

**Oldřich Čepelka  
Zdeněk Palán  
Jozefína Simová**

# **Další vzdělávání v Libereckém kraji**



**Analýza a evaluace poptávky, nabídky a dalšího vývoje**



**PhDr. Oldřich Čepelka**  
**PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D.**  
**doc. ing. Jozefína Simová, Ph.D.**

# **Další vzdělávání v Libereckém kraji**

**Analýza a evaluace poptávky,  
nabídky a dalšího vývoje**



# Obsah

<b>1</b>	<b>Analýza a evaluace dalšího vzdělávání</b>	7
1.1	O projektu	7
1.2	Koncepce analýzy a evaluace dalšího vzdělávání	8
<b>2</b>	<b>Vzdělávání dospělých – souvislosti, trendy a problémy</b>	11
2.1	Nový pohled na celoživotní učení	11
2.1.1	Cíle a funkce celoživotního učení	11
2.1.2	Změna paradigmatu celoživotního učení	12
2.2	Trendy v dalším vzdělávání	13
2.2.1	Nové paradigma dalšího profesního vzdělávání	15
2.2.2	Očekávání systémových řešení	15
<b>3</b>	<b>Další vzdělávání obyvatel Libereckého kraje</b>	17
3.1	Účel průzkumu, použité metody a shrnutí hlavních výsledků	17
3.1.1	Účel a pojetí průzkumu dalšího vzdělávání	17
3.1.2	Metodika akce a reprezentativnost vzorku	18
3.1.3	Referenční výzkum Eurostatu 2007	20
3.1.4	Shrnutí o účasti obyvatel a důvodech pro další vzdělávání	22
3.2	Formální a neformální vzdělávání	25
3.2.1	Účast a důvody pro formální vzdělávání	25
3.2.2	Účast a důvody pro neformální vzdělávání	29
3.3	Organizované a neorganizované vzdělávání	34
3.3.1	Organizované vzdělávání dospělých	34
3.3.2	Informální (neorganizované) vzdělávání	38
3.3.3	Důvody pro neúčast v organizovaném vzdělávání	41
3.4	Názory na vzdělání a otázka občanského vzdělávání	43
3.4.1	Názory obyvatel na vzdělávání	43
3.4.2	K občanskému a informálnímu vzdělávání v ČR	46
<b>4</b>	<b>Význam vzdělávání zaměstnanců pro firmy v Libereckém kraji</b>	49
4.1	Vzdělávání zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků	50
4.1.1	Lidský kapitál, jeho tvorba, měření a využití	52
4.2	Kvantitativní ukazatele vzdělávání zaměstnanců v podnicích Libereckého kraje	54

4.2.1 Úroveň vzdělávání zaměstnanců v podnicích Libereckého kraje podle vybraných kvantitativních ukazatelů .....	57
4.2.2 Potenciální poptávka firem po vzdělávání v Libereckém kraji .....	61
4.3 Charakteristiky systému vzdělávání zaměstnanců v podnicích Libereckého kraje z hlediska kvality .....	69
4.3.1 Požadavky a potřeby firem Libereckého kraje v oblasti vzdělávání .....	71
4.3.2 Získávání informací o dalším vzdělávání zaměstnanců .....	73
4.3.3 Faktory ovlivňující rozhodování firem o vzdělávání zaměstnanců .....	74
4.3.4 Plánování vzdělávání zaměstnanců .....	75
4.3.5 Realizace vzdělávání zaměstnanců .....	75
4.3.6 Hodnocení vzdělávání zaměstnanců a spokojenost firem s jeho nabídkou .....	79
4.4 Změny ve vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji .....	82
4.5 Spolupráce firem se vzdělávacími agenturami a školami .....	84
4.6 Podpora dalšího vzdělávání a míra jejího využití podniky v Libereckém kraji .....	89
4.7 Možnosti podpory vzdělávání zaměstnanců ze strany Úřadu práce a Krajského úřadu Libereckého kraje .....	90
4.8 Závěrečné shrnutí .....	91

<b>5 Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším vzdělávání ze strany nepodnikatelských subjektů v Libereckém kraji .....</b>	<b>95</b>
5.1 Koncepce, metodika a vzorek .....	95
5.1.1 Koncepce .....	95
5.1.2 Metodika .....	95
5.1.3 Vzorek .....	96
5.2 Vzdělávací aktivity v organizacích .....	99
5.2.1 Vývoj vzdělávacích aktivit, jejich objem a obsah .....	99
5.2.2 Financování vzdělávání v organizacích .....	106
5.3 Vzdělávací potřeby a hodnocení nabídek vzděl. institucí .....	108
5.3.1 Hodnocení nabídky vzdělávacích institucí .....	108
5.3.2 Vzdělávací potřeby pro nejbližší rok .....	113
5.4 Role úřadů práce a Libereckého kraje .....	113
5.4.1 Pomoc ze strany úřadů práce a Libereckého kraje .....	113
5.4.2 Další zkušenosti a návrhy k problematice profesního vzdělávání .....	116
5.5 Názory na aktuální situaci v dalším vzdělávání .....	117

<b>6</b>	<b>Vzdělávací instituce Libereckého kraje</b>	119
6.1	Základní informace o průzkumu a dotazovaných subjektech	119
6.1.1	Účel a metodika akce	119
6.1.2	Charakter a zaměření organizací dalšího vzdělávání	120
6.1.3	Hlavní skupiny vzdělávacích institucí	121
6.2	Kapacity vzdělávacích institucí	122
6.2.1	Prostorové a technické kapacity	122
6.2.2	Lidské zdroje VI	123
6.2.3	Finanční zdroje	123
6.2.4	Členství VI v asociacích	124
6.2.5	Vývoj v posledním roce	125
6.3	Současná nabídka vzdělávacích programů	126
6.3.1	Účastníci a témata	126
6.3.2	Formy výuky a používané studijní materiály	127
6.3.3	Prostředky využívané k nabídkám	128
6.3.4	Příklady kurzů	128
6.4	Názory a návrhy	130
6.4.1	Akreditace vzdělávacích programů	130
6.4.2	Názory zástupců VI na vzdělávání dospělých	132
6.4.3	Pomoc profesnímu vzdělávání ze strany Libereckého kraje, úřadů práce a Krajského úřadu	133
6.4.4	Komunitně řízený místní rozvoj	135
<b>7</b>	<b>K účasti Libereckého kraje na podpoře dalšího vzdělávání</b>	137
7.1	Práce z posledních let zaměřené na DV	137
7.2	Hlavní poznatky a závěry projektu k podpoře DV	140
7.2.1	Přehled hlavních závěrů	140
7.2.2	Názory zaměstnavatelů	141
7.2.3	Pozice a funkce Libereckého kraje a Krajského úřadu v dalším vzdělávání	142
7.2.4	Přímé financování DV ze strany Libereckého kraje	143
7.2.5	Obsahové zaměření podpory DV v kraji	143
	<b>Literatura a prameny k problematice dalšího vzdělávání</b>	149
	<b>Realizátoři projektu</b>	153



# 1 Analýza a evaluace dalšího vzdělávání

## 1.1 O projektu

Tato publikace je posledním výstupem z projektu s názvem **Analýza a evaluace aktivit v oblasti dalšího vzdělávání v Libereckém kraji**. Realizovaly jej tři partnerské organizace s rozdílným právním statusem: **Tima Liberec**, s. r. o. (jako vedoucí partner), **Technická univerzita Liberec** a **Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR**, o.s. Byl financován z **Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost**. Práce probíhaly od května 2010 do ledna 2012.

Hlavním cílem projektu bylo:

1. **analyzovat a vyhodnotit poptávku a nabídku dalšího vzdělávání (DV)** obyvatel Libereckého kraje (LK) s důrazem na jejich další profesní vzdělávání a
2. vzdělávacím institucím a zaměstnavatelům **poskytovat poradenství, které podpoří konkurenceschopnost ekonomických subjektů a kraje**.

Analytická část projektu zahrnuje tyto aktivity a akce:

**Analýza dalšího vzdělávání (DV) obyvatel v ekonomicky aktivním věku.** Byl proveden celokrajový, plně profesionální průzkum účasti obyvatel kraje na DV. Probíhal v září 2010 a byl následně ověřen aktualizací v prosinci 2011. Výstupem je samostatná výzkumná zpráva (tato zpráva i všechny další jsou ke stažení na webových stránkách projektu [www.dvlk.cz](http://www.dvlk.cz)).

**Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším profesním vzdělávání.** V rámci této aktivity se uskutečnilo několik akcí:

- a) **průzkum vzdělávacích potřeb velkých, středních a malých podniků** – byl proveden v roce 2010 a výstupem je výzkumná zpráva,
- b) **průzkum ve skupině NNO a VS** – také ten se uskutečnil v roce 2010 a výstupem je výzkumná zpráva,
- c) **dvě diskuse** skupin personalistů – probíhaly v roce 2011 a jejich výstupy byly zapracovány do výzkumné zprávy za celou aktivitu.

**Analýza a vyhodnocení nabídky DV.** Dílčími aktivitami byly:

- a) **průzkum ve vzdělávacích institucích pomocí dotazníku** – byl proveden v roce 2010, doplněn v roce 2011 a výsledky jsou opět v samostatné výzkumné zprávě,
- b) **dvě skupinové diskuse** pro zástupce VI v kraji na téma:
  1. Adekvátnost nabídky vzdělávacích programů ve vztahu k současným obecným trendům a ke zjištěným potřebám dalšího profesního vzdělávání v kraji.
  2. Tvorba vzdělávacích programů jako výsledek spolupráce vzdělávacích institucí, podniků a úřadů práce.

Diskuse proběhly v letech 2010 a 2011 a jejich výsledky byly využity ve výzkumné zprávě.

Poradenská část projektu se skládala ze dvou skupin aktivit a akcí:

**Podpora vzdělávacích institucí a lektorů**, která probíhala v roce 2011 a zahrnuje:

- a) **dva workshopy pro vzdělávací instituce**
- b) **dva jednodenní semináře** pro skupinu podnikových lektorů

**Rozvoj a podpora poradenských služeb v DV** obsahuje dva hlavní výstupy:

- a) <http://www.dvlk.cz/> – **webový portál** pro podporu dalšího vzdělávání v Libereckém kraji určený především zaměstnavatelům a poskytovatelům externího DV – funkční od října 2010
- b) tuto **shrnující publikaci** (leden 2012)

Podrobnými výstupy z projektu jsou **výzkumné zprávy, publikované na [www.dvlk.cz](http://www.dvlk.cz/):**

- ✓ Další vzdělávání obyvatel Libereckého kraje, Zpráva z průzkumů 2010 a 2011 (aktivita A1), Oldřich Čepelka, prosinec 2011
- ✓ Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším profesním vzdělávání, Zpráva z průzkumu (aktivita A2), Jozefína Simová, únor 2011
- ✓ Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším vzdělávání ze strany nepodnikatelských subjektů v Libereckém kraji, Zpráva z průzkumu (aktivita A2), Oldřich Čepelka, únor 2011
- ✓ Vzdělávací instituce Libereckého kraje, Zpráva z průzkumu (aktivita A3), Oldřich Čepelka, duben 2011, aktualizace prosinec 2011

**Prosté výtahy z těchto čtyř zpráv jsou v kap. 3 až 6.** K nim jsme připojili kapitolu 2 o nových pohledech na celoživotní učení a kapitolu 7 o možném podílu kraje na rozvoji dalšího vzdělávání.

## 1.2 Koncepce analýzy a evaluace dalšího vzdělávání

Logika a systematika výzkumu v oblasti dalšího vzdělávání má pokrýt všechny aspekty, které jsou důležité pro naplnění všeobecných cílů dalšího vzdělávání (DV). V operačním (empiricky ověřitelném) vyjádření můžeme tyto cíle formulovat např. jako zvýšení účasti obyvatel na vzdělávání, zvýšení podílu dospělých s úplným středoškolským, resp. vysokoškolským vzděláním, zvýšení stupně zaměstnatelnosti některých skupin obyvatel nebo posílení adaptability a flexibility lidských zdrojů jako základního faktoru konkurenceschopnosti ekonomiky ČR.

Vždy však bude třeba obrátit pozornost na **tři, resp. čtyři skupiny subjektů**, jimiž jsou:

- a) **účastníci DV**, tzn. zaměstnanci, občané nebo prostě dospělí (podle toho, máme-li právě na mysli vzdělávání profesní, občanské nebo zájmové), a jejich vzdělávací potřeby a motivy,
- b) **poskytovatelé DV**, což jsou jak školy (střední, vyšší a vysoké), tak ostatní vzdělávací instituce (ať už pocházejí z vlastního kraje, nebo mimo kraj), a kvalita, kvantita a cena jejich nabídky,
- c) **objednatelé DV**, což jsou jednak zaměstnavatelské organizace, jednak zprostředkovatelé vzdělávání (úřady práce), příp. sami lidé (u veřejně přístupných vzdělávacích akcí).

Ze systémového hlediska musíme ještě připojit **stát**, který může svou legislativou, ale i přímou podporou výrazně ovlivňovat kvalitativní a kvantitativní výsledky DV <sup>1</sup>.

Tyto subjekty využívají pro přímou a nepřímou podporu DV **různé finanční zdroje**. Především to jsou:

- ✓ **grantové financování poradenských, koordinačních a motivačních aktivit,**
- ✓ **financování vzdělávacích akcí z vlastních zdrojů** (zejména v případě profesního a zájmového vzdělávání),
- ✓ **finanční podpora na vzdělávací akce z cizích zdrojů**, což jsou dnes hlavně granty poskytované na projekty vzdělávacích aktivit z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu.

### **Příjemci těchto grantů, resp. realizátory projektů pak jsou**

- a) **Liberecký kraj** (především v projektech Hodnocení kvality vzdělávání v Libereckém kraji, Informační a vzdělávací portál LK, Poradenství v LK nebo Zvyšování kompetencí vedoucích pracovníků škol a školských zařízení LK v oblasti řízení a personální politiky <sup>2</sup>,
- b) **Úřad práce**, který dodavatelsky realizuje DV jako součást komplexněji pojatých projektů (např. RESTART v LK, Kariéra po padesátce nebo Příležitost pro tebe),
- c) **celostátní instituce**, které v LK vynakládají prostředky v rámci tzv. národních projektů (např. UNIV2 kraje nebo KONCEPT),
- d) **poskytovatelé DV** se sídlem v LK i mimo kraj (zejména v oblastech podpory 1.3 a 3.2 OP VK),
- e) **objednatelé** – především profesního vzdělávání (zejména v oblasti podpory 1.1 OP LZZ) <sup>3</sup>.

Souhrnně jde o obrovský objem činnosti a pochopitelně i peněz.

**K 12. květnu 2011 jsme odhadovali, že dalšího vzdělávání se v LK týká 291 projektů financovaných z OP LZZ a 38 projektů financovaných z OP VK v celkové hodnotě 1068 mil. Kč** (seznam projektů je zveřejněn na [www.dvfk.cz](http://www.dvfk.cz)). Na jednoho občana ve věku, na nějž se další vzdělávání propočítává, tj. 25–64 let, tedy připadalo 4 191 Kč.

To však byl pouze odhad v průběhu současného období. K 21. listopadu 2011 se jen v oblasti podpory 3.2 OP VK (Další vzdělávání), avšak z celé ČR realizuje 324 projektů v celkové hodnotě 1,5 mld. Kč. Bylo to v době, kdy byly teprve přijímány projekty v oblasti podpory 3.1, zaměřené na občanské vzdělávání (ty však pouze do úhrnné částky 100 mil. Kč, což byla od MŠMT nabídka 13x nižší než poptávka ze strany žadatelů).

---

<sup>1</sup> Viz např. zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, kterým se v oblasti kvalifikací získávaných dalším vzděláváním zavádí hledisko kvality. Do doby přijetí zákona se osvědčení o rekvalifikaci vydávalo běžně za účast v kurzu. Nyní se kromě účasti na kurzu vyžaduje úspěšné složení zkoušky o dílčí kvalifikaci. Zásah státu tu má zvýšit kvalitu vzdělávání a přinést větší záruky jeho uživatelům, zaměstnancům i zaměstnavatelům.

<sup>2</sup> Blíže viz <http://www.cvlk.cz/cs/projekty/partnerske-projekty/poradenstvi-v-libereckem-kraji.html>, <http://www.kvalita-portal.cz>, <http://www.edulk.cz> a <http://www.kompetencepedagogu.cz/index.html>.

<sup>3</sup> Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (řídí MŠMT) a Lidské zdroje a zaměstnanost (řídí MPSV).

Ovšem nejde jen o vstupy a o vzdělávací potřeby. **Jde také, dokonce především o efekty DV a v případě grantovaných projektů také o jejich hospodárnost, účelnost a účinnost.** Hospodárností se míní, zda vzdělávací projekty a práce, které jsou v nich ob- saženy, jsou prováděny úsporně, účelnost se ptá na relevanci, smysl a potřebnost pro- jektů a účinnost znamená, jak velkého efektu či výsledku dosáhnou realizátoři za určité množství vložených prostředků. Snadno nahlédneme, že nedostatečná hospodárnost, účelnost a účinnost jsou trvalým rizikem všech vzdělávacích projektů financovaných z ci- zích zdrojů.

Zjišťovat **krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé dopady vzdělávacích aktivit** je však velmi obtížné. Jde o komplex jevů, pro něž nejsou k dispozici všechny potřebné in- dikátory a jež musí být často zprostředkovány subjektivní výpovědí účastníků DV (viz nejrůznější dotazníky předkládané účastníkům na konci vzdělávací akce). Pokoušeli jsme se využít tyto nástroje, ale pro nedostatek potřebných dat i ochoty ke spolupráci ze strany mnoha poskytovatelů, resp. objednatelů DV se nepodařilo docílit uspokojivých výsledků, které bychom zde mohli prezentovat.

Nesnadnou otázkou tedy zůstává (nejen pro autory publikace) **celková účinnost vzdě- lávacích aktivit, tzn. poměr mezi konečným užítkem a vynaloženými náklady.** Při- tom užítkem musíme mínit zvýšení zaměstnatelnosti občanů, zvýšení zaměstnanosti, vyšší produktivitu práce apod. Monitoring finanční podpory DV bohužel nasvědčuje tomu, že prostředky jsou vynakládány nekonceptně a živelně v tom smyslu, že se sice poskytují podle předem určených pravidel, avšak nekoordinovaně a bez řádného ověřo- vání efektivity (společenské návratnosti).

V situaci, kdy – jak se ironicky říká – každý školí každého v celkových finančně astron- mických objemech, je problém účinnosti otázkou veřejné správy. Ta si ji však dosud na- hlas nepoložila.

S tímto problémem souvisí i otázka **koordinace vzdělávacích projektů**, tj. zda je vůbec možná a jak by měla být prováděna za účelem vyšší efektivity investic do DV. Také k tomu jsme mohli formulovat jen částečné poznatky.

A konečně také, s účinností a užitečností vzdělávacích aktivit souvisí **kvalita samotného vzdělávacího procesu, kvalita práce vzdělávacích institucí a kvalita práce lektora.** Naposledy se těmito otázkami zabývali odborníci v rámci zmíněného projektu KONCEPT<sup>4</sup>, kteří zejména doporučují zavést **rating vzdělávacích institucí**, a pokud jde o kvalitu práce lektora, počítají se zpracováním jeho odborných předpokladů do dílčí kvalifikace „lektor DV“ dle zákona č. 179/2006 Sb.

---

<sup>4</sup> BEZDĚKOVÁ, K., BRABCOVÁ, J., JÍRŮ, M., KAZÍK, P., STÁREK, J., a STRÁDAL, J. *Kvalita dalšího vzdě- lávání, Konceptní část, Materiál pro analyticko konceptní studii IPN KONCEPT*, [online]. Praha: Ná- rodní vzdělávací fond, o.p.s., 2011 Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/koncept/k\\_diskusi/Kvalita\\_DV\\_Analyticko\\_konceptni\\_studie.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Kvalita_DV_Analyticko_konceptni_studie.pdf)

## 2 Vzdělávání dospělých – trendy a problémy

### 2.1 Nový pohled na celoživotní učení

#### 2.1.1 Cíle a funkce celoživotního učení

Nezbytnost celoživotního učení byla již opakovaně zdůvodněna. Jeho koncept je však stále rozpracováván. Stále více jde o zásadní změnu pojetí, cílů a funkce vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať již v tradičních vzdělávacích institucích či mimo ně – jsou chápány jako jediný celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získat stejné kvalifikace různými cestami (*Life Wide Learning*) a kdykoliv v průběhu života (*Life Long Learning*).

Všechny mechanismy – řízení, rozdělení kompetencí, financování, evaluace a standardy, příprava lektorů a učitelů i podpůrné systémy – musí být a snad dokonce již v některých případech jsou koncipovány z hlediska tohoto nového, širšího celku. Zdůrazňuje se význam učení mimo rámec vzdělávací soustavy (vzdělávání na pracovišti, oficiální uznávání předchozí pracovní zkušenosti) a vůbec co největší prostupování oblasti učení a práce. V podstatě učení jako stálá součást života, jako jedna ze základních životních potřeb. Tomuto konceptu s v plně šíří podřizuje celá řada sociálních systémů. Zvyšuje se úloha sociálních partnerů, zdůrazňuje se osobní volba každého jedince a propojení individuální poptávky se společenskou. Znamená to také nový pohled i na tradiční školské vzdělávání, které má zejména vytvářet nezbytné nástroje a motivaci k usilování o dosažení co nejvyšší úrovně znalostí a dovedností a převzetí odpovědnosti za vlastní vzdělávací dráhu.

