

Téma: vzdělávání dospělých	str. 4
Vzdělávací organizace budou mít rating	str. 6
Rekvalifikace v Ústeckém kraji	str. 8
Kolik jazyků umí lidé v Evropě.....	str. 11

odborné vzdělávání

ROČNÍK 15 / PROSINEC 2011

WWW.NUV.CZ

ROZŠÍŘTE SI OBZORY

Pod tímto názvem probíhá od září 2011 mediální kampaň projektu ministerstva školství UNIV 2 KRAJE, která má motivovat dospělé, aby se dále vzdělávali.

Kampaň reaguje na dosavadní neuspokojivé zapojení občanů ČR do celoživotního vzdělávání. Podle vechního ředitele MŠMT Jakuba Stárka se v roce 2010 dospělá česká populace do dalšího vzdělávání zapojila jen sedmi a půl procenty, čímž zdaleka nedosahuje průměru v Evropské unii.



Vzdělávání a práce

„Je tedy opravdu co dohánět,“ konstatuje nad těmito čísly PhDr. Jana Bydžovská, hlavní manažerka projektu, který realizuje Národní ústav pro vzdělávání. Jeho hlavní náplní je přeměna středních odborných škol v centra celoživotního učení a tvorba vzdělávacích programů pro dospělé.

podrobněji o celoživotním vzdělávání na str. 4–10

ŠKOLY POTŘEBUJÍ DOBRÉ ŘEDITELE

O slučování tří organizací s novým ředitelem Národního ústavu pro vzdělávání Václavem Hořejším

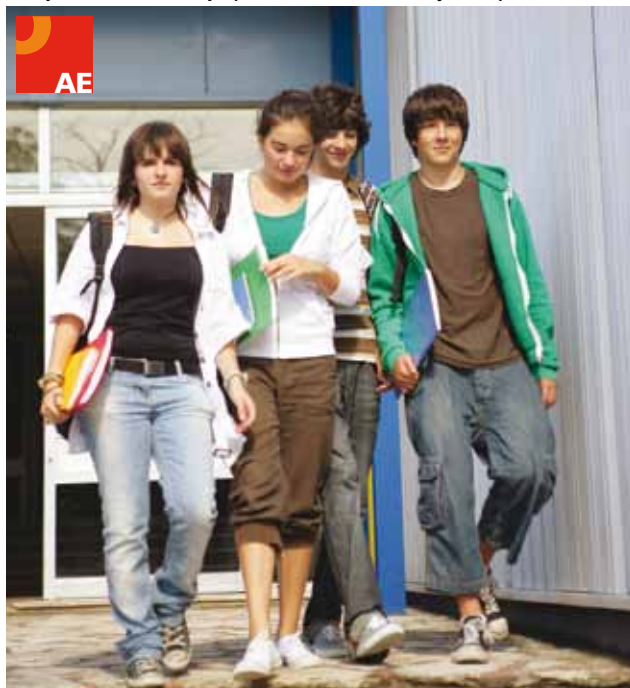


POMOC PŘI VLASTNÍM HODNOCENÍ

Povinnost škol věnovat se vlastnímu hodnocení (autoevaluaci) vyplývá ze „školského“ zákona. Jeho novela, která nyní prochází Parlamentem ČR, zjednodušila administrativu spojenou s vlastním hodnocením, neznamená to ale, že by se mu už školy neměly věnovat. A jak to dělat dobře a smysluplně? Právě v tom jim v minulých třech letech pomáhal projekt Cesta ke kvalitě, na který přispívá Evropský sociální fond. Do jeho aktivit se zapojilo více než 580 škol.

Na konferenci, která proběhla 29. 11. 2011 v Praze, představil projekt Cesta ke kvalitě své výsledky: Pro školy bylo připraveno a v praxi ověřeno 30 tzv. evaluačních nástrojů. Jde o nástroje pro hodnocení školy,

Školy je mohou zdarma využít ke zjišťování stavu v různých oblastech školního života. K většině nástrojů existuje i software, takže dotazníky lze jednoduše vyplnit ve škole na počítači a výsledky jsou pak vygenerovány.



jako jsou dotazníky pro žáky, rodiče i učitele, hospitační protokoly či rozhovory se žáky, rodiči apod. Nástroje jsou přístupné na portále www.evalvacninastroje.cz.

Nejvíce školy využívají nástroje na zjišťování klimatu školy. V rámci projektu bylo také proškolen 437 koordinátorů, kteří se pak na svých školách starali o oblast vlastního hodnocení. Část z nich navíc absolvovala ještě kurz pro poradce. Ti pak navštěvovali školy a pomáhali jim hledat vhodné nástroje a postupy v jejich konkrétní situaci. Školy měly během projektu možnost předávat si své zkušenosti s prováděním vlastního hodnocení, navzájem se inspirovaly, učily a hodnotily při workshopech, recipročních návštěvách a Peer Review. „Důležité je také to, že partnerství bude v mnoha případech pokračovat i po skončení projektu,“ zdůrazňuje jeho hlavní manažer Martin Chvátal.

Zoja Franklová

Jak k tomu došlo, že jste se stal ředitelem Národního ústavu pro vzdělávání?

Prostě jsem dostal z ministerstva školství nabídku dokončit transformaci tří původně samostatných ústavů v jednu funkční instituci. Musel jsem se rozhodnout rychle, protože jsem měl na zvážení jen dva dny. **Co hrálo roli při vašem rozhodování?**

Už jsem párkrát v životě změnil profesi a vím, že přestoupit z jednoho vlaku do druhého není tak úplně jednoduché, obzvláště když každý jede jiným směrem. Zvažoval jsem tedy, jestli mě nabízená práce bude zajímat po odborné stránce, protože člověk má vykonávat svou práci rád a má mu být trochu i koníčkem. A protože jsem se ve školství pohyboval prakticky celý svůj profesní život, nabídku jsem přijal.

Dostal jste nějaký konkrétní úkol? Dostal jsem za úkol ušetřit v rámci slučování tří ústavů 30 % nákladů. Šlo tedy o snížení počtu pracovníků a tím i mzdových prostředků, snížení počtu budov, přestěhování lidí atd. To byl úkol kvantitativní. Já jsem si k tomu dal ještě těžší úkol kvalitativního charakteru – zachovat odbornou úroveň nově vzniklé instituce. Chtěl bych, aby byl nový ústav plně funkční a dokázal českému školství vytvářet takový servis jako tři předcházející samostatné ústavy.

Je to ale vlastně možné, když se počet zaměstnanců sníží o jednu třetinu? Je to otázka na tělo, nicméně odpovím, že ano. Protože při slučování jsme snížili stav zaměstnanců především v oblasti technického zabezpečení, snížil se počet ekonomů, rozpočtářů, pracovníků IT, asistentů i vrátných – v této oblasti došlo ke snížení až o 50 %. Ušetřili jsme také na počtu náměstků a ředitelů. Díky tomu všemu snížení v části odborné nebylo tolik bolestné.

pokračování na str. 2

Jaká je vaše vize dalšího fungování ústavu?

V následujícím období se chci zaměřit na to, aby byla obnovena důvěra zaměstnanců k ústavu, v němž pracují, a chtěl bych přesvědčit odbornou veřejnost, že děláme i nadále dobrou práci.

Školy tedy mohou počítat s tím, že aktivity spojené s původními ústavu budou pokračovat?

V této fázi musíme dokončit úkoly, které mají jednotlivé divize ústavu stanoveny pro tento rok a také musí pokračovat rozpracované projekty. Ty budou postupně končit a my se snažíme připravit nové pro následující období. Právě projekty dávají velký prostor pro spolupráci ústavu se školami. Bude-li k tomu příležitost, rád bych uskutečnil také projekt, který by se věnoval manažerskému vzdělávání ředitelů škol. Podle mých osobních zkušeností je práce managementu škol rozhodujícím článkem úspěchu či neúspěchu školy. Osobnost ředitele školy je v tom klíčová. Záleží na něm, jak škola obstojí v konkurenci, zda bude

Krátce poté, co jste nastoupil, se vyostřila situace kolem projektu VIP II, z něhož byli placeni psychologové a speciální pedagogové na některých školách. Po skončení tohoto projektu 30. září měl hned navázat projekt VIP III – RAMPS, to se však nepodařilo a ředitelé škol se domnívali, že o tyto odborníky přijdou. Média v té době informovala, že ke zdržení návazného projektu došlo právě kvůli slučování ústavů.

Nedá se popřít, že došlo ke zpoždění některých kroků, příčinou byly ale nedostatky nového projektu VIP III. Problém je, že se zpozdily také informace pro školy. Podstatu věci to ale neohrožilo a na konci září ministr Dobeš avizoval školám, aby si psychology a speciální pedagogy podržely, protože se situace velmi rychle vyřeší. To se pak stalo a školy dostaly k dispozici prostředky na překlenutí období před startem VIP III. Nervozita škol byla pochopitelná a bylo logické, že se na nás ředitelé obraceli s dotazy. Bohužel některé příspěvky manažerů projektu



kvalitní a zapojí se do různých projektů, zda půjde o dobře vybavenou instituci, kde se také moderně a hlavně efektivně učí. To jsou prvky, které žáci a jejich rodiny ocení.

Přijaly všechny tři slučované ústavy svou situaci pozitivně a zůstali ti nejpodstatnější zaměstnanci, aby mohly hlavní úkoly pokračovat?

