých zpracovatelů. Zpracování informačních produktů pro vzdělávání a poradenství vhodně doplňuje informační produkty pro SR a NSK tím, že přináší detailní regionální přehled (v případě produktu pro vzdělavatele), specifické poradenství pro problémové profesní skupiny (v případě produktu pro poradce) i celkový pohled na vývoj trhu práce (u společného produktu), který žádný jiný produkt neobsahoval.

Nezbytnou složkou informačního systému o trendech v oblasti dalšího vzdělávání v sektorovém, vzdělanostním, profesním či regionálním pohledu je **internetová prezentace**. V podstatě každý z analyzovaných zahraničních systémů provozuje portál, který uživateli umožňuje vyhledat specifické výstupy na základě individuálního dotazu. Pro zvýšení hodnoty celého systému a jeho praktické využitelnosti je doporučeno vytvořit obdobný portál rovněž v ČR a prolinkovat profesní, odvětvové či vzdělanostní profily s existujícími informačními systémy, které byly vytvořeny v jiných systémových projektech a vhodně se s informačními produkty doplňují (www.nsp.cz, www.infoabsolvent.cz, www.budoucnostprofesi.cz).

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

- Uzavření smluvních vztahů v rámci sítě partnerů, zajištění aktualizace systému indikátorů a webových stránek včetně financování těchto aktivit
- Udržení stávajících a zapojení připravovaných informačních zdrojů

Vzhledem k tomu, že se jedná o první řešení této problematiky, je důležité průběžné zjišťování potřeb uživatelů a přizpůsobování systému monitoringu, úpravy stávajících informačních zdrojů za účelem jednoduššího zpracování informací i snaha o vyplnění informačních mezer např. co se týká financování dalšího vzdělávání podniky i jednotlivci, bariéry účasti na dalším vzdělávání či vzdělávání v podnicích.

Závěrem lze konstatovat, že **možnosti rozvoje systému dalšího vzdělávání jsou imitovány** současnou situací, kdy z mezirezortních jednání vyplynulo, že v současné době není vůle iniciovat zásadní legislativní řešení pro oblast dalšího vzdělávání. Dokonce i připravovaná věcná novela Zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání byla odsunuta, proto se projekt omezil pouze na **obecnější legislativní náměty v relevantních oblastech** (viz příslušné kapitoly studie: uznávání DV, stimulace poptávky DV, kvalita DV).

Seznam zkratk:

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 podolání
 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 informačního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby dospělým
 ÚP – úřad práce
 ÚPK – úplná profesní kvalifikace

Seznam použité literatury:

Strategie celoživotního učení ČR. Praha. MŠMT. 2007

Strádal J. at all. Uznávání dalšího vzdělávání. Analyticko-koncepční studie. Praha NÚV. 2010.

In:

http://www.nuv.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Koncept_analyticko_koncepcni_studie_Uznavani_final.pdf

Bezděková K. at all. Kvalita dalšího vzdělávání. Materiál k analyticko-koncepční studii IPn Koncept. Praha NÚV. 2010.

In:

http://www.nuv.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Kvalita_DV_Analyticko_koncepcni_studie.pdf

Kotíková, J. at all. Zajištění koncepčního řešení v oblasti stimulace poptávky po dalším vzdělávání jednotlivců i podniků. Analyticko-koncepční studie. Praha NÚV. 2010.

In: <http://www.nuv.cz/file/406>

Skřivánek, J. at all. Analyticko-koncepční práce v oblasti informační a poradenský systém. Praha NÚV. 2010.

http://www.nuv.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Koncept_IPS.pdf

Palán, Z. at all. Podpora vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků. Analyticko-koncepční studie. Praha NÚV. 2010. In: <http://www.nuv.cz/file/405>

Velas, M. at all. Podpora nabídky dalšího vzdělávání. Analyticko-koncepční studie. Praha NÚV. 2010. In:

http://www.nuv.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Podpora_nabidky_DV_koncepcni_cast_k_16.6.2010.pdf

Czesaná, V. at all. Sladování vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce. Analyticko-koncepční studie. Praha NÚV. 2010.

In:

http://www.nuv.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Sladovani_analyticko_koncepcni_studie.pdf

Czesaná, V. at all. Monitoring dalšího vzdělávání. Analyticko-koncepční studie. Praha NÚV. 2010.

In:

http://www.nuv.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Monitoring_Analyticko_koncepcni_studie.pdf

Hanousková, K. at all. Vyhodnocení zpětné vazby od expertů pohybujících se v praxi dalšího vzdělávání. Praha NÚV. 2013. <http://www.nuv.cz/file/427>

Bližší informace a výstupy projektu:

www.nuv.cz/koncept