Celoživotní učení je zaměřeno na osobní rozvoj člověka, na posilování všech jeho rolí – pracovních i občanských. U celoživotního učení můžeme rozlišit jeho polohu horizontální (stranu poptávky), jejíž základní charakteristikou je zajistit možnost učení a dostupnost ke vzdělávání všem a po celý život. Celoživotní učení má i svou polohu vertikální (stranu nabídky), jejíž základní charakteristikou je – zajistit možnost učení se, nabídnout a zpřístupnit vzdělávání všem až do úrovně osobnostních možností (do úrovně kritického růstového momentu, stropu intelektových předpokladů, do maxima osobnostních dispozic).

Obě tyto dimenze, horizontální i vertikální, se prolínají ve Strategii celoživotního učení, která byla přijata v roce 2007 a která vytyčila pro další vzdělávání následující cíle:

- A. stimulovat jednotlivce i zaměstnavatele k rozšiřování účasti na dalším vzdělávání (vč. vzdělávání rekvalifikačního)
- B. zajistit systém uznávání výsledků DV
- C. vytvořit podmínky pro sladění nabídky s potřebami trhu práce
- D. rozvinout nabídku DV, zajistit dostupnost
- E. zvýšit úroveň podnikového vzdělávání
- F. zajistit kvalitu DV
- G. rozvíjet systémy informační a poradenské

Dnes celoživotní učení sleduje především tyto funkce:

- ✓ *Rozvoj osobnosti*, který představuje základní cíl, nezbytný pro občanské soužití, pro schopnost chápání rolí a posláních, pro vlastní uplatnitelnost, pro integritu osobnostní i společenské. Tato role bude narůstat integrací evropských struktur, ale i globalizací – nutností žít v multikulturním světě s jeho rozmanitostí vztahů, příležitostí, ale i hrozeb. Dnešní člověk musí být schopen přijmout a respektovat i značné odlišnosti mezi lidmi dnešního globalizovaného světa bez pocitů ohrožení či vlastní nadřazenosti, a přitom si být vědom jedinečných hodnot vlastní osobnosti.
- ✓ *Posílení soudržnosti společnosti*. Vzdělávací systém je jednou z nejvýznamnějších integrujících sil, a to nejenom v předávání sdílených hodnot a společných tradic, ale především zajištění rovného přístupu ke vzdělávání.
- ✓ *Podpora demokracie a občanské společnosti*. Vzdělávání při jeho správném nastavení vychovává soudné, kritické a nezávisle myslící občany, občany s vědomím vlastní důstojnosti a s respektem k právům a svobodám ostatních, které jsou zárukou demokracie.
- ✓ *Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti*, schopnosti nalézat zaměstnání a trvale se uplatňovat na trhu práce, a to jak doma, tak i v zahraničí – zejména v Evropě. Vyžaduje orientovat všeobecné i odborné vzdělávání na průběžné zvyšování flexibility a adaptability člověka, na jeho tvořivost a iniciativu, na samostatnost a odpovědnost.
- ✓ *Zvýšení konkurenceschopnosti* člověka na trhu práce, podniků na trhu světového obchodu, společnosti v její všestranné prosperitě a vytváření životních podmínek pro její členy. Vzdělávací soustava v moderní společnosti musí výrazným způsobem přispívat k vysoké úrovni a využitelnosti lidských zdrojů, jednomu ze základních faktorů jejího ekonomického vývoje.

Realizace konceptu celoživotního učení se proto musí soustředit na vytvoření nezbytné základny zvýšením dostupnosti všech stupňů počátečního vzdělávání, v nichž by se měla uplatnit především individualizovaná a diferencovaná výuka. To vše při vytváření promyšlených vazeb mezi učním a prací, pro umožnění pružnějších přechodů mezi počátečním a dalším vzděláváním, odbornou přípravou a zaměstnáním. Nově je třeba vymezit úlohy a odpovědnosti všech partnerů na místní, krajské či celostátní úrovni, v rámci vzdělávacího systému i mimo něj. Stejně tak na podnikové úrovni stále vytvářet stimuly pro investování do lidského kapitálu, jako nejefektivnějšího zdroje prosperity, životní úrovně a všeobecného rozvoje.

### 2.1.2 Změna paradigmatu celoživotního učení

Celoživotní učební má své nezanedbatelné cíle, které se vlivem ekonomizace často redukují na mechanismus pro aktualizaci kompetencí s cílem zvyšovat hodnotu pracovní síly a udržet zaměstnatelnost. Jedná se nepochybně o cíl velmi významný jak pro člověka, tak i pro podnik či společnost. Nicméně tento ekonomický redukcionismus může mít pro společnost důsledky i negativní. Je zanedbáváno humanistické poslání vzdělávání, vytrácí se jeho funkce sociální soudržnosti a sociální ho vstupu. Jak dokladují výzkumy – vzdělávají se především vzdělání a celý systém celoživotního vzdělávání, tak jak je nastaven, podporuje riziko vzniku dvourychlostní, elitářské znalostní společnosti, favorizující občany s vyšším vzděláním. Stávající jednostranná orientace vzdělávání a vý-

chovy na uplatnitelnost na trhu práce a zanedbávání ostatních dimenzí vzdělávání ve svých důsledcích limituje společenský konsensus a ohrožuje dosažené demokratické hodnoty.

Celý proces je nutno změnit. Při respektování základního zájmu člověka – být zaměstnaný a zaměstnatelný a prosadit se na trhu práce a ve své pracovní kariéře by měly již školy rozvíjet způsobilost rozeznávat rovnost a nerovnost, právo a bezpráví a ochotu uznávat sociální, demokratické a právní principy za základ svobody, spravedlnosti a společenské soudržnosti.

Základním úkolem škol je jistě předávání všeobecných dovedností a klíčových kompetencí nezbytných pro pracovní život ale stejně tak i vytváření vztahu ke vzdělání a tím za jistě přístup ke stále pokračujícímu vzdělávání i v dospělosti.

Změny v paradigmatu celoživotního učení vyžadují

- ✓ motivovat žáky ke vzdělávání již v počátečním vzdělávání a v době povinné školní docházky a s ohledem na to
  - snižovat školní neúspěšnost a studijní úmrtnost
  - zavádět nové informační a komunikační technologie
  - zavádět nové formy a metody učení podněcující zájem o vzdělávání
  - zvyšovat intenzitu spolupráce školy s rodinou a s celou komunitou
  - zvětšovat rozmanitost nabídky a zavádět alternativní studijní možnosti
  - rozvíjet spolupráci škol s podnikatelskými subjekty a místními úřady
  - rozvíjet poradenské služby
- ✓ posílit a modernizovat vzdělávání dospělých a s ohledem na to
  - usnadňovat přístup ke vzdělávání pro dospělé
  - zdokonalovat a rozšiřovat nabídku vzdělávání a zvýšit její transparentnost
  - usnadňovat přechod mezi počátečním a dalším vzděláváním a posilovat vzájemné obsahové vazby
  - rozvíjet spolupráci mezi vzdělávacími institucemi, zaměstnavateli a odbory
  - rozvíjet v dalším vzdělávání intenzivní formy
  - zdokonalovat informační a poradenské služby
  - dále rozvíjet systém ověřování a uznávání kvalifikací získaných v dalším vzdělávání (daný zákonem č. 169/2006 Sb.)

## 2.2 Trendy v dalším vzdělávání

Význam a potřeba dalšího vzdělávání roste úměrně s ekonomickou úrovní a dosaženým stupněm demokracie. Pokud nebude v ČR respektováno další vzdělávání jako svébytná složka vzdělávací soustavy, je pravděpodobně zbytečné hovořit o trendech a pokud ano, tak můžeme mluvit o zaostávání, se všemi důsledky pro lidské zdroje a tudíž i konkurenceschopnost. Vývoj posledního dvacetiletí není pro tuto oblast příliš optimistický. Z 25 států Evropské Unie je ČR v počtu začleněných do dalšího vzdělávání na 21. místě.

Hlavní příčiny dynamického rozvoje dalšího vzdělávání, který můžeme očekávat v následujících letech, bude bezpochyby určován stavem a rozvojem ekonomiky. V důsledku

celosvětového ekonomického vývoje doufejme vzrostou požadavky na rychlou aplikaci nejnovějších poznatků, které umožní zvyšovat produktivitu, kvalitu a efektivnost. Těmto požadavkům mohou dostát pouze pracovníci s kvalitním počátečním vzděláním a přípravou ze školy a s neustále inovovanými znalostmi, dovednostmi a kompetencemi, zatímco ti, kdo se dalšího vzdělávání neúčastní, konzervují jeho dřívější a stále rychleji zastarávající úroveň.

Druhou příčinou je snižování počtu zaměstnaných v tradičních oborech, k němuž dochází v důsledku zvyšující se produktivity práce. Jak jsme již prokázali, největší předpoklady obstát v zaměstnání mají ti, kteří si rozšiřují nebo zvyšují kvalifikaci dalším vzděláním.

Transformace vzdělávání dospělých v rámci politiky celoživotního učení by se tedy měla zaměřit především na

- ✓ formulování praktické politiky státu v oblasti dalšího vzdělávání se zdůrazněním jeho začlenění do vzdělávací soustavy jako významné části celoživotního učení a rozhodující součásti práce s lidskými zdroji a podmínky jejich rozvoje;
- ✓ vytvoření právního základu pro kodifikaci dalšího vzdělávání;
- ✓ dořešení a všeobecné zavedení principů zajišťování kvality vzdělávání dospělých a jejího hodnocení;
- ✓ dotvoření systémových mechanismů a pravidel fungování a stimulace vzdělávání dospělých; rozvoj a stabilizaci systému a racionalizaci jeho struktury;
- ✓ vytvoření stimulačních mechanismů, které by podněcovaly vzájemnou spolupráci poskytovatelů vzdělávání, podporovaly uplatnění jednotlivých iniciativ a monitorovaly postup směrem k naplňování žádoucích cílů a funkcí vzdělávání dospělých; vytváření konsensu všech zainteresovaných stran v dalším rozvoji vzdělávání dospělých v České republice;
- ✓ budování systémově kompatibilního systému, jeho cílů, forem a obsahů v souladu s ostatními zeměmi EU, docílení všeobecného uznávání kvalifikace a výstupů z dalšího vzdělávání v rámci evropského trhu práce.

I když nedejde k zásadní změně, vývoj se zastavit nedá. Ale dá se velmi zpomalit, k čemuž ostatně již došlo. Ale i přesto můžeme být přesvědčení, že především tlakem z EU se i v dalším vzdělávání postupně dospěje k jeho koncepčnímu uchopení, k vytvoření odpovídající legislativy, k zajištění dostatečného zájmu zaměstnavatelů jejich finančními pobídkami, k posílení financování rekvalifikačního vzdělávání a k rozvoji informačních systémů, které s ním souvisejí.

Důležitým předpokladem rozvoje lidských zdrojů je zvyšování kvality a motivace vzdělavatelů a řídicích pracovníků vzdělávacích institucí. K těmto účelům je v současnosti věnována řada inovačních a podpůrných programů, především financovaných prostředky z Evropského sociálního fondu. Uvedme ty nejvýznamnější:

- ✓ Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací (MŠMT, NÚOV 2008–15)
- ✓ Koncepce dalšího vzdělávání (MŠMT, NÚOV 2008–12) (podrobněji v kap. 7)
- ✓ Uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol – UNIV II. (MŠMT, NÚOV do 2015)
- ✓ Informační systém poradenství v DV – ISYS (MPSV)

Problém může nastat při implementaci. Pokud zůstane vágní, pak prostředky, vynaložené na tato řešení, budou vynaložené zbytečně. V případě pozitivního vývoje bude možné, aby se proces DV postupně měnil z procesu určovaného poskytovateli vzdělávání (provider-led) na proces určovaný potřebami a teprve na jejich základě poptávkou (demand-led); Tedy stejně jako je tomu ve všech ekonomických aktivitách orientace na zákazníka a jeho potřeby.

### 2.2.1 Nové paradigma dalšího profesního vzdělávání

Nové trendy zákonitě poznamenají i koncepci dalšího profesního vzdělávání. Přichází jeho nové paradigma, které se mění v závislosti na konceptu vzdělávání celoživotního. Lze konstatovat následující přechýlení:

od...	k...
počátečního vzdělávání pro pracovní kariéru	celoživotnímu učení
zevšeobecněných koncepcí	přístupům šitým na míru organizacím a jednotlivcům
předávání znalostí	podpoře rozvoje, který si lidé sami řídí
funkčního vzdělávání	integrovanému učení
nezávislých poskytovatelů	učícím se partnerstvím

Změnou paradigmatu dalšího profesního vzdělávání se pochopitelně mění nejen jeho poslání, ale dochází ke změně v jeho postavení v rámci vzdělávací soustavy, mění se i funkce vzdělávacích zařízení. Aby tyto změny v paradigmatu byly respektovány i realitou, vyžadují i zásadní změny v přístupu k dalšímu vzdělávání i změny v jeho společenském poslání.

Pokud se podíváme na trendy v zahraničí, můžeme již dnes tvrdit, že systém vzdělávání dospělých se bude stále víc individualizovat a to jak ze strany poptávky (formulování představy a obsahu vzdělávání), tak i ze strany nabídky (přízpůsobování forem a metod). Další vzdělávání bude stále více propojováno s aktivním poradenstvím, s diagnostikou možností, s analýzou zájmů a potřeb, s šířením informací o nabídce. Vzniknou certifikační systémy pro další vzdělávání, které zaručí jeho kvalitu. Změny budou patrné i ve využívání nových forem a metod, ve flexibilitě programů, rozvrhů, docházky. Stále více budou do vzdělávání vstupovat prostředky ICT a e-learning vstoupí na vzdělávací trh vůči ostatním formám jako rovnocenný partner, pravděpodobně brzy vznikne celonárodní, obecně přístupný vzdělávací server. Dojde k dalšímu sblížení školského systému a dalšího vzdělávání, stále více škol se bude „učit“ vzdělávat dospělá a přizpůsobovat nabídku zákonitostem vzdělávání dospělých. I další vzdělávání se bude internacionalizovat, a to jak z hlediska uznávání jeho výstupů, tak i v možnostech akceptování mezinárodní nabídky.

### 2.2.2 Očekávání systémových řešení

Které problémy je třeba vyřešit a jak?

charakteristika stavu	řešení
<b>Problém kompetencí a právního rámce</b>	
neexistující právní rámec nejasnost kompetencí	legislativně vymezit pravomoc a odpovědnost státu (ministerstev), zaměstnavatelů, obcí, regionů, sociálních partnerů, nevládních organizací a dalších akterů; vymezit začlenění dalšího vzdělávání jako významné součásti vzdělávací soustavy;
spontánnost vývoje, nekoordinovanost, nekoncepční samovývoj	narušit nekoordinovanou spontánnost vývoje podpůrným vlivem státu; vymezit kompetence a koordinaci všech zainteresovaných;
<b>Problém motivace</b>	
slabá motivace	vypracovat a zavést nepřímé i přímé pobídky <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ pro zaměstnavatele (zvýšení výdajů na vzdělávání)</li> <li>✓ pro zaměstnance</li> <li>✓ pro poskytovatele (zkvalitňovat rozsah i obsah nabídky)</li> <li>✓ pro občany</li> </ul>
absence celostátních pobídkových mechanismů	tripartitně řešit finanční i nefinanční pobídky, (udělování prestižních ocenění, rozvoj hnutí Učíci se podnik, Investors in People, apod.)
dostupnost vzdělávání	koordinovat nabídku v souladu s potřebami trhu práce; zajistit dostupnost dalšího vzdělávání všem občanům;
komparační zaostávání	respektovat obecné trendy ve VD, základní evropské a světové dokumenty; efektivněji využívat evropské zdroje a programy; vytvářet prostředí nadnárodní spolupráce
<b>Problém mechanismů systémového rozvoje</b>	
kvalita	normalizovat systém kvalifikace lektorů a certifikace vzdělávacích institucí, sjednocení akreditací vzdělávacích programů, dořešit systém evaluace formou ratingu
akreditace	vyřešit specifikaci obsahu (v jakém rozsahu, co, kdo a kontrolní systém);
certifikace	platnost certifikátů; certifikace výstupů z neformálního vzdělávání; otevřené zkoušky; nadnárodní aspekt certifikací;
financování	řešit problematiku vícezdrojového financování;
zdokonalení infrastruktury vzdělávání dospělých	dořešit podpůrné systémy: informatika, monitorování, statistika, výzkumná činnost, poradenství, mezinárodní spolupráce, věda a výzkum
nedostatečná podpora	legislativně řešit podporu studia dospělých ve školách, podporovat aktivitu nevládních organizací

Je nutné respektovat stále se rozšiřující multiplicitu potřeb, a tím i poptávky, které musí odpovídat multiplicita nabídky. V tržní politice vzdělávacích institucí je třeba respektovat skutečnost, že existuje stálá tendence k převisu nabídky (nabídka hledá poptávku). Ve značné míře je to v ČR způsobeno všeobecně nízkou poptávkou po dalším vzdělávání, která u věkové kohorty 26–65 dosahuje cca 15 %.

K zajištění funkčnosti systému vzdělávání dospělých a především dalšího vzdělávání je nutno ještě řešit celou řadu problémů a složitostí. Přestože v mnoha věcech je řešení zřejmé, naráží nejen na ekonomickou situaci a platnou legislativu, ale často pouze jen a snaže těch, kteří mají rozhodovací kompetence. Způsob vzdělávání dospělých, tak jak je u nás nastaven obecně snese evropské srovnání, ale je třeba ještě dořešit hodně věcí, abychom se přiblížili tomu, nazvat naše vzdělávání dospělých systémem.

## 3 Další vzdělávání obyvatel Libereckého kraje

### 3.1 Účel průzkumu, použité metody a shrnutí hlavních výsledků

#### 3.1.1 Účel a pojetí průzkumu dalšího vzdělávání

##### Účel průzkumu

Průzkum uskutečnila Tima Liberec v listopadu a prosinci 2011 na vzorku 328 občanů Libereckého kraje ve věku 25–64 let a před tím v září a říjnu 2010 na statisticky podobném vzorku 424 občanů. Průzkumy byly provedeny v rámci projektu Analýza a evaluace dalšího vzdělávání v Libereckém kraji, reg. číslo CZ.1.07/3.2.01/01.0028 a vedl je PhDr. Oldřich Čepelka.

Účelem průzkumů bylo zmapovat účast dospělého obyvatelstva kraje na dalším vzdělávání a zjistit názory na některé otázky spojené s uplatněním vzdělávání. Průzkumy zjišťovaly účast ve formálním, neformálním a informálním vzdělávání, tematiku, rozsah a druh posledních absolvovaných školení, postoj k dalšímu vzdělávání a demografické charakteristiky dotazovaných.

##### Charakteristika základních pojmů

Nehodláme zde opakovat množství různých poznatků a definic spojených s problematikou dalšího vzdělávání. Musíme uvést pouze ty pojmy, o které se v této studii skutečně opíráme. Důvodem je jednak to, aby uživatel věděl, o čem se vlastně hovoří, a jednak to, aby každý další zájemce mohl zopakovat průzkum na jiném vzorku s možností porovnání výsledků.

Dalším vzděláváním se rozumí vzdělávání v různých formách a za různým účelem, které se uskutečňuje převážně po ukončení počátečního vzdělávání, resp. v ekonomicky aktivním a postaktivním věku. Podle mezinárodního standardu a) se rozlišuje vzdělávání formální, neformální a informální (a toto zpočátku matoucí pojmosloví zde také plně přejímáme), b) se jako referenční věk používá 25–64 let.

Další vzdělávání je základem pojmu celoživotní učení. Vycházíme z všeobecně uznávané charakteristiky, v níž je celoživotní učení „komplexním procesem skládajícím se z organizovaného i neorganizovaného nabývání poznatků a dovedností, splňujícího či nesplňujícího požadavky určitého stupně vzdělání a stvrzeného či nestvrzeného příslušným osvědčením. Tato charakteristika v sobě zahrnuje nejen určitou dosaženou, popř. rostoucí úroveň vzdělání, ale také stálou připravenost či schopnost k získávání nových poznatků a dovedností prakticky v průběhu celého lidského života.“

Definice formálního, neformálního a informálního vzdělávání jsou uvedeny v úvodních pasážích oddílů 3.3.1, 3.3.2 a 3.4.2. Podle základních pojmů je organizována i tato zpráva:

		<b>Další vzdělávání</b>		neúčast na dalším vzdělávání (3.4.3)
		<b>Organizované vzdělávání (3.4.1)</b>	<b>Neorganizované vzdělávání =</b>	neúčast na neorganizovaném vzdělávání
neúčast na organizovaném vzdělávání (3.4.3)	<b>Formální vzdělávání (3.3.1)</b>	<b>Neformální vzdělávání (3.3.2)</b>	<b>= Informální vzdělávání (3.4.2)</b>	

**Obr. 3.1** Struktura výzkumné zprávy

### 3.1.2 Metodika akce a reprezentativnost vzorku

Uskutečnily se dvě dotazovací akce se stejným tématem: v r. 2010 a v r. 2011. Tabulka obsahuje charakteristiky obou akcí.