Jednotlivé ústavy přistoupily k nové situaci různě, v této chvíli se ale dá říci, že klíčoví lidé z NÚOV a VÚP zůstávají. Nejobtížnější byla situace v Institutu pedagogicko-psychologického poradenství (IPPP), ale i tam jsme už udělali určité pozitivní kroky.

a některých psychologů v médiích byly až příliš emotivní, ničemu neprospěly, naopak vytvářely bariéry. Za tímto tvrzením si stojím, protože v té době jsem nebyl zatížen osobními vazbami, ani mě nesvazovaly problémy z minulosti.

Podají se tedy zajistit úkoly, které IPPP dosud vykonával, a bude se to týkat i projektu VIP III – RAMPS?

Je to mým cílem a nerad prohrávám. Prostě nemáme jinou možnost.

AKTUALITY

POROVNÁNÍ ČESKÝCH A EVROPSKÝCH KVALIFIKACÍ

V listopadu 2011 byla Evropské komisi předložena Národní přiřazovací zpráva ČR, která popisuje přiřazování úrovní kvalifikací v ČR k Evropskému rámci kvalifikací (EQF).

Cílem zavedení tohoto jednotného rámce je, aby kvalifikace byly v evropských zemích mezinárodně porovnatelné, a usnadnily tak uchazečům hledání pracovních či studijních příležitostí v zahraničí.



Od příštího roku bude totiž odkaz na příslušnou úroveň EQF (od 1 do 8) uveden na všech oficiálních dokumentech, osvědčeních či vysvědčeních, což by mělo naznačit, co by uchazeč měl umět a jakou práci by měl být schopen vykonávat.

Přiřazovací proces probíhá v České republice od roku 2009. Jeho výsledkem je možnost rozdělení všech kvalifikací do osmi úrovní EQF.

Úroveň 1 odpovídá základům vzdělání, úroveň 2 dokončenému základnímu vzdělání, úroveň 3 střednímu vzdělání s výučním listem v délce tří let a úroveň 4 dokončenému střednímu vzdělání s maturitní zkouškou. Pátá úroveň odpovídá programům terciárního vzdělávání kratším než 3 roky, které v České republice v současnosti neexistují, šestá ukončené bakalářské studium nebo dokončené studium na vyšší odborné škole, 7. úroveň dokončené magisterské programy, nejvyšší úroveň zahrnuje doktoráty.

Důležitá je praxe

Úrovně EQF jsou popsány znalostmi, dovednostmi a kompetencemi, tedy tím, co člověk zná, umí a jaké činnosti je schopen vykonávat po ukončení vzdělávacího procesu, a to včetně toho, co si osvojil mimo formální vzdělávání. „EQF je rámcem celoživotního učení – není tedy důležité jen to, co se naučíme ve škole, ale i to, co získáme praxí a dalším vzděláváním v průběhu života,“ vysvětluje pracovnice Koordinačního centra EQF Milada Stalker. K úrovním EQF jsou proto přiřazeny i dílčí kvalifikace obsažené v registru Národní soustavy kvalifikací, které člověk získá absolvováním standardizované zkoušky s celostátní platností.

Více informací o přiřazovacím procesu a jeho výsledcích najdete na www.eqf.cz.

KURIKULUM S - KONZULTACE, SEMINÁŘE A METODIKA PRO UČITELE

V úterý 22. listopadu 2011 proběhla závěrečná konference tříletého projektu Kurikulum S, na který přispíval Evropský sociální fond. Jeho cílem bylo poskytnout různými formami pomoc učitelům středních odborných škol při kurikulární reformě. Z konference vyplynulo, že se tento cíl podařilo naplnit v několika rovinách.

Pomoc pedagogům přímo v kraji

Pokud učitelé narazili během reformy na problém, mohli ho konzultovat v regionálních konzultačních centrech, která byla zřízena v rámci projektu Kurikulum S. Kromě konzultací pro zástupce škol pořádala centra vzdělávací akce, stáže ve firmách, exkurze na odborná pracoviště nebo kulaté stoly.

Projekt Kurikulum S – Podpora plošného zavádění školních vzdělávacích programů v odborném vzdělávání

Doba trvání: 3 roky
Projekt řídí: MŠMT
Řešitel: Národní ústav pro vzdělávání
Financování: ESF a státní rozpočet ČR

Za dobu svého trvání uspořádala konzultační centra dohromady přes 360 vzdělávacích akcí, poskytla více než 900 konzultací a proškolila již přes 8 tisíc učitelů. Pomoc školám budou nabízet i po skončení projektu v březnu 2012. Služby nabízejí centra na svých webových stránkách, kontakty na RKC najdete na adrese www.nuov.cz/kurikulum.

Publikace pro učitele odborných škol

Za dobu trvání projektu vyšla řada publikací a několik dalších se chystá ještě pro závěr projektu v březnu 2012.

Jde o metodické příručky, příklady dobré praxe odborných škol a další publikace prezentující výsledky šetření, která se uskutečnila v rámci projektu. Například příručka Žakovské projekty – cesta ke kompetencím přináší konkrétní příklady, které mohou usnadnit učitelům přípravu projektového vyučování. Publikace Výukové strategie v praxi pilotních škol vychází ze sledování výuky podle školních vzdělávacích programů ve vybraných 27 středních odborných školách a učilištích zapojených do projektu Kurikulum S a přináší

jejich zkušenosti. Publikace Moderní odborná škola seznamuje s názory učitelů na kurikulární reformu a upozorňuje na široké spektrum problémů, které identifikovaly pilotní školy. Připravovaná dvoudílná publikace Průřezová témata ve výuce žáků odborných škol ukáže, jak přistupovat k aplikaci průřezových témat do ŠVP a vlastní výuky.

Aktuální informace o projektu i nabízených službách včetně publikací ke stažení jsou na webu www.nuov.cz/kurikulum.

Lucie Šnajdrová

METODICKÝ PORTÁL POKRAČUJE

Na začátku ledna 2012 bude ukončen projekt Metodika II, na který přispíval Evropský sociální fond a díky němuž byl dosud provozován portál www.rvp.cz. O další činnost portálu se bude starat Národní ústav pro vzdělávání na základě resortního úkolu.

Kolem portálu se vytvořila živá komunita učitelů, kteří zde nabízejí vlastní nápady na vylepšení výuky, hledají inspiraci od svých kolegů a vzájemně si vyměňují názory. Denně využívá služby Metodického portálu 10 000 návštěvníků.

Metodický portál dává učitelům možnost zveřejňovat své odborné články, digitální učební materiály, které sami vytvořili a vyzkoušeli při výuce, nebo naopak využít nápadů svých kolegů z jiných škol. Od svého počátku představuje portál pro učitele fórum, kde mohou konfrontovat své názory a zkušenosti s ostatními uživateli. Úroveň materiálů na rvp.cz je garantována tím, že je před zveřejněním recenzují odborníci na danou problematiku. Publikovat na rvp.cz se pro řadu příspěvů stalo větší prestiží. O tom svědčí i vysoký počet příspěvků, kterých je téměř 29 000. Pro pokračování portálu byla uvolněna částka 3,5 milionu korun, která umožní zaměstnat pracovníky pro technický chod portálu i jeho obsah. Peníze by měly stačit na 400 metodických článků a 1 000 digitálních učebních materiálů ročně. „Považujeme to za základ a já věřím, že se nám podaří získat další prostředky z komerční sféry, aby bylo možné provoz portálu obohatit,“ říká ředitel NÚV Václav Hořejší

Zoja Franklová

NÚV PARTNEREM V PROJEKTU RAILVET

V letech 2011–2013 se NÚV podílí na mezinárodním projektu RailVET, jehož spolufinancování bylo podpořeno grantem z Evropské unie. Projekt RailVET má za cíl inovovat výuku oborů vzdělání v oblasti železniční dopravy a provozu, které jsou zařazeny do 3. a 4. úrovně Evropského rámce kvalifikací (EQF). To v českém prostředí odpovídá oborům ukončovaným buď výučním listem, nebo maturitní zkouškou.



Koordinátorem projektu je Generální ředitelství technického vzdělávání Turecké republiky a NÚV se na realizaci podílí spolu s dalšími organizacemi z Turecka, Francie, Itálie a Slovenska. Jako partnerská organizace

poskytuje odborné posudky, analýzy, podmínky a komentáře expertů. V roce 2012 je dalším cílem projektu adaptovat revidované výukové moduly do systému ECVET. Tento úkol by měl být završen

závěrečným workshopem expertů z Velké Británie, Španělska, Rakouska, Itálie, ale i České republiky a Turecka v říjnu 2012 v Praze. Jeho organizace se zhostil právě Národní ústav pro vzdělávání.

Cílem projektu je harmonizovat požadavky na kompetence pro stanovené okruhy pracovních činností a dosáhnout toho, aby požadavky na kvalifikace zaměstnanců, vzdělávání a ověřování znalostí z vybraných oblastí železniční dopravy byly na odpovídající a srovnatelné úrovni v jednotlivých zemích EU. Vše zmiňované by zároveň mělo zlepšit provozuschopnost evropské železniční sítě.

Více informací na www.railvet.com.

Martin Němeček



ZÁKAZNÍK BY MĚL ŽÁDAT KVALITU

O nabídce dalšího vzdělávání, jeho kvalitě a zájmu lidí dál se učit jsme hovořili s viceprezidentem a výkonným ředitelem Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR Tomášem Langerem.

Je u nás dostatečná nabídka kurzů pro dospělé?