	2010	2011
Sběr dat	15. září – 1. října 2010	30. listopadu – 14. prosince 2011
Technika sběru dat	osobní rozhovory s proškolenými tazateli (někdy samostatně vyplněný dotazník) na území Libereckého kraje	
Počty obcí, v nichž se provádělo dotazování	43 obcí	25 obcí
Populace: obyvatelé Libereckého kraje ve věku 25–64 let	254 847 osob	254 710 osob
Vzorek	424 osob	328 osob
Reprezentativita vzorku	přibližná podle pohlaví, tří věkových skupin a pěti velikostních skupin obce trvalého bydliště	dobrá podle pohlaví, tří věkových skupin a pěti velikostních skupin obce trvalého bydliště
Výběrová chyba neváženého souboru	max. ±4,6 %	max. ±5,4 %

**Tab. 3.1** Charakteristiky dotazníkových šetření

Pro **výběr dotazovaných** jsme 1. použili běžná pravidla (kvótní výběr podle pohlaví, věku a velikosti místa bydliště), 2. potřebný počet osob zajistili standardním způsobem (výběr jediné osoby ze společné domácnosti atd.). Originální záznamové listy z dotazování se v souladu se standardem Tímy Liberec archivují 6 měsíců od doby dotazování.

Mezi dotazovanými v roce 2011 je 50 % žen a 50 % mužů, přiměřené zastoupení – vzhledem k dospělé populaci kraje – je podle věkových skupin, velikosti obce trvalého bydliště, socioekonomického postavení a ekonomické aktivity. Z hlediska dosaženého vzdělání je podíl dotazovaných se základním vzděláním, vyučených nebo SŠ bez maturity 41 %, se středoškolským vzděláním s maturitou 43 % a s VOŠ nebo VŠ 16 %.

Není-li uvedeno jinak, obsahuje tato kapitola výsledky průzkumu z roku 2011.

**Dotazovaní byli vybíráni podle několika kritérií, aby byla dodržena běžná reprezentativita vzorku.** Byly to pohlaví dotazovaných, věk (ve 3 skupinách) a velikost obce trvalého bydliště (5 velikostních skupin).

	% Liberecký kraj *	% Tima	rozdíl
muži	50,1	50,0	0,1
ženy	49,9	50,0	-0,1
<b>celkem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

**Tab. 3.2** Struktura dotazovaných dle pohlaví

\* zdroj: ČSÚ – počet obyvatel LK ve věku 25–64 let k 31. 12. 2010

	% Liberecký kraj	% Tima	rozdíl
25–34 let	26,4	27,4	-1,0
35–49 let	37,3	37,2	-0,1
50–64 let	36,3	35,4	1,1
<b>celkem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

**Tab. 3.3** Struktura dotazovaných dle věkových skupin

	% Liberecký kraj *	% Tima	rozdíl
Liberec	23,1	22,3	0,8
nad 10 tisíc obyv	25,0	25,6	-0,6
s 2–10 tisíci obyv.	27,6	28,0	-0,4
s 500–2000 obyv.	19,1	18,9	0,2
do 500 obyv.	5,2	5,2	0,0
<b>celkem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

**Tab. 3.4** Struktura dotazovaných dle velikosti obcí

\* Stav k 31. 12. 2010, obyvatelstvo celkem.

Tabulky ukazují, že **reprezentativnost vzorku obyvatel kraje je velmi dobrá. Také velikost souboru dotazovaných je pro účely průzkumu dostatečná: jeho výběrová chyba na hladině spolehlivosti 95 % nepřesahuje  $\pm 5,4$  procentního bodu.**

Zatímco pro srovnání struktury dle pohlaví, věku a velikosti bydliště dotazovaných jsme měli oporu ve statistických šetřeních ČSÚ, pro ekonomické postavení dotazovaných a dosažený stupeň vzdělání přímo pro cílovou populaci 25–64 let nejsou potřebné statistiky k dispozici a s ohledem na prudké změny v obou charakteristikách u obyvatel ve věku 18–24 let se nedají s dostatečnou spolehlivostí odhadnout.

## Ekonomické postavení dotazovaných:

	%
dělník (vč. pracujících důchodců)	14,3
ostatní zaměstnanec (včetně pracujících důchodců)	43,0
samostatný podnikatel, živnostník	17,1
starobní důchodce (nepracující)	7,3
žena v domácnosti (trvale nebo po dobu mateřské dovolené), muž nebo žena v plném invalidním důchodu <sup>5</sup>	9,1
nezaměstnaný	9,1

**Tab. 3.5** Struktura dotazovaných dle socioekonomického postavení

Tématicky a metodicky stejný průzkum, který jsme uskutečnili v září a říjnu 2010 na vzorku 424 dotazovaných obyvatel rovněž s použitím standardizovaného dotazníku, nebyl dostatečně reprezentativní v tom smyslu, že do něj byl zahrnut nepřiměřeně velký počet žen na úkor podílu mužů a osob s VŠ na úkor osob se vzděláním bez maturity. Ukazuje to porovnání:

	2010	2011
muž	46,5	50,0
žena	53,5	50,0
základní vč. vyučení bez maturity nebo SŠ bez maturity	31,0	40,7
středoškolské včetně vyučení s maturitou	46,0	43,5
VOŠ nebo VŠ	23,0	15,7

**Tab. 3.6** Struktura dotazovaných – srovnání obou průzkumů

Tyto odchylky ovlivnily některé závěry. **Pro základní výsledky proto vycházíme ze vzorku z r. 2011** a jen doplňkové na vzorku 2010, neboť v r. 2011 jsme mohli z kapacitních důvodů položit méně otázek. Dalším důvodem pro přednostní použití letošních zjištění je fakt, že výsledky z r. 2010 prostě zastarávají a realita se mění – dokonce i v dalším vzdělávání.

### 3.1.3 Referenční výzkum Eurostatu 2007

#### Srovnatelnost výsledků a faktory změn

Jsou zjištěné výsledky o dalším vzdělávání obyvatel kraje dobré, anebo špatné? Dají se porovnat s minulým stavem v Libereckém kraji, se současným stavem v ČR nebo v EU? Bohužel, možnosti porovnání jsou velmi omezené. V Libereckém kraji se podobné zjištění nekonalo (resp. nejsou samostatné výsledky za kraj v rámci dále uváděného celostátního výzkumu).

<sup>5</sup> Skupina invalidních důchodců sem byla přiřčena pro její velmi malé zastoupení ve vzorku a přitom shodu s ženami v domácnosti z hlediska ekonomické neaktivity.

Při podrobném průzkumu (AIVD, NÚOV, MŠMT, internet) jsme zjistili, že od roku 2007 se v ČR neuskutečnil žádný reprezentativní průzkum k problematice dalšího vzdělávání, a zejména ne takový, se kterým bychom mohli porovnat naše vlastní zjištění. K dispozici je pouze celorepublikový průzkum založený na dotazování vzorku dospělých obyvatel ČR k roku 2007.

**Tento průzkum se uskutečnil v roce 2008 jako součást celoevropského výzkumu Eurostatu** pod názvem Další vzdělávání dospělých 2007, kód ČSÚ e-3313-09<sup>6</sup>. ČSÚ po zhruba roční přípravě zajistil dotazování, které proběhlo od ledna do března 2008 na kvótním vzorku cca 5 tisíc osob ve věku 25–64 let (přesné číslo zpráva ČSÚ kupodivu neuvádí). Referenčním obdobím šetření byl v zásadě kalendářní rok 2007. Na tuto akci – dosud jedinou tohoto druhu – se v tabulkách odvoláváme zkráceným názvem „ČR 2007“ (průzkum sice proběhl v r. 2008, ale údaje jsou za r. 2007). Další kolo tohoto průzkumu má proběhnout do konce roku 2011.

Ověřili jsme základní srovnatelnost vzorku dotazovaných (stejně věkové rozpětí, podobné podíly mužů a žen, osob různého věku, z obcí různé velikosti atd.) a také obsahovou srovnatelnost (konkrétní formulace tehdejších otázek jsme bohužel získali z ČSÚ až dodatečně). Především však dotazování probíhalo v odlišném čase.

Co vše se změnilo od r. 2007, co by mohlo mít vliv na výsledky šetření v problematice DV? Co podstatného ovlivnilo situaci v DV mezi r. 2007 a 2010, resp. 2011? Domníváme se, že jde hlavně o **jeden vliv působící do nedávna negativně (minulý hospodářský útlum) a dva pozitivně působící faktory (čerpání prostředků z EU a uplatnění informačních a komunikačních technologií)**.

Tyto faktory – v úhrnu s převážně pozitivním účinkem – mohly způsobit, proč jsou letos zjišťované výsledky v DV v Libereckém kraji zřetelně nad průměrem ČR z roku 2007. Chybí prostě průzkum buď celorepublikový, anebo z jednotlivých krajů, avšak s dostatečně srovnatelným obsahem, vzorkem dotazovaných a metodikou.

### **Srovnatelnost průzkumů za rok 2007 v ČR a rok 2011 v Libereckém kraji**

Dotazování v r. 2008 (za r. 2007) probíhalo na vzorku 9 543 osob, vybraných z cílové populace 6 045 009 lidí ve věku 26–64 let.

Porovnání základních (demografických) údajů z obou průzkumů ukazují, že **oba vzorky nejsou zcela totožné, pouze podobné. Odchytky z hlediska pohlaví, věku a ekonomické aktivity však – statisticky vzato – nejsou významné.**

Výzkum z r. 2008 bohužel neuvádí podrobné členění socioekonomického postavení dotazovaných. Provedli jsme proto redukci sloučením kategorií, přičemž mezi „zaměstnané“ jsme zahrnuli i podnikající osoby – jsou totiž ekonomicky aktivní, mají vlastní příjem z výdělečné činnosti. Po této jednoduché úpravě jsou již struktury obou vzorků porovnatelné:

---

<sup>6</sup> Viz <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/3313-09-2007#archiv>.

	ČR 2007	LK 2011
zaměstnaní a podnikající	73,4	74,5
nezaměstnaní	4,1	9,1
ekonomicky neaktivní	22,5	16,4

**Tab. 3.7** Struktura dotazovaných dle ekonomické aktivity – srovnání průzkumů 2011 a 2007

Rozdíly mohly být způsobeny vychýlením jednoho či obou vzorků od reálné struktury všeho dospělého obyvatelstva uvedeného věku. O průzkumu z r. 2007 je nám známo, že autoři do vzorku dotazovaných chybně zařadili studenty denního studia na VŠ před ukončením souvislé přípravy na ekonomickou aktivitu. Náš vzorek tyto studenty neobsahuje, a proto je jejich podíl mezi ekonomicky neaktivními nulový. To ovšem ovlivňuje i propočtenou míru účasti ve vzdělávání.

Další, pravděpodobně velký vliv tu hraje časový posun mezi roky 2007 a 2011. Například v I. čtvrtletí 2008, kdy se dotazování konalo, byla průměrná míra nezaměstnanosti 4,7 %, kdežto ve k 30.11. 2011 v Libereckém kraji to bylo 9,07 %. S tím však nemůžeme porovnávat zastoupení nezaměstnaných ve vzorku (9,1 %), neboť míra nezaměstnanosti se podle metodiky MPSV nepočítá ze všech obyvatel určitého věku, nýbrž jen z ekonomicky aktivních osob.

Rozdíly jsou ve struktuře dotazovaných z hlediska dosaženého vzdělání. Průzkumy použily rozdílnou klasifikaci a v Libereckém kraji je ve vzorku relativně více obyvatel s VŠ vzděláním.

V našem průzkumu jsme nepoužili proměnnou „charakter osídlení“. Ten byl ve výzkumu z r. 2008 vymezen jako hustě, středně a řídko osídlená oblast. Tuto konstrukci jsme z praktických důvodů nepřevzali. Zvolili jsme jiné, jednoznačnější řešení – velikost obce trvalého bydliště dotazované osoby – viz. tab. 3/4.

### 3.1.4 Shrnutí o účasti obyvatel a důvodech pro další vzdělávání

Abychom přinesli hlavní poznatky na jednom místě (později budou podrobně analyzovány), uvádíme zde **souhrnné propočty účasti obyvatel kraje na dalším vzdělávání**. Jak bylo řečeno, výsledky byly získány stejnou metodou jako celostátní výběrové šetření, které se provádělo za rok 2007<sup>7</sup>.

Ze statistického hlediska je ještě třeba doplnit, že vzhledem k rozdílné relativní velikosti vzorku z jednotlivých zemí a v průzkumu Tima jsou pro jednotlivá zjištění i rozdílné intervaly spolehlivosti (v obou případech ovšem byla použita tatáž hladina spolehlivosti 0,95, tj. pravděpodobnost toho, že se odhad v daném rozmezí shoduje se skutečností pro celou cílovou populaci).

V další tabulce jsou proto uvedeny výsledky z vybraných zemí EU s doplněním výběrové chyby. V řádku Tima 2011 jsou srovnatelné výsledky z našeho průzkumu. Všimněme si, jak odlišná je účast na vzdělávání mezi jednotlivými zeměmi: vysoká je například ve Belgii

<sup>7</sup> Viz [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/en/trng\\_aes\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/trng_aes_esms.htm).

nebo V. Británii a zvláště nízká ve Francii nebo Rakousku. Údaj o podílu na informálním vzdělávání jsme převzali z r. 2010 (letos nebyl zjišťován).

země	účast obyvatel (v %)		
	formální vzdělávání	neformální vzdělávání	informální vzdělávání
Belgie	12.5 ± 0.9	33.5 ± 1.3	34.9 ± 1.3
Česká republika (ČSÚ 2007)	3.9 ± 0.4	35.3 ± 1.0	54.7 ± 1.0
Finsko	10.2 ± 0.9	51.2 ± 1.5	54.6 ± 1.5
Francie	1.7 ± 0.2	34.1 ± 0.7	63.8 ± 0.8
Německo	5.2 ± 0.5	43.1 ± 1.2	52.4 ± 1.2
Norsko	9.9 ± 1.1	50.6 ± 1.8	72.3 ± 1.6
Polsko	5.5 ± 0.3	18.6 ± 0.5	25.4 ± 0.5
Rakousko	4.2 ± 0.6	39.4 ± 1.4	75.7 ± 1.2
Slovensko	6.1 ± 0.7	41.2 ± 1.4	84.1 ± 1.0
Švédsko	12.7 ± 1.1	69.4 ± 1.5	76.0 ± 1.4
Velká Británie	15.1 ± 1.2	40.3 ± 1.6	53.7 ± 1.6
<b>Liberecký kraj (Tima 2011)</b>	<b>6.1 ± 2.6</b>	<b>39.8 ± 2.9</b>	<b>49.2 ± 4.7 *</b>

**Tab. 3.8** Účast obyvatel na dalším vzdělávání ve zemích EU, \* 2010

I když naše údaje jsou ve srovnání s celostátním průzkumem z r. 2007 překvapivě vysoké, jsou v r. 2011 podobné, jaké byly již roku 2007 v řadě jiných zemí, zejména v Německu.

Účast na formálním vzdělávání zjišťovaná za r. 2007 v ČR je tak nízká, že nás přiměla ověřit si přesné znění dotazu a přesnou metodiku zpracování dat. Dotazy v obou průzkumech jsou však plně srovnatelné. Pokud jde o výběr dotazovaných, byl vzorek ČSÚ pravděpodobně přesnější, zejména z hlediska dosaženého vzdělání, avšak nelze to doložit, neboť ČSÚ nemělo k dispozici přesné základní údaje o populaci obyvatel 25–64 let, nýbrž – stejně jako my – jen její odhady. Tentýž problém se týká informálního vzdělání, kde jsou oba výsledky rovněž podobné, kde však výsledek závisí ještě silněji na formulaci otázky. Ale i zde se ukázalo, že obě použité varianty otázek vyhovují uznávanému pojetí informálního vzdělávání. Jsou tedy výsledky dosažené v našich průzkumech zatím nejlepšími současnými odhady skutečné účasti obyvatel na dalším vzdělávání.

Shrnujeme, že podle stavu za 12 měsíců, které předcházely dotazování, a s respektováním výběrové chyby odhadu se **z dospělých obyvatel Libereckého kraje ve věku 25–64 let** (po skončení souvislé přípravy na ekonomickou aktivitu)

- ✓ **3,5–8,7 % účastní formálního vzdělávání („školním studiem“),**
- ✓ **36,9–42,7 % účastní neformálního vzdělávání („v organizovaných školeních a kurzech“),**
- ✓ **podle odhadu z r. 2010 se 44,5–53,9 % účastní informálního vzdělávání (neorganizovaného, na základě samoučení).**

## **K formálnímu a neformálnímu vzdělávání (výsledky z r. 2011)**

Podíl mužů a žen na formálním vzdělávání je přibližně stejný, největší je podíl studujících v nejmladší věkové skupině (25–34 let). Obyvatelé Liberce studují další školu jen o málo častěji než obyvatelé menších měst (8,5 %), nejvíce se účastní lidé s dosaženým SŠ vzděláváním s maturitou (9,2 %).

Neformálního vzdělávání (organizovaného ve školeních a kurzech) se v Libereckém kraji účastní téměř 6–7× více osob než vzdělání formálního (ve školách). Zhruba dvě pětiny obyvatel kraje ve věku 25–64 let se v posledních 12 měsících před dotazováním zúčastnily alespoň jednoho školení nebo kurzu.

Muži se účastní neformálního vzdělávání méně často než ženy. Nezaměstnaných se vzdělávalo 23 % (jde jak o rekvalifikace, tak o zájmové vzdělávání), ekonomicky neaktivních však jen 11 % (přítom u žen v domácnosti a podobných skupinách to je pouze 7 %!). Účast podnikatelů a živnostníků byla 24 %.

**V průběhu roku 2011 se některého typu organizovaného vzdělávání (tj. formálního a/nebo neformálního) zúčastnilo jednou nebo opakovaně celkem 41,2 % obyvatel.** Z nich 4,6 % se účastnilo formálního i neformálního vzdělávání, 35,0 % pouze neformálního a 1,5 % pouze formálního vzdělávání. V listopadu 2011 se formálního či neformálního vzdělávání zúčastnilo 11,2 % dotazovaných, a z nich v téměř 50 % na pokyn zaměstnavatele a v 38 % z vlastního zájmu.

## **K důvodům pro účast a neúčast v organizovaném vzdělávání (výsledky z r. 2010)**

Důvody pro vzdělávání jsme zjišťovali v roce 2010 a byly především pracovní – ty tvoří téměř tři čtvrtiny všech důvodů (73,1 %). Druhou nejčastější skupinou důvodů je zvýšení znalostí o tom, co účastníka studia zajímá.

U neformálního vzdělávání byla v roce 2010 převažujícím důvodem pracovní povinnost (83 %), resp. lepší vyhlídky na práci (35 %). Téměř polovina si však současně touto formou rozšiřuje znalosti o tom, co je zajímavé (45 %). Většina účastníků považuje absolvované školení či kurz pro sebe za velmi užitečný. Pouze 8 % jej hodnotí jako neužitečný.

Rekvalifikačního kurzu se v dubnu – červnu 2010 zúčastnilo 2,4 % dotazovaných a 30 % z nich si v dané oblasti našlo práci.

Pro účast na školeních a v kurzech v roce 2010 jsou pracovní povinnosti 3,5× častější než při studiu na školách. Vyhlídky na lepší pracovní uplatnění se naopak objevují 1,5× častěji u studia na školách než u účasti ve školeních a kurzech.

**Jako důvod k neúčasti na formách organizovaného vzdělávání uvádějí dotazovaní v roce 2010 nejčastěji to, že je pro svou práci nepotřebují (30,7 %),** dále nedostatek času (27,2 %), a v menší míře (11–13 %) uvádějí vyšší věk, zdravotní důvody, překrývání vzdělávání s pracovní dobou či nechť se znovu učít.

Nejvyšší podíl těch, kteří se nevzdělávají vůbec, je mezi ženami v domácnosti, nadprůměrný je však také mezi zaměstnanci a nepracujícími důchodci. Nejvyšší podíl obyvatel, kteří se nevzdělávají, je mezi ekonomicky neaktivními. Nezaměstnaní se častěji než

ostatní účastní dvou forem vzdělávání. Ačkoliv se lidé vyjadřovali ke vzdělávacím aktivitám všeho druhu, zdá se, že nejvíce je zanedbána složka občanského vzdělávání, jehož problematika se předkládá k další diskusi na konci zprávy.

Téměř polovina obyvatel kraje ve věku od 25 do 64 let se v průběhu 12 měsíců podle vlastního vyjádření vzdělávala informálním způsobem. V účasti v informálním vzdělávání nejsou rozdíly mezi muži a ženami, věkovými skupinami ani kategoriemi ekonomické aktivity (aktivní, neaktivní a nezaměstnaní).

### **K názorům obyvatel na vzdělávání (výsledky z r. 2010)**

Nejvíce lidí souhlasí s názory, že

- ✓ vzdělání lidé jsou dnes ve výhodě proti ostatním a že
- ✓ vzdělání by mělo být dostupné všem a bezplatně.