Nabídka je podle statistik u nás opravdu dost bohatá, je tu několik obrovských portálů a nabízejí se i bezplatné kurzy hrazené z projektových peněz. Samozřejmě čím větší město, tím jsou širší možnosti. Navíc v některých regionech mají své speciality, např. v Moravskoslezském kraji existují kurzy týkající se oceláren či sléváren, které se v jiných regionech neobjevují.

I když je víc kurzů ve velkých městech, může se vzdělávání dostat také přímo k lidem v menších místech. Před časem jsme spolupracovali na projektu S Krakonošem u počítače, díky němuž se počítače dostaly k lidem i do zapadlejších oblastí Krkonoš. V Libereckém kraji loni organizoval úřad práce projekt finanční gramotnosti. Šlo o autobus a stan, se kterým jezdili do jednotlivých obcí, a lidé se v něm mohli dovědět, co je to úroková sazba, jak si dát pozor na různé nekalé nabídky apod. Takže v těchto projektech vlastně vzdělávání přijelo za lidmi. A jejich zájem o to byl obrovský.

I kdybychom chtěli, aby se projekt S Krakonošem u počítače rozšířil do všech krajů, není žádný způsob, jak to udělat, i když jde o něco tak potřebného. V řadě evropských zemí je běžné, že stát podporuje lidi i v občanském vzdělávání. Kromě toho občané, kteří se chtějí vzdělávat, mohou využít daňového zvýhodnění či si odečíst náklady na kurzy z daní, někde také existuje ještě navíc daňový bonus. Také u nás by bylo možné použít alespoň některé z těchto nástrojů pro motivaci ke vzdělávání.

Je ten důvod, proč se lidé u nás příliš nevzdělávají, jen v rovině finanční?

Je to trochu paradoxní, ale funguje pravidlo, že čím jsou lidé vzdělanější, tím víc se dál vzdělávají, a ti, kteří to potřebují nejvíc, se vzdělávají nejméně. To platí nejenom u nás.

Obvykle lidé uvádějí dva základní důvody, proč se dál nevzdělávají: nedostatek peněz a nedostatek času. Před časem jsme ale provedli průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické veřej-



Myslíte takovou kampaň, jakou v současnosti mají projekty UNIV 2–KRAJE, NSK2 a Koncept?

Ano, to je první krůček. Ale nebere v potaz lidi, kteří neumí zacházet s internetem. Kampaň upozorňuje na webovou stránku www.vzdelavaniaprace.cz, ale spousta lidí, kteří potřebují vzdělání, to s internetem neumí. K nim musí jít informace jinými kanály, měli by dostat leták do schránky, přečíst si to v novinách, třeba i v bulvárních médiích, která oslovují nejširší vrstvu obyvatel. Myslím, že hodně účinné jsou lokální zpravodaje – ty si podle mých informací přečte nebo aspoň prolistuje téměř každý. Musíme mluvit komunikačním jazykem, který lidé používají a kterému rozumí i ti bez vyššího vzdělání.

Jak člověk pozná, že kurz, který ho zajímá, bude kvalitní?

Bohužel zatím nemáme žádný uznávaný systém, který by hodnotil kvalitu firem i jednotlivých programů. Lidé tedy většinou dají na reference, třeba od kamarádů a známých, jistý vliv má i reklama. Když má firma dobrý mediální obraz, tak ji lidé považují za lepší než firmu neznámou. Proto by bylo dobré, kdyby u nás vznikl rating vzdělávacích organizací. Jejich kvalita by tak byla nezávisle posouzena podle řady objektivních kritérií a firmy by pak byly transparentně označeny podle dosažené úrovně, například hvězdičkami, jako je tomu u hotelů. Každý by podle toho věděl, co může očekávat, ale také to, kolik za kurz přibližně zaplatí.

Podle čeho by se měla kvalita hodnotit? Jak by tedy vznikl rating?

Tento systém se v tomto okamžiku teprve tvoří a počítá se s takovými kritérii, jako je vybavení učeben, dodržování hygienických norem a samozřejmě lektorské zázemí. Instituce s pěti hvězdičkami by tedy měly všechny lektory kvalifikované v oblasti lektorských kompetencí. Čím vyšší počet hvězdiček, tím lepší by byl i servis pro zákazníky. U jednohvězdičkové organizace například nemůžete očekávat, že vám zajistí ubytování.

ASOCIACE INSTITUCÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ČR

Sdružuje asi 210 společností, z nichž mnohé jsou velké, nadregionální, členy jsou i některé školy a další firmy, které se věnují dalšímu vzdělávání. AIVD usiluje o rozvoj oblasti vzdělávání dospělých, podílí se na koncepčních řešeních i změnách legislativy, prosazuje zájmy vzdělávacích institucí, které jsou jejími členy. Organizuje odborné kurzy zaměřené na rozvoj lektorů a na přípravu autorizovaných osob podle zákona 179/2006 Sb. Již od roku 1995 nepřetržitě pořádá Týdny vzdělávání dospělých, dále studijní cesty, konference, semináře či workshopy. AIVD je zastoupena např. v Národní radě pro kvalifikace, Národním poradenském fóru, Expertní skupině MŠMT či Akreditační komisi rekvalifikačních programů MŠMT. Je členem European Association for the Education of Adults (EAEA), Unie zaměstnavatelských svazů ČR a mezinárodní expertní sítě ReferNet. Podílí se na vydávání odborného časopisu Andragogika a vydává vlastní odborné publikace týkající se vzdělávání dospělých. Provozuje databanku dalšího vzdělávání Andromedia.cz.

Existuje větší nabídka kurzů v regionech s vyšší nezaměstnaností?

Myslím, že tam je dostatečná nabídka, největší roli tady ale hraje poptávka a ta přímo závisí na tom, jestli lidem někdo kurz zaplatí. Málokdo si je schopen a ochoten zaplatit kurz ze svého. Většina spoléhá, že to zaplatí zaměstnavatel nebo úřad práce.

Kdo by měl vynakládat peníze na další vzdělávání lidí?

Podle mého poskytuje stát jen minimum prostředků na vzdělávání dospělých. Jedním zdrojem je aktivní politika zaměstnanosti, díky ní nabízejí úřady práce rekvalifikační kurzy – to se ale týká z větší části jen nezaměstnaných. Druhou možností jsou projekty, na které přispívá Evropský sociální fond. Bohužel je to velmi nesystémové.

nosti, v němž jsme zjistili, že skutečným důvodem je vlastně lenost. Prostě nám vyhovuje přijít domů, pustit si televizi, uvařit si kávu... Osobně si myslím, že když člověk chce, tak si čas najde vždycky, s těmi penězi je to horší. Ale přesto – existuje velké množství kurzů, které jsou díky evropským fondům zdarma, a stejně o ně není zájem. A pokud se najdou zájemci, tak samozřejmě mají vyšší vzdělání. To je opravdu začarovaný kruh.

Co se s tím dá dělat?

Málo kvalifikovaných lidí se dál nevzdělávají, protože nepovažují vzdělání za hodnotu, nebyli k tomu mnohdy vychováni. Proto by měl stát s těmito lidmi víc komunikovat, např. cílenými kampaněmi s informacemi typu: Vzdělávej se, je to pro tebe důležité, lépe se uplatníš na trhu práce, když přideš o místo, snadněji si najdeš jiné.

Co se považuje za kvalifikaci pro práci lektora?

Lektor by samozřejmě měl dobře ovládat svůj obor a kromě toho by měl mít lektorské kompetence, tedy „umění učit“. K tomu by mohl posloužit kurz pro lektory s určitou minimální hodinovou dotací, může to být také absolvent studia andragogiky, jistě by měl mít také praxi.

Pomohlo by, kdyby se z poskytování vzdělávání stala vázaná živnost?

V mnoha státech musí lektor splňovat určité požadavky na svou kvalifikaci, jinak živnostenské oprávnění nezíská. Byl bych tedy velmi rád, kdyby také u nás lektori museli prokázat své kompetence. Bude možné k tomu využít Národní soustavu kvalifikací, kde se teď tvoří standardy pro kvalifikaci lektora. Lektor, který by neměl dostatečnou kvalifikaci, by tedy musel podstoupit zkoušku podle standardů NSK.

Právě kvůli zajištění kvality by už dnes měly být rekvalifikace koncipovány podle standardů obsažených v Národní soustavě kvalifikací (NSK). Jak to podle vašich zkušeností funguje?

Vzdělávací instituce s tím mají zatím poměrně velké problémy. Jedním z důvodů je krátká doba trvání tohoto konceptu a firmy tak na něj nejsou zvyklé, kromě toho standardy vznikají postupně a relativně pomalu, takže v překlenovacím období musí firmy řešit současnou „dvojcestnost“. Některé kvalifikace se dál realizují jako dosud, jiné už se mají učit a zkoušet s výstupem zkoušky podle NSK a ne vždy je jasné, kam určitý kurz zařadit. K mnoha problémům dochází např. v oblasti ICT. Chyba je zřejmě v nedostatečné komunikaci mezi NSK a úřady práce, chybí také jasnější metodické řízení.

Jak ale přimět instituce, aby si rating nechaly udělat?

Ideální by bylo, kdyby je k tomu přiměl zákazník, tedy aby požadoval kvalitu a ptal se, zda má rating. U nás se ale žádá spíše co nejnížší cena. Naše asociace uvažuje o tom, že by rating zařadila do podmínek členství, kromě toho by mohl být v podmínkách akreditace kurzů na ministerstvu školství. Audit předcházející udělení ratingu by měl být jednoduchý a relativně levný, aby neodrazoval vzdělávací instituce. Na druhé straně i zaměstnavatelé by měli víc než dosud vyžadovat kvalitu kurzů, aby doslova nevyhazovali peníze z okna za nekvalitní kurzy.

Dohlížíte nějak na kvalitu organizací, které AIVD sdružuje?

Každá organizace musí dodržovat etický kodex, který obsahuje i ustanovení o kvalitě vzdělávání ve vztahu k jeho ceně. Od lektorů našich kurzů vyžadujeme, aby nejenom znali svůj obor, ale také uměli učit, zjišťujeme také názory účastníků kurzů a bereme na ně ohled. Konečným arbitrem je vždy klient.

Zoja Franklová

PŘEKLENOVACÍ OBDOBÍ JE POTŘEBNÉ

Že firmy nejsou zvyklé na nový koncept rekvalifikací podle standardů NSK, je jistě pravda. Právě tomu, aby firmy měly dost času si na tento koncept zvyknout, slouží zmíněné „překlenovací období“ a umožnění „dvojcestnosti“. Tato dvojcestnost v praxi znamená to, že pokud vzdělávací firma získala akreditaci na kurz v době, kdy v dané oblasti ještě dílčí kvalifikace neexistovala, platí jí akreditace na takto „postaru“ pojatý kurz po celou dobu udělení akreditace, tzn. celé tři roky. Pokud v průběhu této doby vznikne dílčí kvalifikace, má tedy vzdělávací firma dostatek času připravit nový vzdělávací program již podle dílčí kvalifikace.

V Národní soustavě kvalifikací jsou uvedeny dílčí i úplné kvalifikace, které mají uplatnění na trhu práce. Postupně se pro každou z nich připravuje standard, který umožňuje ověřit, co ten který člověk umí bez ohledu na to, jestli se tomu naučil ve škole, v praxi či v nějakém kurzu. Lidé díky tomu mají možnost nechat se přezkoušet a získat celostátně platný certifikát uznávaný všemi zaměstnavateli.

Zmíněná dvojcestnost má tedy právě za cíl dát vzdělávacím firmám čas připravit si nový vzdělávací program podle standardu dílčí kvalifikace. Komunikaci s úřady práce přikládá odbor dalšího vzdělávání MŠMT i tým NSK velkou důležitost. Proto již v minulosti proběhly série krajských seminářů pro pracovníky úřadů práce zaměřené na tuto tematiku, své místo měla i v průběhu nedávné konference projektu NSK2.



Kromě toho probíhá dlouhodobě komunikace MŠMT se zástupci Generálního ředitelství úřadu práce ČR (dříve MPSV ČR) za účasti zástupců týmu NSK, při níž je snaha hledat řešení problémů.

Zástupci úřadů práce většinou označují za největší problém náročnost standardů pro některé kategorie uchazečů o práci.

V návaznosti na to dostaly sektorové rady vymezující kvalifikace NSK zadání, aby se snažily vyspecifikovat dílčí kvalifikace žádané na trhu práce a zároveň vhodné pro uchazeče s nízkými učebními předpoklady. Na standardech těchto kvalifikací se nyní již pracuje.

Je ovšem zřejmé, že komunikace v této oblasti, která zahrnuje několik typů institucí (na regionální úrovni vzdělávací organizace, úřady práce, autorizované osoby, na centrální úrovni AIVD, MŠMT, MPSV, GŘ ÚP, tým NSK), je potřebná a je třeba ji nadále zintenzivňovat a hledat možnosti dalších informačních toků.

Ing. Jiří Strádal
metodik projektu NSK



VZDĚLÁVACÍ INSTITUTE BUDOU MÍT RATING

Přestože u nás existuje velká nabídka kurzů, fungování dalšího vzdělávání je víceméně živelné, ovlivňované bezprostředními os-
cilacemi nabídky a poptávky bez dlouhodobější snahy o sladování s potřebami trhu práce. Také účast dospělé populace na dalším
vzdělávání je u nás ve srovnání s evropskými zeměmi velmi nízká, lidé v podstatě nemají zájem se po opuštění školy vzdělávat.
Na základě naléhavé potřeby řešit tento neutěšený stav dalšího vzdělávání dospělých v ČR vznikl projekt Koncept, na který přispívá
Evropský sociální fond.

Úkolem projektu je přispět k vytvoření mo-
tivujícího prostředí jak pro zaměstnavate-
le, tak pro jednotlivce – ať už aktuálně
zaměstnané, podnikající nebo hledající
zaměstnání – aby se v průběhu života
chtěli a mohli dále vzdělávat. Projekt chce
usnadnit kroky také vzdělavatelům a kari-
érovým poradcům, aby byli schopni připra-
vit kvalitní nabídku kurzů, která by lidem
pomohla zůstat aktivní a dostat svými
schopnostmi požadavkům na trhu práce.
Jak toho chceme dosáhnout?

Důležité je znát potřeby trhu práce a poptávku zaměstnavatelů

V první řadě je důležité, aby kurzy další-
ho vzdělávání byly zaměřeny na takové
kvalifikace a kompetence, které požadu-
jí zaměstnavatelé a které lze uplatnit na
trhu práce. Proto úzce spolupracujeme se
sektorovými radami a tvůrci Národní sou-
stavy kvalifikací. Pro další vzdělávání je
důležité znát bezprostřední potřeby trhu
práce a nejbližší výhled, co zaměstnava-
telé poptávají. Na rozdíl od počátečního
vzdělávání ve školách může další vzdě-
lávání brát tyto potřeby poměrně rychle
v potaz. Navrhli jsme proto systém před-
vídání kvalifikačních potřeb a vytváříme
jednoduché a přehledné informační pro-
dukty, které umožňují všem zaintereso-
vaným adekvátně reagovat: sektorovým
radám zařadit do NSK žádané dílčí kva-
lifikace, vzdělavatelům připravit odpoví-
dající vzdělávací nabídku a kariérovým
poradcům motivovat lidi k získání žáda-
ných kvalifikací a kompetencí. Jedním
z takových informačních produktů je např.
„karta kvalifikace“, na níž jsou informace
o zaměstnanosti i nezaměstnanosti pra-
covníků dané kvalifikace, jaké jsou v ní
perspektivy dalšího uplatnění, odhad po-
čtu absolventů v této kvalifikaci, jaká je její
mzdová atraktivita a další informace, kte-
ré umožňují odhadnout i potřebu dalšího
vzdělávání v té které kvalifikaci. U těchto in-
formačních produktů je nesmírně důležitá
průběžná aktualizace, proto budou prezen-
továny především v elektronické podobě.

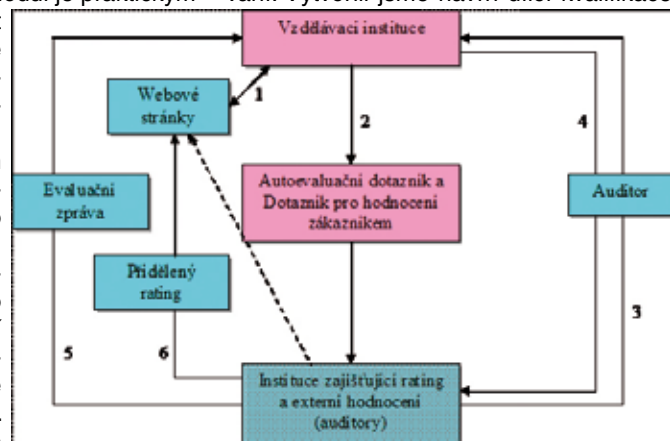
Kuchařka marketingu

Pro podporu vzdělavatelů vznikl také e-lear-
ningový program zaměřený na marketing
pro vzdělávací instituce a na tvorbu vzdě-
lávacích programů. Zjistili jsme, že **kro-
mě největších komerčních organizací je marketing slabou stránkou většiny
vzdělávacích institucí.** To silně ztěžuje
jejich pozici na trhu dalšího vzdělávání.

Připravili jsme proto tzv. „kuchařku mar-
ketingu“, tedy nikoliv teoretickou učebni-
ci, ale praktickou příručku s konkrétními
návodami, podle které mohou vzdělávací
instituce postupovat při uvádění svého
produktu na trh. E-learningový program je
dvoumodulový, druhý modul je praktickým
návodem, jak vytvořit
vzdělávací program se
všemi náležitostmi po-
třebnými k jeho akre-
ditaci. Zatímco školy,
které prošly procesem
tvorby školních vzdě-
lávacích programů pro
počáteční vzdělávání,
nemají v tomto ohle-
du větší problémy, pro
komerční vzdělávací
organizace jsou uvá-
děné postupy poměrně
nové a často neznámé.
V současné době je
tento e-learningový program ještě ve vý-
voji, v příštím roce bude testován přibližně
dvěma sty zástupci různých typů vzdě-
lávacích institucí. E-learningový program by
měl přispět ke zlepšení kvality kurzů dal-
šího vzdělávání.