Jasná převaha souhlasných vyjádření je u tří názorů:

- ✓ největší překážkou pro dosažení vyššího vzdělání bývají vysoké finanční náklady.
- ✓ v celé ČR by se mělo celkově vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud.
- ✓ dospělí lidé by měli být k dalšímu vzdělávání víc motivovaní.

Zhruba vyrovnané jsou podíly souhlasných a nesouhlasných reakcí na názor, že

- ✓ na vyšší vzdělání by si měl člověk připlatit (školné).

Mezi hlavními demografickými skupinami obyvatel je však řada rozdílů v podpoře toho či onoho názoru.

## **3.2 Formální a neformální vzdělávání**

### **3.2.1 Účast a důvody pro formální vzdělávání**

Formální vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích (zejména ve školách), v případě dospělých občanů jako středoškolské či vysokoškolské studium. Je upraveno právními předpisy a jeho úspěšné absolvování je potvrzováno určitým osvědčením. V rámci dalšího vzdělávání je ovšem formálním vzděláváním jen takové, které se uskutečňuje po vstupu na trh práce, tedy po ukončení dosud souvislého studia, které navazovalo na počáteční vzdělávání.

#### **Rok ukončení školy**

V roce 2010 jsme jen jako „startovací“ položili otázku, kdy lidé ukončili poslední studium ve škole. Je samozřejmé, že odpovědi pokryly celé rozpětí od roku 1960 (kdy ukončil docházku nejstarší účastník se základním vzděláním) do současnosti. Pro zajímavost uvedme, že „středovým rokem“, kdy lidé v současném věku 25–64 let ukončili školní docházku, byl rok 1988 (je to jak aritmetický průměr, tak medián)<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Pro specialisty ještě uvádíme hodnoty všech kvartilů: jsou to roky 1978, 1989 a 2000.

Tuto statistiku „přeložíme do češtiny“ jednoduše: v obyvatelstvu referenčního věku pro další vzdělávání (tj. 25–64 let) **polovina obyvatel ukončila svou poslední docházku v roce 1988 nebo dříve a druhá polovina v tomto roce nebo později**. Musíme ovšem brát na zřetel, že se nejedná o rok ukončení základního nebo počátečního vzdělávání, nýbrž o rok, kdy se naposledy – lhostejno, na kterém stupni – ve škole vzdělávali. Kdybychom to chtěli vyjádřit s novinářskou ostrovní, řekli bychom, že polovina obyvatel zažila pouze socialistickou školu...

### Účast obyvatel na formálním vzdělávání

**Podle údajů z r. 2011 se formálního vzdělávání v Libereckém kraji účastní 6,1 % dospělé populace – zhruba každý šestnáctý.** Tento údaj – jak již bylo vysvětleno – se vztahuje na populaci ve věku 25–64 let a na období 12 měsíců (od prosince 2010). Podrobnější analýza ukazuje, že zhruba **stejně často se v dalším studiu vzdělávají ženy (6,7 %) i muži (5,5 %) <sup>9</sup>**. To není tak samozřejmé: v r. 2007 bylo v ČR zjištěno, že účast žen je zhruba o čtvrtinu vyšší než účast mužů. Podle očekávání **nejvyšší míru formálního vzdělávání vykazuje nejmladší skupina 25–34 let**. Zde je nejvíce důvodů pro další vzdělávání (nástup kariéry, změna profesního zaměření, více chuti ke studiu atd.).

věk	škola		celkem
	ano	ne	
25–34 let	13,3 %	86,7 %	100,0 %
35–49 let	4,1 %	95,9 %	100,0 %
50–64 let	2,6 %	97,4 %	100,0 %
<b>celkem</b>	<b>6,1 %</b>	<b>93,9 %</b>	<b>100,0 %</b>

**Tab. 3.9** Účast obyvatel na formálním vzdělávání děl věkových skupin

Překvapivě se ukazuje, že na formálním vzdělávání je jen o málo vyšší účast libereckých občanů (8,3 %) než v menších obcích (v průměru 5,5 %).

Je pravděpodobné, že možnosti dalšího studia velmi významně usnadňuje moderní informační a komunikační technika, zejména internet, DVD a další prostředky a nosiče informací. Výuka formou e-learningu a jeho průnik do distančních forem vzdělávání zvyšuje dostupnost vzdělání. Avšak tak jako tak, obyvatelé malých obcí budou vždy podstatně znevýhodněni již horší dopravní dostupností center vzdělávání, nemluvě o tom, že sociální struktura obyvatel malých obcí je z hlediska již dosaženého stupně vzdělání horší než struktura obyvatel měst a jak jejich potřeby, tak zájmy v dalším vzdělání jsou u nich v průměru nižší než u obyvatel (zejména větších) měst.

<sup>9</sup> Rozdíl je v testu  $\chi^2$  statisticky nevýznamný.

Nižší úroveň vzdělání v menších obcích ostatně dokumentuje tabulka:

	nejvyš. dok. vzdělání			celkem
	bez mat.	mat.	VOŠ, VŠ	
Liberec	31,5 %	46,6 %	21,9 %	100,0 %
ostatní obce	43,4 %	42,6 %	13,9 %	100,0 %
<b>celkem</b>	<b>40,7 %</b>	<b>43,5 %</b>	<b>15,7 %</b>	<b>100,0 %</b>

**Tab. 3.10** Nejvyšší dokončené vzdělání obyvatel dle velikosti obce

Nejvyšší účast na studiu ve školách je ve skupině zaměstnanců v nedělnických profesích.

#### Souhrnně řečeno:

- ✓ ve školách se formálního vzdělávání účastní 6,1 % obyvatel kraje,
- ✓ podíl mužů a žen je přibližně stejný,
- ✓ podíl studujících v jednotlivých věkových skupinách je nejvyšší v mladším věku 25–34 let,
- ✓ nejčastěji studují další školu obyvatelé Liberce (8,3 %) a lidé s dosaženým SŠ vzděláním s maturitou (9,2 %).

Jde o „celoroční“ údaje, které se ovšem během let mění, jak ostatně dokládá porovnání s celostátním průzkumem za rok 2007.

#### Důvody formálního vzdělávání

Jaké důvody mají lidé pro to, že se vzdělávají i v dospělém věku studiem na školách? Tuto otázku jsme položili dotazovaným pouze v r. 2010.

Podle očekávání **zcela převažují pracovní důvody – tvoří téměř tři čtvrtiny všech důvodů** (73,1 % – součet prvních čtyř řádků v levém číselném sloupci).

	% z důvodů	% osob
toto vzdělávání bylo mou pracovní povinností	19,2 %	24,4 %
mít lepší práci, vyhlídku na lepší zaměstnání nebo lepší pracovní výsledky	42,3 %	53,7 %
neztratit dosavadní práci	5,8 %	7,3 %
zahájit vlastní podnikání	5,8 %	7,3 %
zvýšit si znalosti o tom, co mne zajímá	21,2 %	26,8 %
uplatnit získané znalosti a dovednosti v každodenním životě	1,9 %	2,4 %
poznat nové lidi nebo vyplnit volný čas	1,9 %	2,4 %
jiné důvody	1,9 %	2,4 %
<b>celkem</b>	<b>100,0 %</b>	<b>126,8 %</b>

**Tab. 3.11** Důvody formálního vzdělávání

41 dotazovaných uvedlo pro své studium celkem 52 důvodů, proto je součet % větší než 100.

Ukazuje se – podle očekávání – že **nejčastější důvody jsou pracovní**: pracovní povinnost, vyhlídka na lepší zaměstnání, odstranění rizika ztráty zaměstnání a také příprava na vlastní podnikání – v součtu tvoří tři čtvrtiny všech důvodů, které dotazovaní uvedli. Téměř dvě třetiny všech dotazovaných uvedlo jako důvod své účasti ve školním studiu – mezi jinými – „**mít lepší práci, vyhlídku na lepší zaměstnání nebo lepší pracovní výsledky**“. **Toto je tedy ústřední motivace dospělých, aby začali navštěvovat školní výuku.**

**Druhou nejčastější skupinou důvodů je zvýšení znalostí o tom, co účastníka studia zajímá.** To uvádí pětina účastníků. Mimopracovní důvody tvoří zhruba 28 %tní podíl na všech důvodech. Relativně častější jsou u obyvatel Liberce (vliv lepší dostupnosti zájmových vzdělávacích akcí).

### Porovnání s rokem 2007

Podíl účastníků na formálním vzdělávání v Libereckém kraji r. 2011 je v porovnání se situací v celé ČR v roce 2007 odlišná: **zatímco v celé ČR v r. 2007 studovalo na školách pouze 3,9 % dospělých, v Libereckém kraji to bylo v ročním období od prosince 2010 údajně celkem 6,1 %.**

Úhrnné porovnání výsledků přináší přehledná tabulka (údaje v % z počtu dotazovaných):

	ČR 2007	LK 2010
<b>Celkem</b>	<b>3,9</b>	<b>6,1</b>
podle pohlaví:		
muži	3,4	5,5
ženy	4,3	6,7
podle věku:		
25–34 let	9,8	13,3
35–49 let	3,1	4,1
50–64 let	0,6	2,6
podle dokončeného vzdělání:		
ZŠ	0,7	2,3
SŠ	3,2	9,2
VŠ	9,7	6,0
podle ekonomické aktivity:		
zaměstnaní a podnikající	3,6	7,4
ekonomicky neaktivní (důchodci, ženy na rod. dov. aj.)	5,0	3,7
nezaměstnaní	1,5	0,0

**Tab. 3.12** Srovnání vzorku s výzkumem z roku 2007

Všimněme si mimojiné nárůstu školního vzdělávání v souboru ekonomicky aktivních osob, ale i žen, starších osob (nad 50) atd. **Jestliže to potvrdí i další tuzemské prů-**

**zkumy v současnosti** (které dosud neexistují), **bude možné přijmout závěr, že v ČR vzrostla účast dospělého obyvatelstva na formálním vzdělávání.** A podobný závěr bude možné učinit dále i pro vzdělávání neformální.

### 3.2.2 Účast a důvody pro neformální vzdělávání

**Neformální vzdělávání** je organizovaným získáváním vědomostí a dovedností za účasti učitele, odborného lektora apod., které však nekončí završením určitého stupně vzdělání (jak je tomu ve formálním vzdělávání). Patří sem jak kurzy pořádané ve volném čase vzdělávaných, krátkodobá školení a přednášky, tak rekvalifikace či vzdělávání zaměstnanců organizované zaměstnavatelem, především tedy téměř veškeré další profesní vzdělávání.

**Zhruba dvě pětiny obyvatel kraje ve věku 25–64 let se v posledních 12 měsících před dotazováním zúčastnil alespoň jednoho školení nebo kurzu.** Z nich ale jen polovina absolvovala školení delší než 1 den. Jednodenními byly jak povinná školení z bezpečnosti práce nebo požárních předpisů, tak např. práce s interaktivní tabulí nebo různá produktová školení pro obchodníky.

Neformálního vzdělávání se v Libereckém kraji účastní téměř 6–7× více osob než vzdělání formálního (ve školách). Není to nic překvapivého, když uvážíme, že a) jde většinou o zaměstnanecké vzdělávání, b) školení a kurzy nebývají celoroční (jako školní studium), nýbrž povětšinou denní až několikátýdenní.

**Tématický rozsah, předmět či sortiment těchto školení a kurzů je ovšem velice rozmanitý** – jak to odpovídá nejrůznější pracovním a mimopracovním potřebám a zájmům.

Nejnáročnější jsou jazykové kurzy (až 800 hodin), stovky hodin trvají kurzy homeopatie (300 hodin), hygieny práce a ergonomie (260), psaní strojem (240) a řada dalších. **Medián je 25 hodin** (polovina školení a kurzů uvedených dotazovanými byla kratší nebo rovná a polovina delší nebo rovná 25 hodinám). To odpovídá třem až čtyřem pracovním dnům.

Podrobnější analýza ukazuje, že **muži se účastní neformálního vzdělávání mnohem méně často než ženy, mnohem menší rozdíly jsou v účasti osob různého věku, kde se účast pohybuje kolem 40 %.** Zcela jiná je situace z hlediska dosaženého stupně vzdělání (statisticky vysoce významné) – s rostoucím věkem logicky stoupá účast na dalším neformálním vzdělávání: od čtvrtiny dotazovaných se základním vzděláním, resp. SŠ bez maturity, až po dvě třetiny osob s VŠ.

Nezaměstnaných se vzdělávalo 23 % (jde jak o rekvalifikace, tak o zájmové vzdělávání), ekonomicky neaktivních však jen 11 % (přitom u žen v domácnosti a podobných skupinách to je pouze 7 %!). Účast podnikatelů a živnostníků byla 24 %.

Názorně se rozdíl mezi velkým Libercem a ostatními částmi kraje ukazuje právě v účasti na neformálním vzdělávání: **zatímco v samotném Liberci se školení a kurzů během roku účastnilo 51 % dotazovaných, v ostatních částech kraje to bylo 37 %.**

V r. 2007 v celé ČR tomu bylo jinak než letos v Libereckém kraji; tehdy se neformálního vzdělávání účastnilo údajně 35,4 % obyvatel, avšak více mužů než žen. V Libereckém kra-

ji v r. 2011 nyní způsobuje právě vysoká účast žen 45,7 % celkový nárůst v účasti na vzdělávání.

	ČR 2007	LK 2011
muži	39,6 %	33,7 %
ženy	31,2 %	45,7 %
<b>celkem</b>	<b>35,4 %</b>	<b>39,8 %</b>

**Tab. 3.13** Účast na neformálním vzdělávání dle pohlaví

Proti celostátním údajům z r. 2007 rostla účast nejstarší věkové skupiny:

	ČR 2007	LK 2011
25–34 let	38,0 %	42,2 %
35–49 let	43,7 %	43,0 %
50–64 let	26,1 %	34,5 %
<b>celkem</b>	<b>35,4 %</b>	<b>39,8 %</b>

**Tab. 3.14** Účast na neformálním vzdělávání dle věkových skupin

Jak už ale bylo řečeno, **do těchto rozdílů se promítá jak časový posun mezi lety 2007 a 2010/11, tak regionální rozdíly, které mohou existovat ve vztahu Libereckého kraje k ostatním částem ČR.**

### Důvody neformálního vzdělávání (ve školeních a kurzech)

Z jakých důvodů se lidé účastní neformálního vzdělávání? V roce 2010 nám 194 lidí sdělilo důvody pro svou účast v různých školeních (v organizovaném mimoškolním vzdělávání). Protože se však mnozí během roku účastnili více kurzů a ke každému mohli uvést až dva důvody, shromáždili jsme celkem 399 jednotlivých odpovědí.

Důvod vzdělávání	počet	%	%
toto vzdělávání bylo mou pracovní povinností	161	40,4 %	<b>83,0 %</b>
mít lepší práci, vyhlídku na lepší zaměstnání nebo lepší pracovní výsledky	67	16,8 %	<b>34,5 %</b>
neztratit dosavadní práci	21	5,3 %	<b>10,8 %</b>
zahájit vlastní podnikání	9	2,3 %	<b>4,6 %</b>
zvýšit si znalosti o tom, co mne zajímá	88	22,1 %	<b>45,4 %</b>
uplatnit získané znalosti a dovednosti v každodenním životě	35	8,8 %	<b>18,0 %</b>
poznat nové lidi nebo vyplnit volný čas	5	1,3 %	<b>2,6 %</b>
jiné důvody	13	3,3 %	<b>6,7 %</b>
<b>Celkem</b>	<b>399</b>	<b>100 %</b>	<b>205,7 %</b>

**Tab. 3.15** Důvody neformálního vzdělávání

**V 83 % případů bylo školení pracovní povinností dotazovaného. Ve 45 % případů bylo jedním z důvodů záměr dotazovaného zvýšit si znalosti v tom, co ho zajímá.** Viz pravý sloupec tabulky.

Jestliže ale všechny zjištěné důvody považujeme za 100 %, tak z tohoto úhrnu **představují pracovní povinnosti 40procentní podíl na všech důvodech a pracovní důvody vůbec pak celkem tvoří 65 % všech udaných důvodů** (součet prvních 4 důvodů, tzn. včetně zahájení vlastního podnikání). Tato zjištění bychom mohli interpretovat tak, že **pracovní motivace se na organizovaném vzdělávání dospělých** (nebereme-li v úvahu studium na školách) **podílí zhruba ze dvou třetin.**

Třetina kurzů je však navštěvována z jiných (či ještě z jiných) než pracovních důvodů. **Nemůžeme tak potvrdit obecně přijímanou domněnku, že lidé se „nechtějí sami vzdělávat“.**

**Které pracovní důvody jsou charakteristické pro základní skupiny obyvatel?** Vyberme si pouze okruh pracovních důvodů, tzn. prvních čtyř v uvedeném seznamu. Mezi nimi jak vidíme dominují pracovní povinnosti a nejméně častá je příprava na vlastní podnikání. Podrobnější analýza podle pohlaví, věkových skupin a stupňů vzdělání, ukázala charakteristické rozdíly pouze z hlediska stupně dosaženého vzdělání:

- ✓ Pracovní povinnosti uvádějí častěji lidé se SŠ nebo VŠ (i když i mezi absolventy ZŠ a SŠ bez maturity uvádí pracovní povinnosti jako důvod většina).
- ✓ Mít lepší práci, vyhlídku na lepší zaměstnání nebo lepší pracovní výsledky uvádí častěji lidé bez maturity a také lidé s VŠ (méně často lidé s maturitním vzděláním).
- ✓ Neztratit dosavadní práci je 2–3× častější motiv pro lidi s nejnižším stupněm vzdělání (ZŠ a SŠ bez mat.) než pro lidi s vyšším.

Důvody vzdělávání	vzdělání			celkem
	základní	střední	VŠ	
toto vzdělávání bylo mou pracovní povinností	64,9 %	84,7 %	92,9 %	<b>83,0 %</b>
mít lepší práci, vyhlídku na lepší zaměstnání nebo lepší pracovní výsledky	37,8 %	25,9 %	41,4 %	<b>34,5 %</b>
neztratit dosavadní práci	16,2 %	9,4 %	10,0 %	<b>10,8 %</b>
zahájit vlastní podnikání	2,7 %	5,9 %	4,3 %	<b>4,6 %</b>

**Tab. 3.16** Důvody neformálního vzdělávání dle dosaženého vzdělání

Další analýzu jsme v r. 2010 soustředili na čtyři důvody, které celkově získaly nejvyšší četnost odpovědí. To jsou:

- ✓ toto vzdělávání bylo mou pracovní povinností
- ✓ mít lepší práci, vyhlídku na lepší zaměstnání nebo lepší pracovní výsledky
- ✓ zvýšit si znalosti o tom, co mne zajímá
- ✓ uplatnit získané znalosti a dovednosti v každodenním životě

	muži	ženy
toto vzdělávání bylo mou pracovní povinností	85,7 %	80,9 %
mít lepší práci, vyhlídku na lepší zaměstnání nebo lepší pracovní výsledky	31,0 %	37,3 %
zvýšit si znalosti o tom, co mne zajímá	36,9 %	51,8 %
uplatnit získané znalosti a dovednosti v každodenním životě	17,9 %	18,2 %

**Tab. 3.17** Důvody neformálního vzdělávání dle pohlaví

Pokud jsme očekávali, že návštěvy kurzů z vlastního, mimopracovního zájmu jsou častější u mužů než u žen, pak výsledky svědčí o opaku: „zvýšit si znalosti o tom, co mne zajímá“ uvedlo 52 % žen, ale jen 37 % mužů.

Z hlediska věku je poněkud rozdílná situace u mužů a u žen:

- ✓ vzdělávání jako pracovní povinnost je – přes jeho všeobecně dominantní výskyt – posunuto u mužů do nejstarší skupiny 50 let a více, kdežto u žen je rovnoměrněji rozložené ve všech věkových skupinách,
- ✓ vyhlídku na získání lepší práce uváděly častěji mladší ženy (40 % z nich) než muži (26 %),
- ✓ důraz na zvýšení znalosti o tom, co je zajímavé, je mezi muži především v nejmladší skupině 25–34 let (53 % z nich), kdežto u žen se objevuje častěji v pozdějším věku (56 % ve skupinách 35–65 let)<sup>10</sup>,
- ✓ jinak se to projevuje u ambice uplatnit znalosti a dovednosti v každodenním životě – to má pro mladé muže malý význam (11 % z nich), kdežto u starších mužů zhruba dvojnásobný a u žen až po 50 letech věku; tam tento důvod uvedlo 50 % dotazovaných žen, kdežto z mladších věkových skupin jej uvádělo pouze 6–9 %.

S věkem mírně roste podíl těch, kteří se školili v rámci svých pracovních povinností. Lepší vyhlídky v zaměstnání podobně jako vlastní zájem se stejně často vyskytují ve všech třech věkových skupinách. Ke stáří však poměrně dramaticky roste podíl těch, kteří chtějí získané poznatky a dovednosti uplatnit v každodenním životě. Neumíme si to vysvětlit jinak, než že ke sklonku pracovní kariéry (v níž se lidé vzdělávají často pro pracovní potřeby) se v masivnější míře začínají objevovat mimopracovní potřeby a zájmy.