Podstatná je kvalita lektorů

Otázka kvality dalšího vzdělávání je ov-
šem mnohem komplexnější a v současné
době není nijak řešena. V projektu Kon-
cept jsme se proto zabývali problematikou
kvality lektorů i institucí dalšího vzdě-
lávání. Vytvořili jsme návrh dílčí kvalifikace



„Lektor dalšího vzdělávání“, která bude
projednána v právě ustavené Sektorové
radě pro veřejnou správu, jejíž součástí
je také oblast vzdělávání. Její schválení
a zařazení do NSK by umožnilo poža-
dovat alespoň tento minimální standard

Koncept, plným názvem Koncepte dalšího vzdělávání, je národní projekt MŠMT, jehož řešitelem je Národní ústav pro vzdělávání. Je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Doba trvání: 2009 – 2012.

pro lektory, kteří nemají jiné pedagogické nebo andragogické vzdělání.

Za nejdůležitější pro zvýšení kvality dalšího vzdělávání ovšem považujeme tzv. **rating vzdělávacích institucí**. Návrh systému ratingu se v současné době připravuje a diskutuje. Mělo by jít o nezávislé hodnocení, ke kterému by se vzdělávací instituce dobrovolně přihlašovaly, aby zvýšily svoji prestiž, mohly se ucházet o akreditace svých kurzů na MŠMT či o veřejné zakázky např. na rekvalifikace. Rating bude založen na třech pilířích: prvním z nich je autoevaluační dotazník, kde by vzdělávací instituce zhodnotila sama sebe podle daných kritérií, druhým je hodnocení zákazníky, tedy účastníky kurzů, a třetím nezávislý audit.

V současné době se diskutuje o tom, která instituce by mohla být pověřena zajišťováním celého systému a udělováním ratingu. V žádném případě by se nemělo jednat o nějakou „inspekci shora“, ale především o **zveřejnění informací** (formou webových stránek) o kvalitě jednotlivých institucí tak, aby se potenciální zákazník mohl lépe orientovat při výběru kurzu, především co se týká relací mezi kvalitou a cenou. Předpokládáme, že rating by byl vhodný především pro komerční vzdělávací instituce, pro školy pouze tehdy, pokud mají samostatný útvar, který se zabývá dalším vzděláváním.

Projekt Koncept se zabývá i velmi důležitou problematikou **motivace zaměstnavatelů i jednotlivců dále se vzdělávat**. Předmětem vyjednávání se zainteresovanými institucemi jsou taková opatření jako vzdělávací poukázky nebo daňové úlevy, nicméně v současném krizovém období je složité předvídat možnosti jejich realizace.

Vzhledem k tomuto širokému záběru hraje projekt významnou koordinační úlohu, jeho velkým přínosem je komunikace mezi partnery zainteresovanými na dalším vzdělávání ze sféry státní správy, sociálních partnerů i vzdělavatelů. Doufejme, že se podaří tuto platformu udržet a přenést ji do standardních mechanismů správy a podpory dalšího vzdělávání v České republice.

Další informace na www.nuov.cz/koncept

Olga Kofroňová

zástupkyně hlavního manažera projektu

Název profese	STAVEBNÍ TECHNICI
Alternativní názvy	Mistr stavební výroby; Stavební dozor; Stavbyvedoucí; Stavební technik kvalitář
Klasifikace zaměstnání (KZAM)	3112
Informace o dosavadním vývoji zaměstnanosti	
Počet zaměstnaných (2010)	59 500
Dlouhodobá dynamika zaměstnanosti (2000–2010)	VÝRAZNÝ NÁRŮST
Střednědobá dynamika zaměstnanosti (2005–2010)	MÍRNÝ NÁRŮST
Vývoj zaměstnanosti v recesi (2008–2010)	MÍRNÝ NÁRŮST
Šance na budoucí uplatnění (do 2013)	MÍRNĚ NADPRŮMĚRNÉ
Informace o vývoji nezaměstnanosti	
Celkový počet VPM na trhu (říjen 2010)	191
Míra nezaměstnanosti (říjen 2010)	3,7 %
Podíl dlouhodobě neobsazených VPM (říjen 2010)	0,04
Uchazeči na 1 VPM (říjen 2010)	12,0
Popis klíčových zaměstnavatelských odvětví	
Stavebnictví	
Podíl odvětví na zaměstnanosti v této profesní skupině (rok 2009)	76 %
Střednědobá prognóza vývoje zaměstnanosti pro odvětví (2010–2015)	STABILNÍ
Dlouhodobá prognóza vývoje zaměstnanosti pro odvětví (2015–2020)	STABILNÍ
Vzdělanostní struktura (obor vzdělání)	
Převažující hlavní obor vzdělání	Stavebnictví a inženýrské stavitelství
% pracovníků s jiným než převažujícím oborem vzdělání (2010)	35 %
Vzdělanostní struktura (stupeň vzdělání)	
% ZŠ a bez vzdělání (2010)	0 %
% SŠbM (2010)	14 %
% SŠsM (2010)	63 %
% VŠ (2010)	23 %
Mzdová atraktivita	
Medián mzdy (2q 2010, pouze podnikatelská sféra)	32 181
Dynamika mzdy v porovnání s růstem mzdy v celé ekonomice (2005–2010)	ROSTE MÍRNĚ RYCHLEJI
Relace k mediánu mzdy v kvalifikačně příbuzných profesích	137
Absolventi	
Dynamika vývoje počtu absolventů (5 let)	VÝRAZNÝ POKLES
Projekce vývoje počtu absolventů (5 let)	VÝRAZNÝ POKLES
Míra nezaměstnanosti absolventů	10,2 %
Dynamika nezaměstnanosti absolventů (2009–2010)	VELMI VYSOKÝ NÁRŮST
Věková struktura	
% mladých pracovníků (do 34 let)	30 %
% starých pracovníků (55 a více let)	16 %
Demografický potenciál (index podílu mladých pracovníků)	PODPRŮMĚRNÝ
Demografické riziko (index podílu starších pracovníků)	NADPRŮMĚRNÉ
Expertní hodnocení atraktivity profese a budoucí rovnováhy na trhu práce	
Stavební technici patří mezi profesní skupiny s dlouhodobou perspektivou uplatnění. Jejich výhledy na trhu práce jsou v současné době špatné díky výrazným projevům recese ve stavebnictví a dá se očekávat, že zotavení tohoto sektoru ještě minimálně rok potrvá. Proto je i nezaměstnanost této profesní skupiny v současné době vyšší. Stavebnictví má však v ČR velmi dobré dlouhodobé výhledy a nabídku pracovníků pro tyto profese v příštích letech oslabí výrazné snížení počtu vhodných absolventů. Firmy budou v příštích letech ve složitější situaci při hledání pracovníků pro tyto profese.	

UNIV 2 – KRAJE V ÚSTECKÉM KRAJI

V Ústeckém kraji se 27 středních škol zapojilo do projektu UNIV 2 – KRAJE, jehož cílem je pomoci školám při proměně v centra celoživotního učení, která kromě počátečního vzdělávání budou nabízet také vzdělávací kurzy pro dospělé. V době demografického poklesu je výuka dospělých příležitostí, jak více využít kapacitu škol, a zároveň tím rozšířit nabídku celoživotního vzdělávání.

Vzdělávací programy pro dospělé vzniknou jednak ze současných programů určených pro studenty, nově by se měly rozšířit například o rekvalifikační kurzy vycházející z potřeb zaměstnavatelů. Kraj předpokládá, že čtvrtina těchto programů bude zpracována podle požadavků konkrétního zaměstnavatele, čtvrtina bude určena lidem starším padesáti let a dalších dvacet pět procent budou tvořit stávající obory, o něž středoškolští studenti nemají zájem. Poslední čtvrtina bude vycházet z volby školy.



UNIV 2 – KRAJE je národní projekt Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy na který přispívá ESF a na starost ho má Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Zapojilo se do něj 325 škol.

V rámci projektu UNIV 2 – KRAJE připravuje například Hotelová škola Teplice kurzy celoživotního vzdělávání z oblasti gastronomie, SOŠS a SOU Kadaň vytváří program dalšího vzdělávání „Skladník“ a pilotně ověřuje program „Práce s osobním počítačem“. SOŠ technická a zahradnická v Lovosicích v dubnu letošního roku zahájila pilotní výuku programu „Vazačské práce“, SŠ obchodu a služeb v Ústí nad Labem od ledna pilotně ověřuje program dalšího vzdělávání „Manažer prodeje“ v délce 100 hodin.

Alena Nová

ÚSTECKÝ KRAJ

Ústecký kraj se svou rozlohou (5 335 km²) řadí na sedmé místo mezi ostatními kraji, k 31. 12. 2010 zde žilo 836 045 obyvatel, což je pátý nejvyšší počet ze všech krajů. Kraj zřizuje celkem 119 škol a školských zařízení, z toho 62 středních škol. Ve školním roce 2009/10 studovalo v kraji na středních školách celkem 44 772 žáků, z toho 41 005 v denním studiu.

Ústecký kraj se vyznačuje nejnižším podílem gymnazistů mezi žáky středních škol ze všech krajů v republice. Ve školním roce 2009/10 v kraji studovalo na gymnáziích 17,1 % žáků středních škol, což je o 5 % pod republikovým průměrem. Podíl žáků v oborech středního vzdělání bez maturitní zkoušky je zde naopak po Karlovarském a Libereckém kraji třetí nejvyšší (29,8 %) a o 5 % tak překračuje republikový průměr.

Žádané středoškolské obory

Ze středního odborného vzdělávání projevují žáci velký zájem o obory Ekonomika a podnikání (14,3 %), Ošetrovatelství (4,5 %) a Lyceum (4,5 %).

Necelých 14 % žáků přijatých do maturitních oborů tvoří absolventi oborů středního vzdělání s výučním listem přijatí do nástavbového studia Podnikání v oborech. Podíl vyučených absolventů pokračujících v nástavbovém studiu činí 33 %, Ústecký kraj se tím řadí na jedenácté místo v republice.

Z učebních oborů se žáci v kraji nejvíce hlásí na obor Kuchař-číšník, ve školním roce 2009/10 si ho zvolilo 22,9 % žáků přijatých do prvních ročníků oborů s výučním listem. Častou volbou žáků vycházejících ze základních škol je také obor Kadeřník (8,3 %), Automechanik (7,4 %), Zámečník (5,6 %) a Prodáváč (4,9 %).

Vzdělávání dospělých

Kurzy celoživotního vzdělávání (CŽV) poskytují v Ústeckém kraji jak vzdělávací agentury, tak střední školy. Aktuální nabídka vzdělávání pro dospělé v jednotlivých městech je k dispozici na portálu www.vzdelavaniaprace.cz. Pro zájemce jsou připraveny rekvalifikační kurzy, tréninkové vzdělávací programy, kurzy na doplnění kvalifikace, jazykové kurzy, kurzy podnikatelského minima, dále například kurz komunikačních dovedností a asertivity nebo kurz první pomoci pro laickou a odbornou veřejnost.

V oblasti celoživotního vzdělávání je v kraji aktivní rovněž Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, jež nabízí zejména studium doplňující, specializační, rekvalifikační, Univerzitu třetího věku a přípravné kurzy.



Fakulta výrobních technologií a managementu se specializuje na technické kurzy určené především pro pracovníky ve výrobních útvarech a dále pro širší odbornou veřejnost. Pedagogická fakulta realizuje programy CŽV (např. doplňující pedagogické studium, studium speciální pedagogiky, výchovné poradenství, školský management a další) a kurzy CŽV (cizí jazyky, humanitní, společenskovední, přírodovědné a technické kurzy, dále kurzy zaměřené na další vzdělávání učitelů). V rámci Univerzity třetího věku UJEP v Ústí nad Labem nabízí např. jazykové kurzy, kurzy práce s počítačem, výtvarné kurzy, kurzy z oblasti dějin, filozofie, psychologie a literatury, kurzy zdravotní, matematiky nebo tvorby digitální fotografie.

V současné době se v Ústeckém kraji realizují také regionální projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu určené uchazečům o zaměstnání evidovaným na úřadu práce.

Alena Nová

Regionální individuální projekty ÚP v Ústeckém kraji:

- V padesáti nekončíme – určen dlouhodobě nezaměstnaným starším 50 let
- Restart – zaměřen na zaměstnance ohrožené ztrátou zaměstnání (např. z důvodu hromadného propouštění)
- Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče k zaměstnání – určen osobám, které jsou v evidenci úřadu práce déle než pět měsíců
- První šance i mladým bez vzdělání – zaměřen na mladé lidi s malou nebo žádnou pracovní zkušeností ve věku do 25 let a mladistvé do 18 let
- Práce bez překážek – pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než pět měsíců a pocházejí z obcí s 17 % a vyšší nezaměstnaností

Zdroj: MPSV

VZDĚLÁNÍ JE KLÍČEM K UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

Ústecký kraj se vyznačuje vysokou mírou nezaměstnanosti a nepříznivou vzdělanostní strukturou obyvatelstva. Možnost získat novou kvalifikaci a s ní i šanci na návrat do pracovního života nabízejí nezaměstnaným rekvalifikační kurzy a vzdělávací projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu.

Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji dosahovala podle údajů MPSV v říjnu letošního roku 12,3 % a byla tak o více než čtyři procentní body vyšší než republikový průměr. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v okrese Most (15 %), nedostatek pracovních míst se nejvíce projevoval v okrese Děčín, kde připadalo 43 uchazečů na jedno pracovní místo.

kých, stavebních a zdravotnických oborů. Naopak nejhůře se na trhu práce uplatňovali absolventi ekonomických oborů a vyučení v oblasti služeb.

Cestou úzké spolupráce se zaměstnavateli se vydala například Střední škola technická v Mostě, jejíž žáci docházejí na praxi přímo do firem. Zaměstnavatelé díky



Prvotní příčinou nezaměstnanosti v kraji byla hospodářská restrukturalizace po roce 1990. Zatímco dříve převažovala potřeba pracovní síly dělnických profesí bez požadavku vyššího stupně vzdělání, v současné době zaměstnavatelé upřednostňují kvalifikované pracovníky ochotné držet krok s vývojem moderních technologií. Tato situace na trhu práce znevýhodňuje především starší uchazeče, kteří jsou méně přizpůsobiví ke změnám.

Nejproblematictější skupinu však tvoří mladí lidé ve věku 15 až 24 let, v roce 2009 podle údajů ČSÚ nenacházela v kraji uplatnění více než pětina z nich. Po nástupu ekonomické krize došlo k propadu zájmu zaměstnavatelů o absolventy vzhledem k širší možnosti výběru mezi uchazeči o zaměstnání, kdy mladé lidi vycházející ze škol znevýhodňuje nedostatek pracovních zkušeností.

Podle Analýzy stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2010 nejlépe nacházeli uplatnění absolventi škol aktivně spolupracujících se zaměstnavateli, v dobré pozici byli také absolventi technic-

tomu poznávají své budoucí zaměstnance již během studia a kvalitní absolventi pak ve firmách opravdu začínají pracovat.

„Naši žáci vědí, že lepšího zaměstnavatele v regionu neseženou, záleží pouze na nich, jak zodpovědně ke studiu přistoupí,“ říká vedoucí odboru právního a celoživotního vzdělání na SŠ technické v Mostě Milena Pešoutová. Kromě jistoty pracovního uplatnění žáky k dobrým studijním výsledkům motivují rovněž benefity poskytované firmami.

Znovu a jinak

Střední škola technická v Mostě se intenzivně věnuje také vzdělávání dospělých formou rekvalifikačních kurzů a ve spolupráci s úřadem práce realizuje projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem zaměřené na pomoc dlouhodobě nezaměstnaným a mladým lidem bez kvalifikace.

Od listopadu 2010 škola organizuje projekt Znovu a jinak určený pro mladé lidi ve věku 15 až 25 let ohrožené sociálním vyloučením. Cílem projektu je poskytnout

poradenské a vzdělávací služby a odstranit nebo alespoň minimalizovat znevýhodnění této skupiny na trhu práce.

Klienti nejprve procházejí aktivizačním a motivačním programem, jenž má za úkol vzbudit jejich zájem o zvyšování kvalifikace a o práci samotnou. Po něm následuje kurz finanční gramotnosti a exkurze u zaměstnavatelů, které účastníkům přibližují různé obory a pomáhají jim při rozhodování, jaký rekvalifikační kurz si zvolit. Náplň rekvalifikačních kurzů odpovídá aktuálním potřebám zaměstnanosti, mladí lidé se vzdělávají přímo „na míru“ pro konkrétní firmy.

Každý klient má k dispozici osobního poradce, který se mu individuálně věnuje, snaží se pro něj najít pracovní místo a nasměrovat jeho další aktivitu. „To, že klienti mají osobního poradce, je obrovská výhoda. Vnímají je jako kamarády a začínají se sem těšit. Už nehledají, proč by do školy nedošli,“ vysvětluje Milena Pešoutová.

Za jeden z největších úspěchů projektu považuje fakt, že se řada jeho účastníků vrací zpět do školského systému, z něhož z různých důvodů předčasně odešli. V případě potřeby se mohou při zdolávání úskalí studia opět obrátit na své poradce, kteří pak působí jako jejich osobní asistenti. „Pomáhají jim i při písemce nebo s nimi mohou jít na pohovor k zaměstnavateli,“ objasňuje Milena Pešoutová. V současné době probíhá vzdělávací fáze projektu, přesto se již podařilo pro šest účastníků najít nedotovaná pracovní místa. V další fázi bude vytvořeno pět dotovaných pracovních míst na dobu deseti měsíců a pět dalších na dobu šesti měsíců.

Do projektu je zapojeno 64 účastníků, minimálně 35 % z nich se zapojí do pracovního či vzdělávacího procesu. Tyto výsledky hodnotí vedení školy pozitivně.

„Projekt klienty posune dál a i ti, kteří se po skončení projektu hned neuplatní, by neměli spadnout zase na začátek, protože už vědí, na koho se obrátit,“ říká Milena Pešoutová a dodává, že ještě pět let po skončení projektu bude pro jeho účastníky ve škole fungovat informačně-poradenské centrum.

Pomoc dlouhodobě nezaměstnaným

Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2010 potvrzuje fakt, že možnosti pracovního uplatnění vzrůstají se stupněm dosaženého vzdělání. Mezi uchazeči o zaměstnání převažují lidé se základním vzděláním (téměř 40 %) a vyučením (36 %), výrazně nižší podíl nezaměstnaných tvoří středoškolaři s maturitou (11,6 %) a vysokoškoláci (1,5 %).

Rekvalifikaci v roce 2010 úspěšně dokončilo 6 249 osob evidovaných na úřadu práce v Ústeckém kraji, do dvanácti měsíců našlo uplatnění 45 % z nich. „Uchazeči, kteří prošli rekvalifikací, mají větší šanci na získání nového zaměstnání, protože rekvalifikace reagují na aktuální požadavky trhu práce. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání při rekvalifikaci získají nejen nové zkušenosti a znalosti, ale také vyšší sebevědomí a motivaci,“ říká Eva Maříková z Úřadu práce v Ústí nad Labem.