Z hlediska různého stupně dosažené=ho vzdělávání je možné konstatovat že:

- ✓ pracovní povinnosti vyžadují další vzdělávání nejčastěji u lidí se SŠ a VŠ,
- ✓ důvod „Zvýšit si znalosti o tom, co mne zajímá“ sílí se stupněm vzdělání: zatímco u obyvatel se základním a středním vzděláním bez maturity se objevuje asi u 16 % osob, u absolventů úplného středního vzdělání je 3× častější a u absolventů VŠ ještě vyšší,
- ✓ „Uplatnit získané znalosti a dovednosti v každodenním životě“ je relativně častým důvodem hlavně u osob s VŠ, podobně jako u nejstarší věkové skupiny.

I když se tato a podobná dílčí zjištění mohou zdát triviální, je třeba za nimi vidět společenské dopady dalšího vzdělávání a společenské důsledky absence dalšího vzdělávání.

<sup>10</sup> To je mimochodem zajímavé potvrzení genderových stereotypů: žena má na své záliby více času ve středním a starším věku, kdežto muži se jim mohou věnovat mnohem snáze již mladším věku. A činí to i později, ve věku nad 50 let, kdy je však prostor pro zájmové vzdělávání poněkud potlačen požadavky pracovními.

Výsledky zpracované pro jednotlivé skupiny ekonomické aktivity názorně ukazují charakteristické skutečnosti:

- ✓ jako důvody účasti ve skupině zaměstnanců a podnikatelů pochopitelně převládají pracovní povinnosti,
- ✓ nezaměstnaní navštěvují školení a kurzy, aby měli vyhlídku na lepší zaměstnání (82 %) a protože to je (nebo byla) jejich pracovní povinnost (rekvalifikace – 27 %) <sup>11</sup>,
- ✓ naprosto však u nich absentují motivy vlastního zájmu a mimopracovního uplatnění, jak to vidíme ve skupinách ekonomicky aktivních a ještě mnohem více u neaktivních (tj. důchodců, žen na rodičovské dovolené, studentů apod.).

Z mnoha dílčích zjištění, za nimiž jsou rozmanité příčiny, jen zdůrazněme, že neplatí úměra „čím větší město, tím více mají lidé mimopracovní důvody pro návštěvu kurzů“. Z obyvatel Liberce uvedlo zájem jako důvod 53 %, naproti tomu z nejmenších obcí jen 31 %, avšak z obcí s 500–2000 obyv. 60 %. Střetáváme se tu však již s malými počty dotazovaných (v jednotlivých skupinách od 16 do 50), což ovlivňuje stabilitu, resp. výběrovou chybu výsledku. Rozdíly však také mohou jednoduše souviset s dostupností školení a kurzů, hlavně těch mimopracovních. Otázku dostupnosti jsme však nezkoumali.

### **Užitečnost neformálního vzdělávání**

Nebudeme se zde vyjadřovat k tomu, nakolik je neformální vzdělávání užitečné. V jednotlivých případech to závisí na řadě okolností. Užitečnost absolvovaných školení a kurzů tu interpretujeme podle sebehodnocení jejich účastníků. Kdybychom chtěli užitečnost vzdělávání skutečně ověřit, museli bychom hledat jeho dopady na straně zaměstnavatele (např. nakolik se zlepšila produktivita práce vyškoleného pracovníka), na straně účastníků (např. nakolik se díky absolvování školení zvýšil jeho plat – pokud zde vliv školení očistíme od jiných vlivů!) i na straně společnosti (jaký je příspěvek růstu kvalifikovanosti k HDP či dokonce k blahobytu společnosti ve smyslu social welfare, který již není možné měřit pouze ekonomickými kritérii).

V r. 2010 jsme zvolili jednoduchou, čtyřstupňovou ordinální škálu, na níž dotazovaný zhodnotil absolvovanou vzdělávací akci. Pro účely průzkumu to nebyla klíčová otázka, proto jsme se nezabývali různými aspekty užitečnosti.

**Většina účastníků považuje pro sebe absolvované školení či kurz za velmi užitečný. Pouze 7,5 % účastníků jej hodnotí jako neužitečný.** Zde jsou ovšem hodnoceny jak kurzy absolvované z pracovních, tak z mimopracovních důvodů. Již dříve jsme však viděli, že rozlišení kurzů podle důvodů není vždy možné, neboť lidé se někdy účastní z více důvodů.

---

<sup>11</sup> Tato čísla samozřejmě neznamenají, že se právě 27 % dotazovaných rekvalifikuje – ptali jsme se na období 12 měsíců, kdy mnozí dnes nezaměstnaní mohli být v pracovním poměru. Víme také, že lidé mohli označit více kurzů a v nich více důvodů. Proto je třeba interpretovat toto číslo jako podíl těch (z počtu nezaměstnaných), kteří uvedli pracovní povinnosti jako jeden z důvodů některého školení či kurzu, kterého se během roku účastnili.

Z podrobné analýzy (kterou tu opět nereprodukuje) vyplynulo, že:

1. Ženy shledávají navštívená školení a kurzy častěji užitečnějšími než muži. Ovšemže to nezávisí ani tak na tendenci žen hodnotit jinak než muži jako na výběru kurzů, které absolvují.
2. Nejvyšší užitečnost potvrzují nejčastěji lidé nejmladšího věku 25–34 let. Celkově jsou však nejspokojenější nejstarší ročníky (nad 50 let).
3. S vyšším dosavadním vzděláním roste nejlepší hodnocení užitečnosti (což samozřejmě není totéž). To podporuje domněnku, že lidé s VŠ jsou schopnější vzít si ze vzdělávání to nejužitečnější nebo/a možná si vybírají kurzy s předpokládaným větším užitekem.
4. Příznivější hodnocení kurzů vykazují lidé z menších obcí.
5. Nejčastěji jsou školení a kurzy hodnoceny jako nejužitečnější skupinou ekonomicky neaktivních (viděli jsme, že jsou častěji než ostatní motivováni mimopracovními zájmy) a poté skupinou zaměstnanců a podnikatelů. V průměru nejhůře hodnotí školení a kurzy skupina nezaměstnaných, která se ovšem zúčastňuje převážně školení z pracovních důvodů (rekvalifikací).

Celkově bychom k úplnému vysvětlení všech těchto rozdílů potřebovali zpracovat všechny možné kombinace věku, pohlaví, vzdělání, ekonomické aktivity a velikosti bydliště a ještě k nim přidat zjišťování dalších možných příčin. To však bylo nad možnosti tohoto průzkumu a také mimo jeho hlavní účel.

## Účast na rekvalifikacích

**Ke zmíněným rekvalifikačním směřovaly v r. 2010 dva dotazy. V průběhu II. čtvrtletí 2010 se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo 2,4 % dotazovaných občanů, což je v absolutním vyjádření přes šest tisíc lidí. Nebyla to však opravdová zjišťovací otázka (dokonalé přehledy přece mají úřady práce), nýbrž filtrační otázka. Zajímalo nás, jak účinné či užitečné toto přeškolení bylo.**

Osob, které rekvalifikaci absolvovaly, jsme se dotázali, zda si našli již místo v tom oboru nebo profesi, pro kterou se v tomto kurzu kvalifikovali. Číselně vzato – **přes dvě třetiny osob, které ve II. čtvrtletí 2010 prošly rekvalifikací, ještě v září nebylo umístěno v oboru nebo profesi, pro kterou se zde kvalifikovali.** Protože však šlo celkem pouze o 10 osob, nemůžeme výsledek vydávat za směrodatný. A i kdyby to bylo možné, nedokážeme posoudit, zda je to hodně nebo málo, neboť nemáme srovnatelné údaje.

## 3.3 Organizované a neorganizované vzdělávání

### 3.3.1 Organizované vzdělávání dospělých

#### Účast v organizovaných formách vzdělávání

Hlavní pozornost v průzkumu jsme věnovali těm formám vzdělávání, které jsou organizovány do podoby ucelených vzdělávacích programů a do nichž jsou zapojeni účastníci

zpravidla od začátku do konce. Právě to odpovídá pojmům formálního a neformálního vzdělávání<sup>12</sup>. Někdy je souhrnně označujeme jako organizované.

Jak už bylo v souvislosti s letošními výsledky uvedeno výše, **v posledních 12 měsících navštěvoval o 6,1 % školu a 39,8 % školení nebo kurz.**

Protože však někteří lidé navštěvovali jak školní studium, tak školení a kurzy, nemůžeme tuto návštěvnost sečíst (6,1 + 39,8 = 45,9). Ve skutečnosti **v průběhu roku se některého typu organizovaného vzdělávání zúčastnilo (jednou nebo opakovaně) celkem 41,2 % obyvatel** kraje ve věku 25–64 let. Z nich 4,6 % se účastnilo formálního i neformálního vzdělávání, 35,0 % pouze neformálního a 1,5 % pouze formálního vzdělávání.

Pochopitelně, účast lidí na organizovaném vzdělávání se zásadně liší pro skupiny s různým stupněm dosaženého vzdělání či s ekonomickou aktivitou/neaktivitou. Jsou však i určité rozdíly z hlediska pohlaví, věkových skupin nebo bydliště<sup>13</sup>:

- ✓ ženy vykazují mnohem vyšší (47 %) účast na organizovaném vzdělávání než muži (35 %)
- ✓ podíl účastníků vzdělávání je stejný v obou mladších věkových skupinách (44–46 % ve 25–34 a 35–49 letech) a snižuje se zhruba až po 50 letech (na 35 %)
- ✓ účast osob s dokončeným VŠ vzděláním (65 %) je podstatně vyšší než u osob s nižším než maturitním vzděláním (27 %)
- ✓ nezaměstnaní se organizovaného vzdělávání účastní ve větší míře (23 %) než ekonomicky neaktivní (11 %, včetně důchodců do 64 let)
- ✓ v populaci samotného Liberce je mnohem vyšší podíl těch, kteří se vzdělávají v organizovaných formách (52 %) než je tomu v ostatních částech kraje (38 %)

Zajímavé jsou rozdíly v jednotlivých socioekonomických skupinách:

socioekonomická skupina	
dělník (vč. pracujících důchodců)	42,6 %
ostatní zaměstnanec (včetně pracujících důchodců)	62,4 %
samostatný podnikatel, živnostník	25,0 %
starobní důchodce (nepracující)	16,7 %
žena v domácnosti (trvale nebo po dobu mateřské dovolené), muž nebo žena v plném invalidním důchodu	6,7 %
nezaměstnaný	23,3 %
celkem	41,2 %

**Tab. 3.18** Účast v organizovaném vzdělávání dle socioekonomického postavení

To má pravděpodobně řadu vysvětlení: u zaměstnanců (dělnických i nedělnických) se jedná často o povinná školení jak normativní, tak kvalifikační, kdežto podnikatelé a živnostníci se o účasti rozhodují sami a mnohem častěji (než dělníci a možná i ostatní) se vě-

<sup>12</sup> Určitý problém tu představují e-learningové metody, neboť některé lze chápat jako součást klasických forem školního nebo mimoškolního organizovaného vzdělávání, zatímco jiné spadají spíše do informálního vzdělávání.

<sup>13</sup> Všechny jsou statisticky významné – měřeno statistikou  $\chi^2$  – kromě vlivu věku rozděleného do tří hlavních skupin.

nují neorganizovanému vzdělávání; u nezaměstnaných jde o souběh rekvalifikačních a zájmových školení a kurzů a právě to je asi odlišuje od skupiny žen na rodičovské dovolené, příp. invalidních důchodců, kteří většinou nemají profesní důvody.

Porovnejme tedy **důvody, které v r. 2010 lidé uváděli** pro svou účast ve formálním (školy) a neformálním (školení, kurzy) vzdělávání. Připomínáme, že údaje znamenají vždy % z celkového počtu účastníků formálního, resp. neformálního vzdělávání a že mohly být jmenovány jeden nebo dva důvody. Nejsou tedy závislé na počtu odpovědí nebo na tom, že by lidé museli oznámit jediný důvod.

Důvod vzdělávání...	formálního %	neformálního %
toto vzdělávání bylo mou pracovní povinností	24,4 %	83,0 %
mít lepší práci, vyhlídku na lepší zaměstnání nebo lepší pracovní výsledky	53,7 %	34,5 %
neztratit dosavadní práci	7,3 %	10,8 %
zahájit vlastní podnikání	7,3 %	4,6 %
zvyšit si znalosti o tom, co mne zajímá	26,8 %	45,4 %
uplatnit získané znalosti a dovednosti v každodenním životě	2,4 %	18,0 %
poznat nové lidi nebo vyplnit volný čas	2,4 %	2,6 %
jiné důvody	2,4 %	6,7 %

**Tab. 3.19** Důvody pro formální a neformální vzdělávání

Nejde o překvapivé rozdíly, leč je třeba je zdůraznit:

- ✓ **Pro účast na školeních a v kurzech jsou pracovní povinnosti 3,5× častější než při studiu na školách.**
- ✓ **Vyhlídky na lepší pracovní uplatnění se naopak objevují 1,5× častěji u studia na školách než u účasti ve školeních a kurzech.**
- ✓ **Školní vzdělávání však není zcela zanedbatelné ani pro uchování dosavadního zaměstnání nebo pro zahájení vlastního podnikání.**
- ✓ **Kurzy jsou pochopitelně lepším řešením pro zájmové vzdělávání a zejména pro mimopracovní důvody.**

### Porovnání s rokem 2007

V ČR se v r. 2007 alespoň jedné z organizovaných forem vzdělávání účastnilo ve věku 25–64 let 37,7 % osob<sup>14</sup>. V Libereckém kraji to v období od prosince 2010 bylo 41,2 % obyvatel. Nedávná **účasť obyvatel Libereckého kraje na formálním a/nebo neformálním vzdělávání je tedy o něco málo vyšší než byl celkový stav v ČR v r. 2007.**

**Proti údajům za rok 2007 pro celou ČR je v Libereckém kraji podstatně vyšší a) účast na organizované vzdělávání celkově, b) především žen, c) ve všech věkových skupinách a z nich nejvýrazněji u nejstarší skupiny 55–64 let.**

<sup>14</sup> Viz [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_aes\\_106&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_106&lang=en).

ČR byla již v roce 2007 zhruba na úrovni průměru 27 zemí EU. Liberecký kraj se v r. 2011 v účasti dospělých na organizovaném vzdělávání pohybuje podle našich odhadů zhruba tam, kde bylo v r. 2007 Rakousko – ale s výrazně vyšší účastí obyvatel nad 50 let. Právě **výsledky v této nejstarší skupině jsou nejnápadnější odchylkou od většiny zemí** (kromě Švédska, které ovšem vykazalo již tehdy mimořádné hodnoty, Finska a V. Británie).

### **Organizované vzdělávání během měsíce**

Důležitým ukazatelem účasti na dalším vzdělávání jsou informace o aktivitě lidí v průběhu typického měsíce. Takovým je i listopad; dotazování probíhalo na přelomu listopadu a prosince a proto otázka zněla: „**Zúčastnil(a) jste se nějakého školení, kurzu nebo školního studia i tento měsíc (v listopadu 2011) nebo se do konce měsíce ještě zúčastníte?**“

**Organizovaného (formálního nebo neformálního) vzdělávání se účastnilo 11,2 % dotazovaných obyvatel kraje.**

To lze považovat za základní údaj o průměrné měsíční účasti obyvatel na DV v „edukačně aktivních“ částech roku. S přihlédnutím k výběrové chybě můžeme s 95% jistotou tvrdit, že **měsíčně se organizovaně vzdělává 7,8–14,6 % obyvatel kraje ve věku 25–64 let.**

Podrobná analýza<sup>15</sup> ukázala, že během listopadu se při celkové průměrné účasti 11,2 %

- ✓ ženy vzdělávaly stejně často (12 %) jako muži (10 %),
- ✓ účast na vzdělání neklesala s rostoucím věkem,
- ✓ účast silně roste se stupněm vzdělání,
- ✓ mizivá je účast ekonomicky neaktivních (2 %) – tady vezměme v úvahu, že v průzkumu nešlo pouze o vzdělávání pro profesní účely, nýbrž také o zájmové, příp. občanské vzdělávání,
- ✓ z hlediska socioekonomického postavení obyvatel je nízká účast téměř všech kategorií obyvatel, vysoká je pouze u zaměstnanců nedělnických profesí (19 %),
- ✓ překvapuje malý, statisticky nevýznamný rozdíl mezi obyvateli Liberce (12 %) a zbytku kraje (10 %).

**Nejčastějším podnětem k účasti bývá pokyn zaměstnavatele – uplatňuje se až v polovině případů. Druhým nejčastějším důvodem k účasti bývá vlastní zájem dotazovaného (zhruba dvě pětiny účastníků). To opět svědčí pro nepřijetí domněnky, že zcela převažujícím motivem k účasti dospělých občanů na organizovaném DV je zaměstnavatel a potřeby pracoviště.** (Na tom nic nemění ani fakt, že mezi dospělými v daném věku je pětina ekonomicky neaktivních.)

Pozoruhodný je výsledek podle velikostní skupiny bydliště: lidé z měst nad 2000 obyvatel se školili podstatně častěji než lidé z menších obcí. To nekoresponduje se zjištěnou celoroční účastí na organizovaném vzdělávání – zatímco v průběhu roku se lidé z menších obcí školili zhruba stejně často jako lidé z větších obcí (kromě Liberce), v listopa-

<sup>15</sup> Jako obvykle v této studii je analýza meziskupinových rozdílů založena na porovnání podílů účastníků z 24 demografických skupin obyvatel s vyhodnocením významnosti rozdílů na základě statistiky  $\chi^2$ , příp. upravených standardizovaných reziduí.

du to bylo zhruba 5× méně. Protože počet dotazovaných je i v této skupině dostatečně velký, soudíme na nějaké neznámé zkreslení anebo na propad vyvolaný počasím.

	účast na org. vzdělávání za rok *	školení v posledním měsíci *	počet dotazovaných
Liberec	52,1 %	12,3 %	73
město nad 10 tisíc obyvatel (Č. Lípa, N. Bor, Jablonec n. N., Turnov)	38,1 %	14,6 %	84
mezi 2–10 tisíci obyvatel	39,1 %	14,8 %	92
2000 obyvatel a méně	36,7 %	2,6 %	79
celkem	41,2 %	11,2 %	328

**Tab. 3.20** Účast na vzdělávání dle velikosti bydliště

\* procento z počtu dotazovaných v dané skupině

### 3.3.2 Informální (neorganizované) vzdělávání

#### Co je informální učení a vzdělávání

Vzhledem k poměrně novosti či nezvyklosti problematiky informálního vzdělávání v odborné veřejnosti a ve veřejné správě pokládáme za potřebné podat základní vysvětlení.

Zatímco formální („ve škole“) a neformální („v kurzech“) vzdělávání je organizované určitou institucí a úspěšný absolvent o výsledku získává zvláštní osvědčení, informální vzdělávání je neorganizované a po řadu let příslušnými institucemi (ministerstva, výzkumné ústavy) zřejmě i nedoceňované. Informální učení (většinou se ztotožňuje s informálním vzděláváním) je procesem získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností, z prostředí, kontaktů. Probíhá v rodině, mezi vrstevníky, v práci, ve volném čase, při sledování TV či rozhlasu, četbou, individuálním studiem určitého problému atp. Na rozdíl od formálního či neformálního vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované (Z. Palán)<sup>16</sup>.

Prostě – člověk se učí, i když nechce, a dokonce i když neví, že se učí...

Podle odborné literatury je příznačné, že při informálním učení „učící se nemá možnost objektivního ověření získaných znalostí či dovedností“. S tím však nelze souhlasit. Získané znalosti a dovednosti jsou totiž přirozeně ověřovány přímo v praxi učícího se.

<sup>16</sup> V ČR se problematikou zabývají například Z. Palán (AIVD ČR) a M. a L. Rabušicovi (MU Brno). Význam informálního učení byl zdůrazněn ve Strategii celoživotního učení, schválené usnesením vlády č. 761 v r. 2007. V posledních letech se problematice neformálního a informálního vzdělávání intenzivně věnuje odbor vzdělávání OECD. Viz např. dokument k uznávání výsledků neformálního a informálního vzdělávání na [http://www.oecd.org/document/25/0,3746,en\\_2649\\_39263238\\_37136921\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/25/0,3746,en_2649_39263238_37136921_1_1_1_1,00.html).

Domníváme se, že hlavní nevýhodou informálního učení je z tohoto hlediska pouze fakt, že **jeho výsledky nejsou uznávány určitou formální autoritou** tak, aby se mohly stát řádnou náhradou nebo rovnocenným doplňkem formálního a neformálního vzdělávání.

Zásadní význam informálního učení spočívá v jeho kontextu: v životních situacích, v nichž člověk konkrétně jedná a má konkrétní prožitky, je učení mnohem intenzivnější a navíc propojuje poznatky, návyky a další dovednosti, jakož i postoje k sobě, ke světu, k práci, k ostatním lidem, s dříve nabytými zkušenostmi, postoji, hodnotami. Člověk je pak uplatňuje i v nových situacích, v novém prostředí atd. S informálně nabytým „vzděláním“ přichází do zaměstnání, uplatňuje se ve své profesi atd.

Je proto zřejmé, že informální vzdělávání může mít kritický význam pro zaměstnatelnost člověka, pro jeho pracovní konkurenceschopnost a flexibilitu. V tomto smyslu je informální vzdělávání jedním z faktorů hospodářského úspěchu firem a celé ČR.