Nezaměstnaní evidovaní na úřadu práce déle než šest měsíců přitom v loňském roce tvořili více než polovinu všech uchazečů o zaměstnání. „Lidé po několika mē-

K vyhledávaným rekvalifikacím patří v agentuře také vazba a aranžování květin a kurz zednických prací.

Věková struktura účastníků rekvalifikačních kurzů je různá, jsou mezi nimi lidé starší padesáti let i mladí ve věku kolem dvaceti. Podobně jako Střední škole technické v Mostě se i agentuře BFZ občas podaří přimět mladé frekventanty kurzů k tomu, aby si doplnili vzdělání. „Když s člověkem pracujeme a poznáme, že by to zvládl, snažíme se ho přesvědčit, aby začal studovat,“ říká Šárka Šidlíková.

Základem je kariérové poradenství

Kvalitu rekvalifikačních kurzů pořádaných vzdělávacími agenturami hodnotí úřad



sících obvykle rezignují, ztrácí zájem hledat si práci,“ konstatuje Šárka Šidlíková z mostecké pobočky vzdělávací agentury BFZ, která kromě rekvalifikačních kurzů realizuje také vzdělávací projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem, k nimž patří i projekt věnovaný dlouhodobě nezaměstnaným.

Rekvalifikačních kurzů se v agentuře účastní převážně uchazeči o zaměstnání vyslaní úřadem práce, menší podíl tvoří lidé přicházející z vlastního zájmu nebo na základě požadavku zaměstnavatele.

Do druhé skupiny patří především pracovníci v sociálních službách nebo zájemci o zaměstnání v této oblasti. „Podle zákona o sociálních službách musí všichni zaměstnanci, i ti, kteří pracují v kanceláři, absolvovat speciální kurz,“ vysvětluje Šárka Šidlíková.

práce pozitivně. „Společnosti, které pro krajskou pobočku a jednotlivá kontaktní pracoviště provádí rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, jsou vybírány v řádných výběrových řízeních, a tudíž splňují veškeré požadavky,“ potvrzuje Eva Maříková. Pořádané kurzy jsou akreditované MŠMT, účastníci po jejich absolvování získávají osvědčení s celostátní platností.

Ačkoli rekvalifikační kurzy a vzdělávací projekty mohou uchazečům o zaměstnání pomoci najít práci, nedokáží vyřešit podstatu problému, kdy mladým lidem chybí vzdělání nebo nemohou nalézt uplatnění v oboru, v němž se vyučili nebo který vystudovali. „Problém začíná už v kariérovém poradenství na základních školách. Pokud se děti špatně rozhodnou, my už jen opravujeme, co se pokazilo,“ uzavírá Milena Pešoutová.

Alena Nová

VYSOKOŠKOLSKÉ STUDIUM NEJLEPŠE ZVLÁDAJÍ GYMNAZISTÉ

Ke studiu na vysoké škole je přijímáno stále více uchazečů, patnáct procent studentů však odchází bez diplomu. Jak potvrzuje analýza Národního ústavu pro vzdělávání (NÚV), nejúspěšnější jsou při studiu gymnazisté, nejméně úspěšní naopak absolventi nástavbových oborů středních odborných učilišť.

Vysokoškolské studium nedokončilo 9 % absolventů gymnázií z let 2006 až 2009, a to především ve strojírenských (20 %), matematicko-fyzikálních (13 %), zemědělských (12 %) a elektrotechnických oborech (11 %). Nejméně gymnazistů naopak předčasně odešlo ze studia práv (4 %), medicíny a zdravotnických oborů (5 %). Absolventi gymnázií se hlásí ke studiu pestré škály oborů, prakticky všichni z nich (95 %) jsou ke studiu i přijati. Jejich výhodou jsou hlubší všeobecné znalosti. „Díky tomu, že mají znalosti a dovednosti, které jim poskytují dobrý základ pro studium na vysoké škole, nastupují obvykle ke studiu oborů, o které mají skutečně zájem,“ potvrzuje spoluautorka publikace Úspěšnost absolventů středních škol ve vysokoškolském studiu Michaela Kleňhová. Podíl studentů předčasně ukončujících studium na vysoké škole je nízký také u absolventů lyceí (13 %).

Studium na VŠ je nejobtížnější pro absolventy učilišť

Pokud jde o absolventy středních odborných škol, odchází ze studia předčasně 21 % z nich. „Ze středních škol si tito absolventi přináší zejména poměrně hluboké odborné znalosti, nemají však příliš rozsáhlý všeobecný vzdělávací přehled,“ vysvětluje důvody jejich předčasných odchodů Michaela Kleňhová. Nejčastěji zanechávají školy absolventi strojírenských (32 %), zemědělských (31 %), elektrotechnických (23 %) a stavebních oborů (22 %). Vysokoškolské studium nedokončí také čtvrtina absolventů oborové skupiny podnikání. Poměrně úspěšní jsou při studiu na vysoké škole naopak absolventi uměleckých oborů středních škol (12 % studium na VŠ nedokončí), pedagogiky, učitelství a sociální péče (14 %), ekonomických (16 %) a zdravotnických oborů (17 %) a oborů z oblasti práva a právní činnosti (18 %). Největší problémy se zvládáním vysokoškolského studia mají podle analýzy NÚV absolventi nástavbového studia (44 % přijatých uchazečů studium nedokončí) a absolventi oborů středních odborných učilišť, z nichž studia na vysoké škole zanechá 38 %.

připravila Alena Nová

V EVROPĚ VEDE ZNALOST ANGLIČTINY, ČASTÁ JE I NĚMČINA A RUŠTINA

Nejrozšířenějším cizím jazykem v Evropě je angličtina, ve východoevropských zemích z historických důvodů stále převládá znalost ruštiny. Jak potvrzují údaje Eurostatu, mladí lidé hodnotí svoji zručnost v cizích jazycích lépe než starší věkové skupiny.

Necelá třetina dospělých Evropanů ovládá dva nebo více cizích jazyků, více než třetina jeden cizí jazyk a skoro stejný podíl dospělé populace uvádí, že nemluví žádným cizím jazykem. Nejobvyklejší používanými cizími jazyky jsou angličtina, němčina a ruština, dále pak francouzština a španělština.

Nejširší znalosti cizích jazyků mají obyvatelé malých evropských zemí (Norsko, Slovinsko, Slovensko, Finsko, Litva, Lotyšsko a Estonsko), polovina až tři čtvrtiny lidí ve věku 25 až 64 let zde tvrdí, že mluví dvěma nebo třemi cizími jazyky.



Dobře jsou na tom také v Dánsku, Švédsku a Belgii, kde mluví dvěma či více jazyky přes 50 % dospělé populace. Nejhuře hodnotí svoji jazykovou vybavenost Maďaři, Portugalci, Španělé, Bulhaři a Řekové, žádným cizím jazykem zde nemluví 43 až 75 % dospělých.

Nejrozšířenější cizí jazyky

Většina lidí ve věku 25 až 64 let uvádí, že z cizích jazyků znají nejlépe angličtinu. Druhým nejpožívanějším cizím jazykem je němčina, ovládá ji téměř pětina dospělé populace. Nejvyšší podíly dospělých se znalostí němčiny jsou v Norsku, Dánsku a Slovinsku (46 až 48 %), nejnižší ve Španělsku, Portugalsku (3 %) a Řecku (4 %).

Znalost ruštiny potvrzuje především „starší generace“ ve východoevropských zemích, kde byl tento jazyk dlouhou dobu povinnou součástí školní výuky. V západní Evropě ruštinu obecně ovládá velmi málo lidí, nejvyšší podíl respondentů se znalos-

tí ruštiny je v Německu (9 %). Francouzština je ve srovnání s němčinou a ruštinou v Evropě méně rozšířená, ovládá ji kolem 12 % dospělých. Alespoň základní znalost francouzštiny uvádí nejvyšší podíl lidí ve Spojeném království (40 %), Itálii (34 %) a Portugalsku (29 %). Ke znalosti španělštiny se hlásí 4 % dospělých Evropanů, nejvyšší podíly španělsky mluvících jsou v Portugalsku (13 %) a ve Francii (12 %).

V České republice stále nejvíce lidí ovládá ruštinu (34,6 %), za ní následuje angličtina s němčinou, jimiž mluví 33,4 % dotázaných. Jen minoritní podíl dospělých Čechů hovoří francouzsky (2,8 %) a španělsky (1,4 %).

Mladí Evropané jsou jazykově vybavenější

Rozdíl v hodnocení vlastní zručnosti v nejlépe ovládaném cizím jazyce se odvíjí od věku respondentů a jejich dosaženého vzdělání. Mladí lidé hodnotí svou zručnost v cizích jazycích výše než starší věkové skupiny. Na evropské úrovni byl podíl těch, kdo si myslí, že jsou zruční v jazycích, které znají nejlépe, dvakrát větší u lidí ve věku 25 až 34 let (18 %) než ve věkové skupině 55 až 64 let (9 %).

Výrazné rozdíly mezi mladšími a staršími věkovými skupinami jsou v Řecku a Rumunsku (čtyřikrát vyšší ve věkové skupině 25 až 34 let), dále ve Finsku, Polsku, České republice a Portugalsku (tříkrát vyšší ve stejné věkové skupině).