### **Účast lidí v informálním vzdělávání**

V dotazníkovém šetření pochopitelně nebylo možné obsáhnout celý obsah a rozsah informálního učení, a dokonce ani informálního vzdělávání – museli bychom položit řadu dotazů k různým skutečnostem a situacím v průběhu posledního roku života dotazovaných, a stále bychom neměli dostatečnou jistotu, zda jsme se dozvěděli všechno, co k informálnímu učení patří.

Z těchto důvodů a) **jsme účast na informálním vzdělávání sledovali jen v průzkumu r. 2010**, b) soustředujeme se právě jen na informální vzdělávání (tj. na záměrné, cílevědomé učení mimo organizované formy), nikoliv učení, c) využíváme jediný dotaz.

V dotazníku ovšem musíme informální vzdělání definovat, aby nám mohli s potřebnou validitou odpovědět i lidé, kteří o něm nikdy neslyšeli. Použili jsme formulaci: „Mnoho lidí se naučí a zvládne určitou dovednost tím, že ji opakovaně zkouší dělat, zajímá se o ni, učí se od zkušenějších apod., ale dělá to mimo školu a nechodí kvůli tomu do kurzů. **Vzděláváte se ve větší míře i jinak než ve škole nebo v kurzech – tedy neorganizovaně?** Máme tu na mysli např. samostatné studium něčeho, co vás zajímá. Věnoval(a) jste se v uplynulých 12 měsících takovému vzdělávání?“ Naši tazatelé měli samozřejmě instrukci, jak směji nebo nesmějí vysvětlení otázky rozšířit.

**Téměř polovina obyvatel kraje (49 %) ve věku od 25 do 64 let se v průběhu 12 měsíců podle vlastního vyjádření vzdělávala informálním způsobem.** Hlubší analýza ukázala, že **není statisticky pozorovatelný vztah mezi účastí v informálním vzdělávání a pohlavím, věkem (ve třech skupinách) a kategorií ekonomické aktivity**

Naproti tomu statisticky velmi významným je vztah mezi účastí v informálním vzdělávání a dosaženým stupněm formálního vzdělávání, jakož i mezi účastí v informálním vzdělávání a socioekonomickým postavením obyvatel. Jak jsme mohli očekávat, **se vzděláním roste účast lidí na informálním vzdělávání.** Zatímco z osob se základním vzděláním se informálního vzdělávání účastní 35 %, z osob s VŠ je to 69 % (dvojnásobek).

Podobné je to s vlivem současného socioekonomického postavení. Proti celkovému výsledku (na dolním řádku) je zřetelně podprůměrná účast lidí na informálním vzdělávání mezi dělníky, kteří ovšem častěji než jiní mají pouze základní vzdělání.

Rovněž uvažme, že **k účasti na informálním vzdělávání se častěji než jiní hlásí nezaměstnaní lidé**. Můžeme však věřit tomu, že nezaměstnaní věnují (neboť mohou věnovat) skutečně víc času informálnímu vzdělávání pomocí internetu, domácích prací a studia, ale i pomocí kurzů.

Současně však **nejnižší účast vykazují – jako celek – ekonomicky neaktivní skupiny, což jsou hlavně starobní důchodci a ženy v domácnosti**. Zvláště pro skupinu těchto žen je to překvapivé zjištění – mohlo by se očekávat,

Jestliže lidé účast na informálním vzdělávání potvrdili, dotazovali jsme se, **o které obory, aktivity nebo témata šlo?** Celkově jsme od 201 osob shromáždili 336 studijních oborů nebo témat, jimž se v posledním roce věnovaly. Převažuje studium angličtiny a jazyků vůbec.

Mnohé informálně vzdělávací aktivity probíhají i v práci – jinak bychom nemohli hodnotit samoučení pracovníků pomocí odborné literatury, studia předpisů, rozhovorů s kolegy apod. To všechno jsou důležité zdroje učení, avšak nepatří k organizovaným formám v tom smyslu, jaké jim přisuzuje odborná veřejnost, MŠMT nebo Eurostat.

### Porovnání s rokem 2007

**Zatímco v průběhu roku 2007 se v ČR účastnilo informálního vzdělávání 54,7 % obyvatel, v Libereckém kraji to od září 2009 v období 12 měsíců bylo 49,2 %.** Tento rozdíl je však na hranici statistické významnosti. To je vidět už s přihlédnutím k výběrovým chybám obou souborů: v případě ČR činí  $\pm 0,4\%$ , v případě LK  $\pm 4,8\%$ . Za předpokladu dobré reprezentativity obou vzorků a běžné spolehlivosti (95 %) je tedy účast v ČR v rozmezí 54,3–55,1 % a v Libereckém kraji 44,4–54,0 %<sup>17</sup>. Zde musíme vzít v úvahu i odlišnou formulaci otázky položené ČSÚ v r. 2008.

Účast na informálním vzdělávání nejmladší věkové skupiny je v Libereckém kraji výrazně nižší než uvádí celostátní průzkum pro rok 2007:

účasť na informálním vzdělávání podle věku	ČR 2007	LK 2010
25–34 let	59,4 %	47,8 %
35–49 let	57,2 %	50,9 %
50–64 let	49,0 %	48,2 %

**Tab. 3.21** Účast na informálním vzdělávání dle věku

<sup>17</sup> Odchyly v řádu jedné desetiny (srov. konec odd. 2.3) jsou způsobeny jednak zaokrouhlováním, jednak faktem, že někteří dotazovaní někdy na některou otázku neodpoví a procentní podíl počítáme vždy exaktně z počtu aktuálních odpovědí (nikoliv paušálně z celkového počtu dotazovaných).

Jak v rámci celé ČR, tak Libereckého kraje se potvrzuje obecný sklon lidí s vyšší vzděláním zapojovat se do informálního vzdělávání. Je však možné také to, že lidé s nižším vzděláním méně často rozpoznají, že některé jejich aktivity jsou informálním vzděláváním. Může jít hlavně o práce, které se vykonávají v domácnosti nebo „kolem domu“ (opravy domu, zahrádka, auto).

účasť na informálnom vzdelávaní podľa dosiahnutého vzdelání	ČR 2007	LK 2010
základní vč. vyučení bez maturity nebo SŠ bez maturity	32,0 %	34,9 %
středoškolské včetně vyučení s maturitou	53,7 %	47,6 %
VOŠ nebo VŠ	79,0 %	68,8 %

**Tab. 3.22** Účasť na informálnom vzdelávaní dle dosiahnutého vzdelání

Proti roku 2007 je patrná nižší účasť zamestnanců a vyšší účasť nezamestnaných na informálnom vzdelávaní:

účasť na informálnom vzdelávaní podľa ekonomickej aktivity	ČR 2007	LK 2010
zamestnanec	58,2 %	49,8 %
nezamestnaný	45,6 %	54,2 %
ekonomicke neaktívni	44,7 %	44,6 %

**Tab. 3.23** Účasť na vzdelávaní dle ekonomickej aktivity

### 3.3.3 Důvody pro neúčasť v organizovaném vzdelávaní

Potřebné však nejsou jen poznatky o účasti obyvatel v dalším vzdělávání, nýbrž i poznatky o jejich neúčasti. A především o důvodech, které lidi vedou k tomu, že se v dospělém věku dále nevzdělávají. Těmito otázkami jsme se zabývali v průzkumu v roce 2010.

**Jestliže se tehdy lidé žádného školení, kurzu či studia v posledním roce neúčastnili, měli v rozhovoru** uvést až tři důvody. Buď zvolili ty, které jsme jim nabídli ve zvláštním seznamu, nebo uvedli jiné, které jsme zaznamenali. Výsledky jsou v tabulce (seřazené podle četností odpovědí). Na otázku odpovědělo 254 lidí, kteří uvedli v průměru 1,3 důvodu. Proto je součet % větší než 100.

nepotřebuje pro svou práci další vzdělávání (a zaměstnavatel to nevyžaduje)	30,7 %
nedostatek času	27,2 %
nejde to uskutečnit, protože vzdělávání by se překrývalo s pracovní dobou	13,8 %
vyšší věk nebo zdravotní důvody	13,0 %
nechce se mu (jí) znovu do školy a učit se	11,8 %
další vzdělávání je příliš drahé	9,4 %
další vzdělávání by nezvládl(a), nemá pro to potřebné předpoklady	3,5 %
rapdefaultní důvody (podrobněji nespecifikované)	21,7 %

**Tab. 3.24** Důvody pro neúčasť v organizovaném vzdelávaní

Jak je vidět, lidé mohli uvádět jak skutečné zdůvodnění („nemám pro to předpoklady“), tak náhradní, resp. společensky přijatelnější („nemám na to čas“). Předložili jsme však většinu z těch důvodů, které byly využity v průzkumu za r. 2007, abychom výsledky mohli porovnat.

Výzkum za r. 2007 rozdělil překážky ve vzdělávání do tří skupin. Prvá souvisí s osobními popř. rodinnými důvody, druhá se vztahem k práci či zaměstnání a třetí zahrnuje potíže ekonomického charakteru (finanční nedostupnost či vzdálenost akcí vzdělávání).

Protože však tehdy směli lidé uvést jen jediný důvod, museli jsme v našem průzkumu přepočítat procentní výskyt důvodů na nový základ<sup>18</sup> a utřídit je poté stejně, jako tomu bylo za r. 2007. Okolnosti snižující tuto porovnatelnost je ještě fakt, že jsme umožnili uvést „jiné důvody“, aniž bychom je dále specifikovali. Výsledek ukazuje orientačně tabulka:

	ČR 2007	LK 2010
překážky osobního charakteru	63 %	42 %
okolnosti související s prací	26 %	34 %
příčiny ekonomické povahy	11 %	7 %
jiné	–	17 %

**Tab. 3.25** Překážky v organizovaném vzdělávání

Avšak i při nemožnosti dotřídit „jiné důvody“ se ukazuje, že **lidé uvádějí častěji okolnosti související s prací, především to, že další vzdělání pro práci nepotřebují**. Je to varovné zjištění, které by potřebovalo bližší vysvětlení, ale to již z dat našeho výzkumu nemůžeme poskytnout (a do souběžně probíhajícího průzkumu poptávky DV na straně podniků to rovněž nebylo zařazeno).

Zabývali jsme se souhrnnou účastí na DV pouze v prvním průzkumu (2010) a proto zde shrneme jen několik základních poznatků:

- Minimálně třetina dospělých se údajně nevzdělává vůbec, další zhruba třetina používá jednu formu vzdělávání (formální, neformální, anebo informální), více než čtvrtina participuje na dvou formách a necelá desetina využívá všechny tři. Jde však o velmi hrubé a dále neověřované odhady.
- V počtu forem nejsou rozdíly mezi ženami a muži ani mezi jednotlivými věkovými skupinami.** To, co není statisticky významné, je však významné věcně: **sklon lidí k tomu, kolik forem vzdělávání využívají, se nemění s věkem a je stejný u mužů i žen.**
- Lidé s VŠ vzděláním se v porovnání s ostatními nejméně často nevzdělávají vůbec. Nejčastěji ze všech vzdělanostních skupin se vzdělávají všemi třemi formami a významně častěji alespoň dvěma formami.**
- Charakteristická je účast jednotlivých skupin obyvatelstva podle socioekonomického postavení: **nejvyšší podíl těch, kteří se nevzdělávají vůbec, je mezi ženami v domácnosti, nadprůměrný je však také mezi zaměstnanci a nepracujícími dů-**

<sup>18</sup> Srovnatelné výsledky tak dostaneme aritmeticky, ale nikoliv sociologicky, protože mohou-li lidé uvést tři důvody (v průměru, jak jsme zmínili, využili 1,3 důvodu), snáze sem zařadí i osobně citlivější skutečnosti jako nechce se mi, je to na mě drahé, nezvládl bych to apod.

**chodci.** Je ovšem přirozené, že ve skupinách žen v domácnosti a nezaměstnaných nikdo nepoužívá všechny tři formy.

- e) **Nejvyšší podíl osob, které se nevzdělávají, je mezi dělníky, ženami v domácnosti, vůbec mezi lidmi ekonomicky neaktivními a v souhrnné skupině se základním vzděláním, vyučených bez maturity a absolventů SŠ bez maturity.**

## 3.4 Názory na vzdělání a otázka občanského vzdělávání

### 3.4.1 Názory obyvatel na vzdělávání

#### Míra souhlasu s běžnými názory

Jaké názory mají obyvatelé kraje na vzdělávání? Ke konci dotazování v roce 2010 jsme lidem předložil šest výroků, s nimiž se lze setkat ve veřejném mínění.

„Na vzdělání (nejen dospělých) jsou dnes různé názory. Tady jsou některé z nich a u každého označte kroužkem, do jaké míry s ním souhlasíte či nesouhlasíte.“ V tabulce znamenají čísla sloupců: 1 – souhlasím, je to tak, 2 – spíše souhlasím, 3 – spíše nesouhlasím, 4 – rozhodně nesouhlasím, není to tak, 9 – nevím, nedovedu posoudit. Odpovědi jsou opět uvedeny v % z počtu dotazovaných, kteří uvedli daný důvod.

	1	2	3	4	9
Vzdělání lidí jsou dnes ve výhodě proti ostatním.	57,5	29,0	8,3	4,2	0,9
Vzdělání by mělo být dostupné všem a bezplatně.	51,2	30,5	12,4	3,6	2,4
Na vyšší vzdělání by si měl člověk připlatit (školné).	19,4	28,5	29,0	17,3	5,8
Největší překážkou pro dosažení vyššího vzdělání bývají vysoké finanční náklady.	34,5	27,2	22,9	7,8	7,6
V rámci celé ČR by se mělo celkově vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud.	29,6	39,1	11,6	1,4	18,2
Dospělí lidé by měli být k dalšímu vzdělávání víc motivováni. Například kdyby se vzdělávali, získali by odpočitatelnou položku z daní nebo by dostali finanční příspěvek.	38,8	31,7	13,3	6,0	10,2

Tab. 3.26 Názory na vzdělávání

V pravém sloupci je vidět, že **nejmenší potíže lidem dělalo vyslovit se k názoru, že „Vzdělání lidí jsou dnes ve výhodě proti ostatním“.** Naopak nejčastěji neměli názor na to, zda by se mělo vzdělávat více dospělých než doposud a zda by k tomu měli být lidé více motivováni. Tím jsme docílili toho, že se z hodnocení sami mohli vyložit lidé, kteří se o věci necítili být dobře informováni a kteří by (bez této „únikové“ možnosti) kontaminovali výsledky svými fiktivními nebo nedostatečně ujasněnými názory. Z praxe sice víme, že některou meritorní odpověď (pozitivní či negativní) zvolí i někteří lidé, kteří rovněž nejsou o věci dostatečně informováni, ale jejich počet je uvedením možnosti „nevím“ výrazně snížen.

Na hlavní výsledky upozorňuje zbarvení ve sloupcích 1–4:

**Nejvíce lidí souhlasí s názory, že**

- ✓ **Vzdělání lidé jsou dnes ve výhodě proti ostatním a že**
- ✓ **Vzdělání by mělo být dostupné všem a bezplatně.**

**Jasná převaha souhlasných vyjádření je u tří názorů:**

- ✓ **Největší překážkou pro dosažení vyššího vzdělání bývají vysoké finanční náklady.**
- ✓ **V celé ČR by se mělo celkově vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud.**
- ✓ **Dospělí lidé by měli být k dalšímu vzdělávání víc motivovaní.**

**Zhruba vyrovnané jsou podíly souhlasných a nesouhlasných reakcí na názor, že**

- ✓ **Na vyšší vzdělání by si měl člověk připlatit (školné).**

Je nelogický souběh výsledků v názorech, že vzdělání by mělo být bezplatné, a přitom by na něj měl člověk připlatit? Vysvětlení je níže.

Pokud jde o finanční motivaci lidí k dalšímu vzdělávání, formulovali jsme názor co nejpodobněji záměru MŠMT na projekt podpory individuálního vzdělávání občanů (PIVO) a jak je vidět, měl by minimálně 70 % podporu. To samozřejmě neznamená, že by příspěvek lidé využívali, nýbrž pouze to, že souhlasí s tím, aby lidé byli k dalšímu vzdělávání motivováni pomocí snížení daní nebo finančního příspěvku.

Nyní lze provést úpravy, kterými se převedou výsledky na **tzv. referendový tvar: v dalším zpracování vyloučíme odpovědi typu „nevím“, zbývající odpovědi sloučíme do dvojice souhlasných a nesouhlasných odpovědí a přepočítáme je na % z nového základu.** Tím se jakoby simulovalo referendum, v němž se také počítají pouze souhlasy a nesouhlasy a neplatné hlasy či absence se nepočítají vůbec. Vynikne tak základní trend v postojích veřejnosti. Ve sloupci vpravo jsme spočítali přibližné poměry počtu souhlasných a nesouhlasných reakcí (kolik souhlasů připadá na jeden nesouhlas).

	souhlas	nesouhlas	poměr
Vzdělání lidé jsou dnes ve výhodě proti ostatním.	87,4	12,6	7 : 1
Vzdělání by mělo být dostupné všem a bezplatně.	83,8	16,2	5 : 1
Na vyšší vzdělání by si měl člověk připlatit (školné).	51,8	48,3	1 : 1
Největší překážkou pro dosažení vyššího vzdělání bývají vysoké finanční náklady.	66,8	33,2	2 : 1
V rámci celé ČR by se mělo celkově vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud.	84,1	15,9	5 : 1
Dospělí lidé by měli být k dalšímu vzdělávání víc motivovaní. Například kdyby se vzdělávali, získali by odpočitatelnou položku z daní nebo by dostali finanční příspěvek.	78,7	21,3	4 : 1

**Tab. 3.27** Názory na vzdělávání – referendový tvar

Nyní vynikly rozdíly v podpoře jednotlivých tvrzení: vyrovnaný poměr příznivců a odpůrců školného a naprostá převaha souhlasu s ostatními pěti názory.

Zřetelnější je především dominující souhlas s názorem, že by se mělo vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud: poměr mezi počtem souhlasných a nesouhlasných reakcí je 5:1 – tedy 5× více občanů je pro to, aby se vzdělávalo více dospělých, než kolik je odpůrců. Možná to není překvapivé zjištění, avšak v každém případě ukazuje, jak **velkou podporu má vzdělávání dospělých ve veřejnosti**. Tím netvrdíme, že případná deklarovaná ochota dále se vzdělávat je shodná s ochotou disponibilní (reálně proveditelnou). Naopak, je dobře známo, že deklarovaná ochota (např. něco zakoupit, někam jet na dovolenou, zúčastnit se voleb apod.) je vždy vyšší než ej reálné chování.

Vraťme se ke zdánlivému paradoxu v podpoře názorů bezplatného a přitom částečně hrazeného vzdělání. Výsledek vysvětlujeme chápáním otázky většinou dotazovaných: Po otázce, zda by vzdělání mělo být dostupné všem a bezplatně (celkem cca 84 % souhlas) byla položena otázka, zda pro vyšší vzdělání by mělo být zavedeno školné. Lidé tedy rozlišili počáteční vzdělávání na ZŠ a SŠ (bezplatného) od vyššího vzdělání (částečně hrazeného). To odpovídá současné veřejné diskusi v těchto věcech.

Přesto tu nevidíme plnou názorovou konzistenci: V další tabulce jsou tentokrát počítána % z celkového počtu dotazovaných, kteří odpověděli na obě otázky převážně souhlasně nebo převážně nesouhlasně. Například 2,3 % nesouhlasí ani s bezplatným školstvím, ale ani se za vedením školného ve vyšším vzdělávání (jde však jen o 9 osob z 393, kteří se vyjádřili k oběma názorům). Taková negativita není častá. V celém vzorku dokonce nebyl nikdo, kdo by nesouhlasil se všemi předloženými názory...

	na vyšší vzdělání si připlatit	nesouhlas se školným	celkově
vzdělání pro všechny a bezplatně	36,6	46,6	83,2
nesouhlas s bezplatností	14,5	2,3	16,8
celkově	51,1	48,9	100,0

**Tab. 3.28** Názor na placené vzdělávání

### Rozdíly v názorech mezi skupinami obyvatel

Můžeme se nyní podívat přehledně na rozdíly v názorech mezi 17 demografickými skupinami a dalšími 9 skupinami účastníků, resp. neúčastníků různých forem vzdělávání.

- ✓ **Muži jsou častěji než ženy pro úhradu vzdělání (školné).** V ostatních názorech se však ženy a muži neliší (možná překvapivé zjištění).
- ✓ **Mladí lidé ve věku 25–34 let častěji souhlasí se zavedením školného než ostatní.** Jiné významné rozdíly mezi věkovými skupinami jsme nezaznamenali.
- ✓ **Lidé se základním vzděláním jsou častěji pro to, aby vzdělání bylo bezplatné,** častěji souhlasí, že překážkou pro dosažení vyššího vzdělání bývají vysoké finanční náklady a že dospělí by měli být více (finančně) motivováni k tomu, aby se vzdělávali.
- ✓ Především **lidé s VŠ naopak nepovažují vysoké finanční náklady za překážku.** Taková a mnohá další zjištění jsou triviální – od lidí, kteří sami dokázali získat vyšší vzdělání, můžeme očekávat, že to nepovažovali za takový problém jako lidé bez vzdělání, apod.

- ✓ Paradoxně může vypadat zjištění, že **lidé se SŠ a VŠ vzděláním častěji souhlasí se názorem, že vzdělání lidí jsou ve výhodě** – z osob se základním vzděláním si to myslí mnohem méně lidí. Lidé se základním vzděláním se rovněž méně často domnívají, že by se dospělí měli více vzdělávat.
- ✓ **Dělníci a nezaměstnaní častěji souhlasí s tím, že vzdělání by mělo být bezplatné** a že největší překážkou pro dosažení vyššího vzdělání jsou finanční náklady. Z nezaměstnaných podpořili názor o potřebě bezplatnosti dokonce všichni. Naopak podnikatelé jsou nejvíce proti bezplatnosti a proti mínění o vysokých finančních nákladech.
- ✓ **Podnikatelé dále nejčastěji souhlasí s názorem na potřebu úhrady vyššího vzdělání a na potřebu více se vzdělávat než nezaměstnaní.** S potřebou více se vzdělávat však častěji nesouhlasí ani dělníci. Jsou to však nezaměstnaní, kteří nejvíce podporují myšlenku, že by lidé měli být k dalšímu vzdělávání více motivováni. Naopak tento názor sdílají podnikatelé, dělníci i ostatní zaměstnanci.
- ✓ **Ekonomicky aktivní i neaktivní častěji než nezaměstnaní jsou proti bezplatnému vzdělávání** a proti názoru, že vysoké finanční náklady brání dosažení vyššího vzdělání a že by se měli dospělí finančně motivovat k dalšímu vzdělávání.
- ✓ **Účastníci formálního vzdělávání (ve školách) považují finanční náklady méně často za největší překážku pro dosažení vyššího vzdělání.** V jiných názorech však mezi účastníky a neúčastníky formálního vzdělávání nejsou výraznější rozdíly.
- ✓ Ti, kteří neabsolvuji kurzy a školení, častěji nesouhlasí s tím, že vzdělání je výhoda, že by se mělo platit školné a že by se lidé měli více vzdělávat. Naopak častěji než účastníci vzdělávání, považují finanční náklady za největší překážku vyššího vzdělání.
- ✓ Z toho za pozornost stojí zjištění, že **vzdělání není výhodou v očích těch, kteří se neúčastní neformálního vzdělávání**, jinak řečeno, účastníci neformálního vzdělávání (které vlastně bývá průběžnou součástí výkonu profese) vzdělání za výhodu považují. Poeticky řečeno, kdo nespotřebovává či odmítá spotřebovávat vzdělání či jinou službu nebo výrobek, ten nemusí vědět, jak je to dobré...
- ✓ **Ti, kteří se účastní formálního nebo neformálního vzdělávání, častěji souhlasí s názorem, že by se v ČR mělo vzdělávat více dospělých než doposud.** Častěji naopak nesouhlasí s názorem, že překážkou vyššího vzdělání jsou vysoké finanční náklady.
- ✓ Je pochopitelné, že postoje účastníků organizovaného jsou podobné jako u účastníků neformálního vzdělávání; to totiž kvantitativně, v poměru 4:1 převažuje nad formálním (viz kap. 3.3).
- ✓ Poslední poznatky poskytuje rozbor podle účasti v informálním vzdělávání: **Pro školné za vyšší vzdělání jsou častěji ti, kteří se účastní informálního vzdělávání.** Současně méně často souhlasí, že by finanční náklady byly překážkou.

### 3.4.2 K občanskému a informálnímu vzdělávání v ČR

V celé zprávě rozlišujeme druhy dalšího vzdělávání jak podle forem (formální, neformální, informální), tak podle oblastí účelu (profesní, zájmové, občanské). V následujícím odstavku bychom chtěli poukázat na to, že v politické i odborné praxi se pravděpodobně podceňuje úloha informálního vzdělávání a také vzdělávání občanského.

Samozřejmě je známo, že zatímco mezi druhy z hlediska forem lze vést celkem jasnou hranici, pro účely vzdělávání to někdy neplatí: jednotlivce pokračuje s určitým obsahem profesního vzdělávání do vzdělání zájmového (např. řemeslník využije profesních znalostí a dovedností k provozování osobní záliby ve volném čase), s obsahem profesního vzdělávání do občanského (manažerské a komunikační dovednosti se hodí po zvolení poslancem), z občanského do zájmového (příprava na volby podnítlí zájem o politické systémy ve světě), ze zájmového do profesního (zručnost a záliba ve výrobě dortů doveďte ženu k samostatně provozované živnosti) atp.

V ČR je koncepčním dokumentem Strategie celoživotního učení (MŠMT 2007), k němuž byl v r. 2008 vydán Implementační plán. Současnou situaci však lze charakterizovat takto:

- ✓ přetrvává absence zákona o dalším vzdělávání,
- ✓ byl pozastaven národní projekt Podpora individuálního vzdělávání občanů (PIVO),
- ✓ nejsou navrženy motivační nástroje k podpoře dalšího vzdělávání na straně zaměstnavatelů (daňová zvýhodnění?) ani občanů (vzdělávací účty),
- ✓ chybí hodnocení úrovně vzdělávacích institucí, např. v podobě standardů kvality; akreditace kurzu přestaly být dostatečnou zárukou kvality, neboť se poskytují spíše benevolentně a vzdělávací instituce někdy akreditovanou podobu nedodrží,
- ✓ rozhodující vliv veřejné správy na vzdělávací procesy (téměř výhradně v profesním vzdělávání) mají granty Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR,
- ✓ v OP Lidské zdroje a zaměstnanost se dalšímu vzdělávání věnuje 1., 2. a částečně i 3. prioritní osa, přičemž pro oblasti podpory v 1. a 3. ose jsou běžné výrazné převisy poptávky ze strany žadatelů (zaměstnavatelů i poskytovatelů sociálních, poradenských a dalších služeb) a proto by se mohly nastavit náročnější podmínky (kritéria) i pro vzdělávací aktivity,
- ✓ iž v minulých letech se uskutečnil projekt UNIV (Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení), avšak jen pro síť škol poskytujících vzdělávání dospělým,
- ✓ pokračuje projekt uplatnění Národní soustavy kvalifikací, který má přímý význam pro 2. prioritní osu OP LZZ, resp. pro rekvalifikace,
- ✓ v OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost je 3. prioritní osa věnována dalšímu, prakticky jen profesnímu vzdělávání, a to z pozice nabídky (OP LZZ řeší poptávkovou stranu),
- ✓ mnohem menší, avšak rovněž významný vliv na úroveň kvalifikace má OP Praha – Adaptabilita,
- ✓ jen pomalu postupují některé systémové projekty zaměřené na DV (viz kap. 1 a 7),
- ✓ celková aktivita MŠMT v oblasti dalšího vzdělávání se v současné době všeobecně hodnotí spíše jako nízká<sup>19</sup>.

**Zdá se, že ČR by potřebovala aktivněji prosazovanou koncepci (strategii) dalšího vzdělávání.** Vzdělávání dospělých osob v ekonomicky aktivním věku jako součást celo-

---

<sup>19</sup> Jeden ze základních problémů dalšího vzdělávání dospělých je možná paradoxně v tom, že spadá do kompetence MŠMT. Avšak – stručně řečeno – další vzdělávání v podstatě neznamená ani školství, ani mládež, ani tělovýchovu. Je to především (i když nejenom) profesní vzdělávání, které má zcela zásadní vazbu na pracovní uplatnění lidí. Proto by podle některých expertů mělo spadat do působnosti resortu MPSV.

životního učení má zásadní, kritický význam pro dlouhodobou konkurenceschopnost ČR, pro vnitřní sociální smír a pro osobnostní rozvoj lidí, ať už jsou v roli občanů, pracovníků nebo rodičů. Vzdělávání dospělých – formální ve školských zařízeních, neformální v organizovaných kurzech apod. i informální (neorganizované celoživotní mimovolné i záměrné učení) – je ponecháno na iniciativě vzdělávacích institucí, zaměstnavatelů a samotných občanů. Ovšem i při zachování jejich vlastní svobody rozhodování je třeba nabízet, koordinovat a v některých případech i přímo zajišťovat aktivity samotnými institucemi veřejné správy. Dnes se to řízeně děje pouze rekvalifikačními vzdělávacími programy prostřednictvím úřadů práce.

Podobné je to s podporou informálního vzdělávání, neboť podpora z veřejných fondů předjímá organizované a nikoliv neorganizované formy vzdělávání. Informální vzdělávání se v rovině aktivit projevuje nejvíce jako „osvětová kampaň“, propagace apod. a je jisté, že v těchto podpůrných aktivitách by těžiště podpory z ESF být nemělo. Na druhé straně, podpora z operačních programů umožňuje a do budoucna by měla i nadále usnadňovat, aby příjemci v přiměřené míře prvky informálního vzdělávání používali. Jde například o uznávání informálního vzdělávání pro získání dílčí kvalifikace, o využívání internetu nebo o činnost NNO, které se zaměřují na inovativní prvky vzdělávání občanů.

Efekt podpory informálního učení bude stále sporný a těžko měřitelný již také proto, že informální vzdělávání závisí téměř plně na iniciativě samotného uživatele. Poskytovatel tohoto vzdělávání nemá „seznam účastníků“ a nezná velikost reálně dotčené cílové skupiny (snad kromě počtu „odkliků“ či „downloadů“ na www nebo kusů prodaných knih), což je základem tzv. monitorovacích indikátorů pro kontrolu a vyhodnocení podporovaných projektů.

I když některá aktuální témata pronikají do počátečního vzdělávání již dnes (nově především výuka finanční gramotnosti), přináší globalizovaný svět a post-moderní způsob života se svými atributy „věčného rozvoje“, nabídkou vyvolané spotřeby, všudypřítomné reklamy, politické manipulace a stále sofistikovanějších nástrojů komunikace neustále nová témata pro mimoprofesní, zejména občanské vzdělávání<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Protože jsme otázku občanského vzdělávání vztáhli k možnostem podpory ze strany Libereckého kraje, uvádíme další poznatky a náměty v kap. 7.

## 4 Význam vzdělávání zaměstnanců pro firmy v Libereckém kraji

Současné změny trhu vyvolávané procesem globalizace a rozvojem nových technologií přinášejí podstatně více saturovanou a fragmentovanou strukturu trhu, zvyšují intenzitu a růst konkurence a významně mění způsob podnikání. Vývojové trendy projevující se radikálními, vše zahrnujícími změnami, vyvolávají potřebu nových přístupů, a to jak k zaměření oborů, specializací a inovací, tak i k řízení firem a zdrojů, jimiž disponují. (Simová, 2007)

Většina odborníků z praxe i akademické sféry se shoduje v tom, že k tomu, aby byl podnik v dnešní době úspěšný a dosahoval vynikajících finančních výsledků, už nestačí pouze mít hmotný majetek, dobré technologie, výborné interní procesy a skvělou péči o zákazníka, ale je nutné mít i kvalifikované pracovníky (Vodák, Kucharčíková, 2011). Zaměstnanci podniku disponují celou řadou dovedností, talenty, zkušenostmi, vědomostmi a poznatky, které v sobě zahrnují obrovský tvůrčí potenciál. Firmy si proto musí takové zaměstnance nejenom získat, ale jejich dovednosti a schopnosti dále rozvíjet. Chce-li si podnik udržet schopné zaměstnance, potřebuje rozvíjet lidský kapitál, který představují. V opačném případě vytvoří se zaměstnancem čistě administrativní vztah, kdy člověk pro podnik pracuje jenom proto, aby si vydělal peníze nebo si osvojil nové dovednosti, které bude později využívat někde úplně jinde. (Simová, Srpová, Půlpánová, Zemanová, 2010)

Nové požadavky na práci s lidským kapitálem vytváří takové podmínky, aby byli zaměstnanci podniku ochotni uvolnit svůj potenciál ve prospěch podniku. Tradiční formy materiální zainteresovanosti již nestačí. Vedení firem potřebuje vytvářet takovou kulturu podniku, která je opřena o vzájemnou důvěru a hodnoty, které jsou uznávány všemi zaměstnanci. Z toho plynou nové požadavky na vzdělávání jak lídrů, tak zaměstnanců.

Budoucí prosperita podniku je proto stále více závislá na schopnostech a vzdělání zaměstnanců. V současné hektické době, vyznačující se velkým množstvím nových informací, rapidním rozvojem technologií a rostoucími nároky na kompetence zaměstnanců, lze vzdělávání považovat za nutný a nikdy nekončící proces. Lidé – zaměstnanci jsou správci svého vlastního potenciálu, který je jádrem jejich bohatství. Svou prací spojenou s využíváním existujícího potenciálu se podílejí na tvorbě nového typu bohatství pro podnik, pro který pracují. Existující informace a poznatky může užívat mnoho lidí zároveň a vytvářet z něj další bohatství a nekonečný řetězec nového poznání. Úspěch mnohých podniků je tak dán tím, do jaké míry zvládnou do procesu řízení, inovování a „vynalézání budoucnosti“ zapojit pestrou škálu nejrůznějších lidí jak z podniku, tak i mimo něj a proměnit tak jejich nehmotná aktiva v hmotné výsledky podniku (Gibson, 1998). Z tohoto důvodu je dnes většina bohatství ve své podstatě nehmotné povahy<sup>21</sup> a může představovat značnou část tržní hodnoty podniku. V současné ekonomice postavené na

<sup>21</sup> V ekonomice postavené na znalostech představují nehmotná aktiva často více než 80 procent hodnoty podniku (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 13).

znalostech mohou v některých případech nehmotná aktiva dosahovat často více než 80 procent hodnoty podniku (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 13).

**Tato kapitola se zabývá problematikou vzdělávání zaměstnanců v podnicích**<sup>22</sup> jako nástroje rozvoje a zvyšování lidského kapitálu, který zásadním způsobem usnadňuje realizaci strategie podniku a dosahování vytyčených cílů. Poukazuje na důležitou úlohu, kterou vzdělávání sehrává při zvyšování konkurenceschopnosti. Hlavní důraz je však kladen na současnou úroveň vzdělávání zaměstnanců u podnikatelských subjektů v Libereckém kraji, analýzu jejich poptávky a identifikování vzdělávacích potřeb.

Poznatky prezentované v této kapitole vycházejí z průzkumů provedených Ekonomickou fakultou Technické univerzity v Liberci v letech 2010 a 2011 jako součást aktivity **A2 Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším vzdělávání** projektu „Analýza a evaluace aktivit v oblasti dalšího vzdělávání v Libereckém kraji“, realizovaného v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost 3.2.

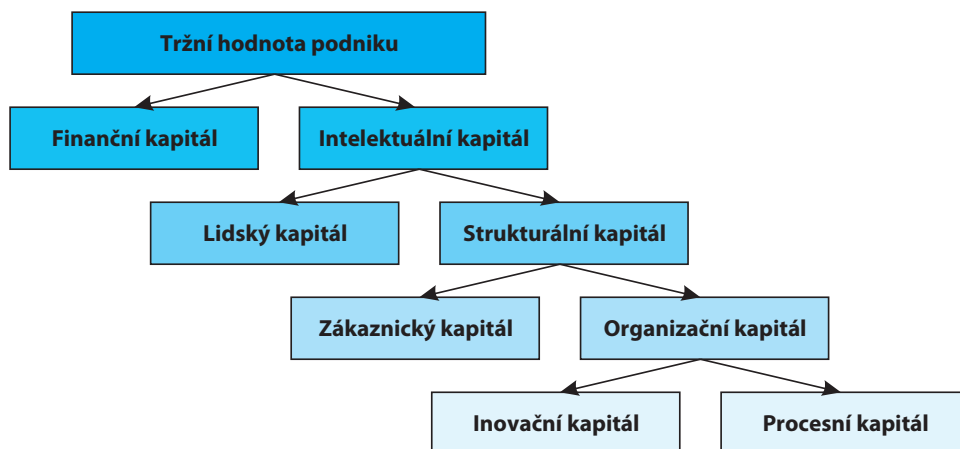
## 4.1. Vzdělávání zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků

Vzdělávání zaměstnanců ve firmách se v současné době věnuje velká pozornost, a to především proto, že je považováno za jeden z klíčových faktorů inovací a tím úspěchů firmy, její celkové strategie a konkurenceschopnosti. K úspěchu na vysoce konkurenčních trzích potřebují firmy nejenom kvalitní strategie, ale i jejich zajištění ze strany lidských zdrojů. Zaměstnanci představují nejcennější zdroj každého podniku, protože jako nositelé lidského kapitálu vytvářejí přidanou hodnotu v podniku. Bez nich by i ty nejmodernější technologie a zařízení zůstaly nevyužité a celá řada řešení by vůbec nevznikla. To je důvod, proč podniky investují značné prostředky do rozvoje potenciálu vlastních zaměstnanců a zvyšují jeho hodnotu formou vzdělávání (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 18, 34).

Význam nehmotných aktiv v podobě vědomostí a dovedností zaměstnanců roste, a to proto, že tato aktiva jsou schopna vytvářet konkurenční výhodu, zlepšovat tržní pozici podniku a tím zvyšovat jeho tržní hodnotu. I když se tržní hodnota podniku obvykle vyjadřuje pomocí přímých finančních výnosů, v současnosti se její nedílnou součástí stále více stává spíše možnost udržení klíčových zaměstnanců, maximální využití jejich znalostí a inovačních schopností, růst hodnoty, značky, než růst základního jmění. V budoucnosti proto uspějí především ty podniky, které maximálně využijí schopnost vyhledávat a rozvíjet lidský kapitál potřebný k získání konkurenční výhody. Rozvojem lidského potenciálu, tj. vzděláváním svých zaměstnanců, podnik vytváří základní předpoklady pro úspěšné dosahování požadovaných výsledků vedoucích k naplnění strategických cílů a vizí (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 20).

Z výše uvedeného vyplývá, že celkovou hodnotu podniku tvoří finanční a intelektuální kapitál, který, jak ukazuje obrázek č. 4.1, je tvořen dalšími druhy kapitálu včetně kapitálu lidského.

<sup>22</sup> V odborné literatuře označované také jako podnikové nebo firemní vzdělávání. Termín podnik bude v textu používán synonymně s termíny firma, organizace, podnikatelský subjekt nebo společnost.



**Obr. 4.1** Proces vytváření tržní hodnoty podniku  
Zdroj: Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 20

**Finanční kapitál** tvoří peněžní aktiva podniku, zatímco **intelektuální kapitál** jsou znalosti, které má firma k dispozici a využívá je k tvorbě bohatství. Jsou to nehmotná aktiva podniku, která při propojení s hmotnými aktivy (finančními zdroji) vytvářejí přidanou hodnotu, která zvyšuje konkurenceschopnost produktů a v konečném důsledku i podniku. Intelektuální kapitál představuje v podniku vlastnictví znalostí, aplikované zkušenosti, technologie, vztahy a profesionální dovednosti a schopnosti, které zvyšují tržní hodnotu podniku.

V současné době význam intelektuálního kapitálu neustále roste. V tržní hodnotě podniku dochází k přesunu důrazu z hmotných aktiv ve prospěch nehmotných, což se projevuje zvyšováním investic do intelektuálního kapitálu, tj. do vývoje a výzkumu, softwaru, vzdělávání a rozvoje důležitých kompetencí zaměstnanců. Podle Vodáka a Kucharčíkové (2011, s. 27) představuje intelektuální kapitál „klíčový prvek schopnosti zajištění budoucích příjmů podniku“. Jeho kombinace s hmotnými vstupy značně podmiňuje konkurenční výhodu podniku.

Intelektuální kapitál lze členit na:

- ✓ **Lidský kapitál** tvořen vrozenými a získanými dovednostmi, schopnostmi, znalostmi, postoji a kompetencemi zaměstnanců
- ✓ **Strukturální kapitál** představující institucionalizované znalosti vlastněné podnikem (např. pracovní postupy, manuály, technologie, patenty, databáze obchodních partnerů, síť zákazníků, image a značky).

Lidský kapitál je v podstatě mentální, emoční a sociální inteligence, kterou vlastní zaměstnanci a kterou si odnášejí s sebou při odchodu z podniku. Strukturální kapitál jsou již materializované znalosti, které vlastní podnik a v podniku zůstávají. Strukturální kapitál je tvořen:

- ✓ **Externími aspekty**, tj. vztahy podniku se zákazníky, partnerni, dodavateli, jejichž výsledkem je dobré jméno podniku, image, hodnota značek. Obvykle bývá označován jako relační (vztahový) nebo zákaznický kapitál.
- ✓ **Interními aspekty**, tj. schopností podniku vytvářet přidanou hodnotu pomocí efektivní organizace podnikových procesů, což představuje organizační kapitál.

Organizační kapitál sestává z dalších dvou složek, které představují:

- ✓ **inovační kapitál** (schopnost podniku inovovat produkty, služby, postupy, zavádět zlepšovací návrhy, vynálezy a patenty),
- ✓ **procesní kapitál** (schopnost zkvalitňovat a dokumentovat interní procesy za účelem zvyšování efektivity a flexibility činností podniku) (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 21–24).

Vzhledem, k tomu, že tato kapitola je věnována vzdělávání zaměstnanců, které je cestou zvyšování kvality lidského kapitálu, je problematika tvorby, měření a využívání lidského kapitálu v procesu zvyšování konkurenceschopnosti podniku popsána v následující podkapitole 4.1.1.