Dospělí ve věku 25 až 64 let s terciárním vzděláním hodnotí své znalosti cizích jazyků poměrně vysoko ve všech zemích a zároveň tvoří velkou část skupiny ovládající dva nebo více cizích jazyků. Lidé s nižším stupněm dosaženého vzdělání (se základním vzděláním) mají spíše nižší úroveň ovládání cizích jazyků a většinou se hlásí ke kategorii „nemluví žádným cizím jazykem“.

Polovina britských středoškoláků se neučí žádný jazyk

Jak vyplývá z průzkumu Eurostatu, nejvíce studovaným cizím jazykem na všech stupních evropských škol je angličtina. V České republice se ji jako první jazyk učí na prvním stupni základních škol 55 % dětí, na druhém stupni 87 %, na odborných středních školách téměř tři čtvrtiny studentů a na všeobecně vzdělávacích středních školách všichni. V průběhu posledního desetiletí se studium alespoň



jednoho cizího jazyka na prvním stupni ZŠ stalo povinné ve všech evropských zemích s výjimkou Irska. V této ostrovní zemi se všichni žáci základních a středních škol učí irštinu, která je jedním z úředních jazyků, a proto není uváděna jako cizí jazyk.

Na druhém stupni ZŠ je učení alespoň jednoho cizího jazyka povinné ve všech zemích, žáci pokračují ve studiu cizích jazyků i na středních školách. Pouze v Irsku a ve Spojeném království významný podíl středoškoláků nestuduje žádný cizí jazyk (IE 19 % a UK 51 %).

Cizí jazyky na středních školách

Ve čtrnácti z dvaceti zemí EU, pro které jsou k dispozici údaje, se více než 75 % žáků ve všeobecném středním vzdělávání učí alespoň dva cizí jazyky. Procento žáků, kteří se neučí žádný cizí jazyk, je ve většině zemí vyšší v odborných než ve všeobecných programech.

V necelé polovině zemí (6 z 15, pro něž jsou k dispozici údaje) se více než 10 % žáků v odborném vzdělávání neučí žádný cizí jazyk. Nejvyšší jsou tyto podíly v Belgii (24,9 %), Lotyšsku (24,7 %), Maďarsku (21,7 %) a Řecku (20,8 %).

Dvě země (Estonsko a Kypr) naopak uvádějí, že více než 75 % žáků v odborných programech studuje dva nebo více jazyků. Polovina zemí udává, že se více než tři čtvrtiny žáků v odborném vzdělávání učí jeden cizí jazyk.

V České republice se ve všeobecném středním vzdělávání učí dva a více jazyků všichni žáci, v odborném vzdělávání přibližně třetina. Jeden cizí jazyk studuje 66 % žáků a 2 % se nevěnují studiu žádného cizího jazyka.

Pramen: MEJER, Lene, BOATENG, Sadiq Kwesi, TURCHETTI, Paolo. More students study foreign languages in Europe but perceptions of skills levels differ significantly. Eurostat, Statistics in Focus, 49/2010, p. 12

VZDĚLÁVÁNÍ V ZEMÍCH OECD

Dosáhnout co nejvyššího vzdělání se vyplatí. Lidé s terciárním vzděláním mají vyšší šanci najít pracovní uplatnění a v době ekonomických problémů jsou skupinou, která je nejméně ohrožena nezaměstnaností. Vyplývá to ze šetření OECD shrnutého v publikaci Education at a Glance.

Vzdělání je obecně dobrým pojištěním proti nezaměstnanosti a pro udržení zaměstnání v čase zhoršených ekonomických podmínek. V zemích OECD mají lidé s nedokončeným středním vzděláním téměř dvakrát větší pravděpodobnost, že se stanou nezaměstnanými, než lidé se středním vzděláním a téměř třikrát větší než lidé, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání. Míra nezaměstnanosti vysokoškoláků byla v roce 2009 v zemích OECD v průměru 4,4 %, středoškoláků 6,8 %. Mezi lidmi s nedokončeným středním vzděláním bylo v průměru 11,5 % nezaměstnaných. V řadě zemí však míra nezaměstnanosti lidí bez středního vzdělání dosahuje dokonce 15 % a více (například u mužů v Německu, Irsku, Španělsku a Spojených státech, u žen v Řecku, Maďarsku a Polsku). Nejvíce jsou nezaměstnanosti ohroženi lidé bez středního vzdělání na Slovensku (u mužů i žen míra nezaměstnanosti přesahuje 35 %), v České republice a Estonsku, kde je míra nezaměstnanosti mužů i žen v této kategorii vyšší než 20 %. Značné problémy s pracovním uplatněním mají také muži bez středního vzdělání v Maďarsku a ženy se základním vzděláním ve Španělsku a Turecku, jejichž míra nezaměstnanosti rovněž přesahuje 20 %.

Nezaměstnanost ohrožuje lidi bez kvalifikace

Zhoršující se podmínky na trhu práce se výrazně dotkly nejmladší věkové kategorie 15 až 19letých. Podíl zaměstnaných se v této skupině v roce 2009 snížil o 10 % oproti roku 2008, zatímco mezi 25 až 29letými poklesl jen o 3 %. Více než polovina 15 až 19letých, kteří nechodí do školy (v zemích OECD je v průměru 15,6 % mladých lidí v tomto věku již mimo počáteční vzdělávání), je nezaměstnaných nebo mimo pracovní síly.

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

ODBOBNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Informační bulletin

číslo 4/2011 vyšlo 15. 12. 2011

Vydává:

NÚV, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10

tel.: 274 022 111, fax: 274 863 380

e-mail: info@nuv.cz

Redakce: Zoja Franklová, Alena Nová

Grafika a sazba: Jan Velický

Vedeno pod č. registrace MK ČR 6275

ISSN 1804-7211

Česká republika patří k zemím s nejnižším podílem mládeže ve věku 15 až 19 let, která opustila vzdělávací systém (7,2 %). Podobně je tomu v Německu (7,3 %), Maďarsku (7,3 %), na Slovensku (8,5 %), v Belgii (8,9 %) a ve Finsku (9,7 %). Nejnižší míry předčasných odchodů ze vzdělávání jsou v Lucembursku (5,5 %), Polsku (5,7 %) a ve Slovinsku (5,9 %). Nadprůměrné podíly 15 až 19letých, kteří již nechodí do školy, vykazují naopak Itálie (16,2 %), Irsko (17 %), Norsko (19,4 %), Španělsko (19,6 %), Kanada (19,7 %), Spojené království (21,7 %), Austrálie (22,1 %) a Nový Zéland (27,4 %). Vůbec nejvyšších podílů dosahují v tomto směru Izrael (31,2 %), Mexiko (39,2 %) a Turecko (43,7 %). Mladí lidé opouštějící školy

terciárního vzdělání, zvýšil o 9 procentních bodů na 30 %. V České republice je podíl dospělé populace ve věku 25 až 64 let s terciárním vzděláním podprůměrný (16 %), podobně jako na Slovensku (16 %), v Itálii (15 %), Portugalsku (15 %) nebo Mexiku (16 %). Ve srovnání s rokem 1998 se podíl terciárně vzdělaných v ČR zvýšil o 6 procentních bodů. Nejvyšší podíl lidí s terciárním vzděláním je u nás v nejmladší věkové kategorii 25 až 34letých (20 %).

V ČR má 91 % lidí střední vzdělání

Střední vzdělání se stalo normou mezi mladšími lidmi v téměř všech zemích OECD. Podíl 25 až 34letých, kteří dosáhli minimálně středního vzdělání, je o 20 % vyšší než ve věkové kategorii 55 až 64 let. Zvláště dramatická změna nastala v Řecku, Irsku, Itálii, Portugalsku a Španělsku, kde je nyní mezi mladými ve věku 25 až 34 let o 30 % více lidí se středním vzděláním než ve skupině 55 až 64letých. Česká republika patří ve srovnání s průměrem



bez kvalifikace představují velké náklady pro jednotlivce i pro společnost. Proto je třeba i přes rozpočtová omezení investovat do vzdělání tak, aby se udržela jeho kvalita, a věnovat péči rizikovým skupinám. Investice do vzdělávání se vládním dlouhodobě vyplatí, protože vzdělanější lidé nebývají nezaměstnaní a odvádějí vyšší daně z příjmu.

OECD: 30 % dospělých má terciární vzdělání

Téměř ve všech zemích OECD je ve věkové skupině 25 až 34letých vyšší podíl lidí s terciárním vzděláním než v generaci, která pracovní trh opouští (55 až 64letí). Ve srovnání s rokem 1998 se podíl dospělých ve věku 25 až 64 let, kteří dosáhli

OECD k zemím s nejvyšším podílem lidí se středním vzděláním. Zatímco v zemích OECD měly v roce 2009 střední vzdělání v průměru necelé tři čtvrtiny populace ve věku 25 až 64 let (což je o 10 procentních bodů více než v roce 1998), u nás, stejně jako na Slovensku, středního vzdělání dosahovalo 91 % lidí této věkové skupiny. Oproti tomu v Portugalsku, Turecku a Mexiku má středoškolské vzdělání jen přibližně třetina 25 až 64letých, v Itálii a ve Španělsku nepatrně více než polovina.

Alena Nová

Pramen: Education at a Glance: OECD indicators. Paris: OECD, 2011. ISBN 978-92-64-11705-1 (PDF) www.oecd.org/edu/eag2011