#### 4.1.1 Lidský kapitál, jeho tvorba, měření a využití

Není pochyb o tom, že lidský kapitál, tj. schopnost zaměstnanců dělat věci, které vedou k úspěchu podniku, významnou měrou přispívá k rozvoji podniku a zvyšování jeho tržní hodnoty. Propojení strategie podniku s lidským kapitálem doprovázeno využíváním a uplatňováním klíčových znalostí je zárukou prosperity podniku. Jinak řečeno, pouze tzv. učící se organizace zaměřené na získávání, vývoj a přenášení znalostí a kompetencí do praxe splňují základní předpoklady dlouhodobého úspěšného fungování na trhu. Lidé totiž tvoří nejcennější zdroj podniku, který je schopen se učit, inovovat, kreativně myslet, realizovat potřebné změny, a tím vytvářet obrovské hodnoty. Celá řada firem si tuto skutečnost uvědomuje a své zaměstnance považuje za aktivum, nikoliv za náklady (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 31). Podobně všechny náklady spojené s procesem tvorby a zvyšování hodnoty lidského kapitálu jsou považovány za investice do budoucnosti, které mohou být jednorázové i dlouhodobé. I když přínos těchto investic bývá někdy těžko měřitelný a jejich výsledek se obvykle projevuje až v delším časovém období, je lidský kapitál považován za zdroj příjmů.

**Problematické měření hodnoty lidského kapitálu** je v literatuře věnována poměrně velká pozornost a to především proto, že poskytuje podklady pro tvorbu strategie rozvoje lidských zdrojů<sup>23</sup> a personální práci v podniku. Přestože existuje mnoho přístupů, ne-

<sup>23</sup> **Lidský kapitál** představuje souhrn vrozených a získaných znalostí, dovedností, schopností, talentů a invence člověka. Lidský kapitál je specifický tím, že už od narození je spjat s jeho nositelem; není možné jej odcizit ani prodat – jeho nositel ho může pouze pronajímat na trhu práce. **Lidské zdroje** představují lidi v pracovním procesu, kteří jsou nositeli lidského kapitálu a potenciálu. **Lidský potenciál** je soubor dispozic a předpokladů člověka vykonávat určité činnosti, které umožňují podniku zvyšovat jeho konkurenční výhodu. Je to cílevědomé aktivování schopností a dovedností člověka ve prospěch podniku. Zatímco lidský kapitál se spíše vztahuje k současnosti, lidský potenciál obsahuje prvek dynamičnosti a vztahuje se k budoucnosti (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 34, 40).

byla v této oblasti stanovena jednotná metodika. Problémem často bývá kvantifikace vědomostí, schopností a dovedností. Měřit hodnotu lidského kapitálu je možné pomocí různých modelů nebo i sledováním ukazatelů fluktuace, stabilizace zaměstnanců, výdajů na vzdělání, nákladů na získání a zapracování nových zaměstnanců, produktivity, absence nebo úrazovosti (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 35).

Měření hodnoty lidského kapitálu je důležité i při posuzování efektivnosti jeho využívání v podniku. Pro lepší využívání lidského kapitálu je potřeba pečovat o jeho součásti, tj. vědomosti, dovednosti, návyky a schopnosti zaměstnanců. Jejich rozvoj je časově náročný a vyžaduje poměrně značné materiální zdroje. Na druhé straně to podniku přináší celou řadu pozitiv počínaje např. nižší pracovní neschopností zaměstnanců, nižší kriminalitou a vyšší pracovní disciplínou až po vyšší vědomostní úroveň zaměstnanců, sdílení a předávání informací, vyšší úroveň inovací a technického pokroku, větší počet zlepšovacích návrhů, patentů vedoucí ke zvýšení výkonnosti a konkurenceschopnosti podniku.

**Tvorba a růst lidského kapitálu** je podporován investicemi podniku, jež mohou být realizovány různými formami v oblasti:

- ✓ zlepšování zdravotního stavu zaměstnanců
- ✓ zlepšování pracovních podmínek
- ✓ zkvalitňování a zvyšování pracovních dovedností, schopností, vědomostí a návyků prostřednictvím systému podnikového vzdělávání (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 38–39).

Investicemi do lidského kapitálu podnik zdokonaluje dovednosti a vědomosti svých zaměstnanců, zvyšuje jejich psychické schopnosti, čímž celkově zkvalitňuje své lidské zdroje a zvyšuje peněžní příjmy. Samozřejmě stav a tvorbu lidského kapitálu ovlivňuje celá řada dalších faktorů, jakými jsou např. dědičné dispozice, rodinné a sociální prostředí.

V současné době, kdy dochází k rychlému a rozsáhlému zavádění technických a technologických inovací, je za nejdůležitější faktor rozvoje a zvyšování lidského kapitálu, ale i růstu produktivity, technického pokroku a ekonomického růstu, považováno vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnanci, aby mohli dobře a efektivně vykonávat svou práci, musí neustále získávat informace, seznamovat se s novými poznatky, být schopní je v praxi inovativně a kreativně aplikovat a adaptovat na stávající podmínky.

Vzdělávání je proto považováno za významný zdroj akcelerace rozvoje podniků a růstu ekonomiky. Schopnost podniku a zaměstnanců učit se rychleji než konkurence se stává jedinou udržitelnou konkurenční výhodou. Kvalita lidského kapitálu je při zavádění a realizaci strategie podniku významným faktorem. Růst technické náročnosti výroby, technické a technologické zdokonalování výrobních procesů, zvyšování produktivity a kvality produkce a služeb, zavádění informačních technologií a inovací, ... to vše nutí podniky, aby pochopily, že kromě investic do nové techniky a zařízení (tzv. fyzického kapitálu) je rovněž nezbytná i investice do lidského kapitálu, do vzdělávání zaměstnanců a rozvoje jejich kompetencí. Finanční kapitál nelze generovat bez lidských zdrojů a investic do lidského kapitálu (Charvát, 2006, s. 155; Bartoňková, 2010, s. 64).

## 4.2 Kvantitativní ukazatele vzdělávání zaměstnanců v podnicích Libereckého kraje

**Podnikové neboli firemní vzdělávání** je proces organizovaný podnikem, který zahrnuje získávání, zvyšování, prohlubování a udržování kvalifikace a rozvoj kompetencí zaměstnanců (Bartoňková, 2010, s. 11, 16). Jedná se o cílený proces změny úrovně dovedností, schopností, návyků a znalostí zaměstnanců za účelem snížení rozdílů mezi tzv. subjektivní a objektivní kvalifikací (Palán, 2002, s. 86). Subjektivní kvalifikace představuje souhrn dovedností, schopností, zkušeností, návyků a klíčových kvalifikací získaných v průběhu života s potenciální možností jejich využití pro nějakou činnost v podniku. Objektivní kvalifikace v sobě zahrnuje požadavky na kvalifikaci zaměstnanců dané charakterem a odborností vykonávané práce.

V souvislosti s podnikovým vzděláváním se objevuje i pojem **profesní vzdělávání**, případně **další profesní vzdělávání**. Profesní vzdělávání je přípravou na povolání, která v sobě kromě školní přípravy zahrnuje i další formy vzdělávání dospělých spojené s výkonem práce v zaměstnání. Další profesní vzdělávání je vzdělávání dospělých s cílem vytvářet a udržovat optimální soulad mezi kvalifikací zaměstnance (subjektivní kvalifikace) a kvalifikovaností práce (objektivní kvalifikace). Má přímou vazbu na profesní zařazení zaměstnance a označuje jakékoliv profesní vzdělávání zaměstnanců v průběhu jejich pracovního života (Palán, 2002, s. 86).

Tato kapitola pojednává o dalším profesním vzdělávání zaměstnanců podnikatelských subjektů v Libereckém kraji. Prezentuje poznatky charakterizující úroveň podnikového vzdělávání z hlediska jejího kvantitativního i kvalitativního vymezení.

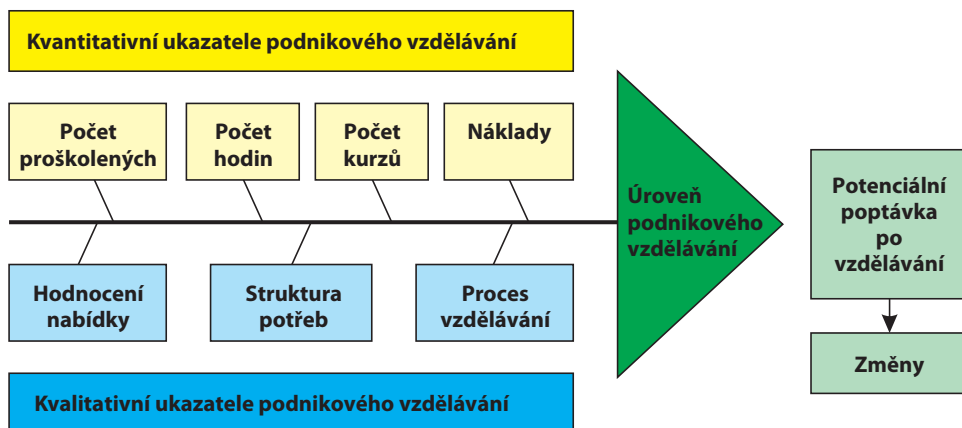
Analýza dalšího vzdělávání zaměstnanců podnikatelských subjektů byla zaměřena na posouzení kvantitativních a kvalitativních aspektů úrovně vzdělávání.

### Cílem analýzy bylo:

- ✓ posoudit úroveň dalšího vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji podle zvolených kvantitativních ukazatelů z hlediska objemu vzdělávání a vynaložených nákladů,
- ✓ určit tržní potenciál, tj. posoudit potenciální zájem podnikatelských subjektů o další vzdělávání zaměstnanců a odhadnout potenciální poptávku,
- ✓ charakterizovat vzdělávání zaměstnanců z kvalitativního hlediska zahrnující popis a strukturu realizovaného vzdělávání,
- ✓ zjistit postoje firem k nabídce, jejich další požadavky a potřeby vůči školám, vzdělávacím institucím, Úřadu práce a Krajskému úřadu Libereckého kraje.

Koncepce analýzy úrovně vzdělávání zaměstnanců v podnicích Libereckého kraje je znázorněna na obrázku č. 4.2.

Vzhledem k tomu, že informace potřebné pro posouzení úrovně vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji nebyly dostupné ze statistických údajů, bylo nutné realizovat průzkumy s cílem identifikovat podíl firem, které vzdělávají zaměstnance, a zjistit další informace týkající se potřeb a procesu podnikového vzdělávání. **Pro potřeby kvantitativního a kvalitativního posouzení úrovně vzdělávání a vymezení poptávky byly v roce 2010 a 2011 provedené dva průzkumy:**



**Obr. 4.2** Konceptní rámec posouzení úrovně vzdělávání zaměstnanců v podnicích Libereckého kraje

- ✓ Průzkum tržního potenciálu vzdělávání zaměstnanců
- ✓ Průzkum potřeb dalšího vzdělávání u podnikatelských subjektů.

Zjištěné poznatky byly východiskem pro vymezení tržního potenciálu a stanovení odhadu potenciální poptávky podnikatelských subjektů po dalším vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji.

**V prvním průzkumu zaměřeném na zjištění podílu firem, které realizují vzdělávání,** bylo dotázáno 10 % firem do 200 a všechny firmy nad 200 zaměstnanců<sup>24</sup>. Celý vzorek čítal 228 podnikatelských subjektů, z toho 158 firem s počtem 10–199 a 70 firem s více než 200 zaměstnanci. Výběrová chyba vzorku s 228 respondenty byla 3,27 %.

**Průzkumem zaměřeným na zjištění vzdělávacích potřeb firem** byly kontaktovány všechny firmy v Libereckém kraji nad 10 zaměstnanců. Do vyhodnocování dat bylo zahrnuto 316 dotazníků, což představovalo necelých 20 % všech kontaktovaných podnikatelských subjektů v Libereckém kraji.

Získaná data byla vyhodnocena pomocí metod popisné analýzy a statistickým testováním všech proměnných s cílem zjistit významné rozdíly ve vzdělávání zaměstnanců podle následujících charakteristik:

<sup>24</sup> **Podle údajů ČSÚ bylo v roce 2010 v Libereckém kraji** celkem 1653 firem s 10 a více zaměstnanci. Z tohoto počtu 292 (18 %) firem mělo sídlo v okrese Česká Lípa, 336 (20 %) firem v okrese Jablonec nad Nisou, 750 (45 %) firem v okrese Liberec a 275 (17 %) firem v okrese Semily. **Největší procento firem nad 10 zaměstnanců** v Libereckém kraji podniká v oblasti výroby (39 %), ve službách (téměř 22 %), velkoobchodě, maloobchodě (asi 18 %) a stavebnictví (12 %). Podíl firem podnikajících v dopravě představuje přibližně 5 %. V oblasti zemědělství podniká více než 4 % firem nad 10 zaměstnanců. **Malé firmy** s počtem 10–49 zaměstnanců tvoří téměř 80 % všech firem nad 10 zaměstnanců. **Středně velké firmy** s počtem 50–249 zaměstnanců představují necelých 18 % a **velké firmy** zaměstnávající více než 250 zaměstnanců pouze 2 % firem.

- ✓ **oborů podnikání** (průmysl, stavebnictví, obchod, doprava a služby)<sup>25</sup>
- ✓ **počtu zaměstnanců** (malé firmy do 50 zaměstnanců, středně velké firmy s 51–250 zaměstnanci a velké firmy nad 250 zaměstnanců)<sup>26</sup>

Při vyhodnocování dat a volbě statistických metod byl zohledněn charakter získaných dat. Je potřebné zdůraznit, že rozsah analýzy a použití statistických metod bylo omezeno vzhledem k tomu, že ve většině případů se jednalo o nominální veličiny s kategoriálními znaky, které byly vyhodnoceny procentuálně. Pro testování významnosti rozdílů byly použity neparametrické testy, především Chi-kvadrát (pro neparametrické testování) a Kruskal-Wallisův test. Pro spojité veličiny (náklady na vzdělávání a vypočtené koeficienty) byl použit test Chi-kvadrát a one-way ANOVA test. Zjištěné výsledky byly považovány za statisticky významné na hladině významnosti menší než 0,05. Vztahové závislosti mezi zkoumanými veličinami byly posuzovány v závislosti na charakteru dat podle Pearsonova a Spearmanova rho korelačního koeficientu.

V textu této kapitoly jsou kromě souhrnných poznatků zmiňované pouze ty oblasti vzdělávání zaměstnanců, které se významně lišily u firem podle oborů podnikání nebo počtu zaměstnanců.

### Charakteristika vzorku respondentů

Z analýzy vyplynulo, že z celkového počtu dotázaných 59 % firem zaměstnávalo své zaměstnance pouze v Libereckém kraji, 62 % firem se nacházelo v okrese Liberec. Dále 69 % firem působilo na trhu 6–20 let a 72 % firem bylo vlastněných českým kapitálem. Mezi nejčtenější právní formy podnikání dotázaných firem patřily společnosti s ručením omezeným (65 %) a akciové společnosti (20 %).

Z hlediska proporčního zastoupení firem z jednotlivých podnikatelských oborů převládaly firmy podnikající v oblasti výroby (34 %), služeb (34 %), obchodu (24 %), stavebnictví (16 %) a dopravy (5 %). Převážná část (57 %) dotázaných zaměstnávala méně než 50 zaměstnanců. Podíl středně velkých firem (51–250 zaměstnanců) činil 23 %, podíl velkých firem zaměstnávajících více než 250 zaměstnanců představoval přibližně 9 % a 11 firem počet zaměstnanců neuvedlo.

Další analýzou bylo zjištěno:

- ✓ **Nejvíce firem se zahraničním kapitálem** podniká v průmyslu (41 %) a obchodu (24 %).
- ✓ Firmy s českým kapitálem převládají ve stavebnictví (89 %), dopravě (85 %) a službách (79 %).
- ✓ **Malé firmy** zaměstnávající méně než 50 zaměstnanců tvoří převážnou většinu firem v obchodě, službách, stavebnictví a dopravě.
- ✓ **Firmy v průmyslu** patří jednoznačně mezi největší firmy na trhu. Více než 50 zaměstnanců zaměstnává přibližně 70 % průmyslových podniků.
- ✓ **Největší podíl firem působících na trhu déle** než 20 let tvořily velké firmy (25 %).

<sup>25</sup> Do statistického testování nebyly zařazené firmy (9 %), které podnikaly v jiných oborech.

<sup>26</sup> Do statistického testování byly zařazené pouze firmy, které uvedly počet zaměstnanců v Libereckém kraji.

- ✓ Malé firmy dominovaly v kategorii firem podnikajících méně než 5 let. Nejvíce středních firem na trhu podniká 11–20 let.

#### 4.2.1 Úroveň vzdělávání zaměstnanců v podnicích Libereckého kraje podle vybraných kvantitativních ukazatelů

Kvantitativní ukazatele, zaměřené na zjištění existující situace ve vzdělávání zaměstnanců, byly získány uvedenými průzkumy. Průzkum tržního potenciálu vzdělávání zaměstnanců určil základní kvantitativní údaj, a to kolik firem s více než 10 zaměstnanci v Libereckém kraji realizuje vzdělávání zaměstnanců.

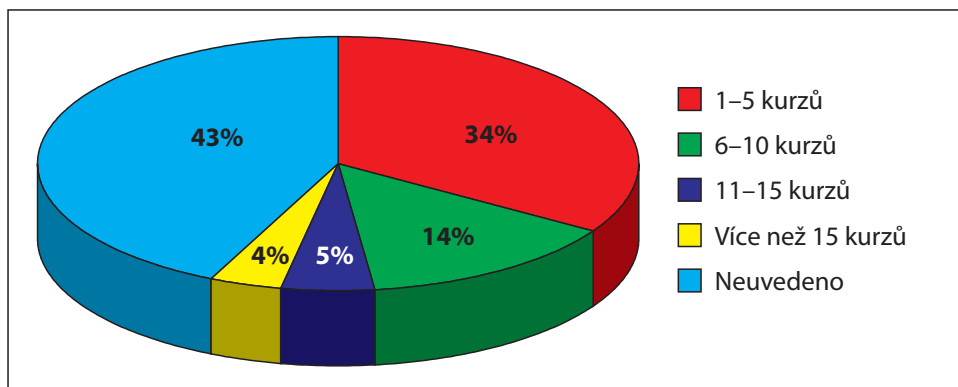
Průzkumem bylo zjištěno, že **vzdělávání zaměstnanců realizuje 69 %** firem zaměstnávajících více než 10 zaměstnanců. **Analýza dat dále prokázala, že:**

- ✓ **Neexistuje žádná souvislost mezi počtem firem vzdělávajících zaměstnance a okresem, ve kterém firma působí** (nebyly prokázány statisticky významné rozdíly ve vzdělávání).
- ✓ **Neexistují významné rozdíly v počtu vzdělávajících a nevzdělávajících firem podle oboru podnikání.** Podíly firem podnikajících v průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách, které školí, jsou přibližně stejné. Podíl firem, které školí, je ve všech oborech přibližně stejný jako podíl těch, které neškolí, tj. **školí asi polovina všech firem vybraných oborů.**
- ✓ Existují významné rozdíly ve vzdělávání zaměstnanců podle právní formy podnikání. **Nejvíce vzdělávají akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným.**
- ✓ Existuje silná a významná závislost mezi počtem vzdělávajících firem a počtem zaměstnanců. Podíly firem, které školí, jsou významně jiné než těch, co neškolí.
- ✓ **Počet vzdělávajících firem** je přímo úměrný počtu zaměstnanců. Čím větší firma (více zaměstnanců), tím byl podíl vzdělávajících firem v dané kategorii větší.

Dotazníkový průzkum uvedené údaje doplnil o další zjištěné i odvozené kvantitativní ukazatele vzdělávání:

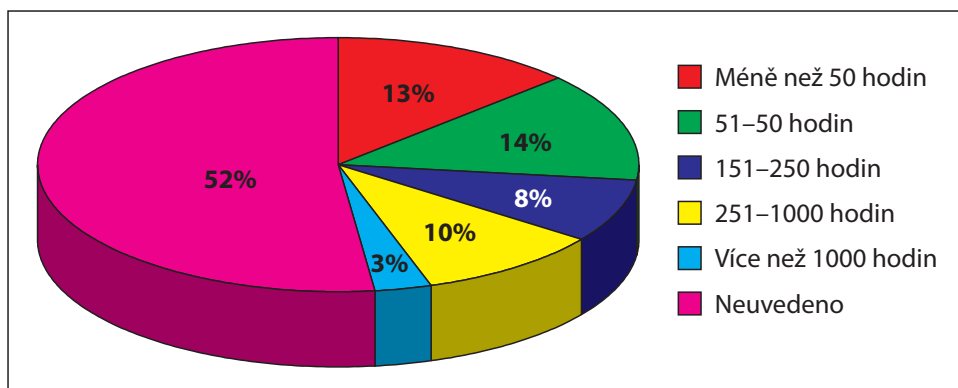
- ✓ Počet kurzů
- ✓ Počet hodin vzdělávání
- ✓ Počet hodin vzdělávání podle tématického zaměření realizovaných kurzů
- ✓ Počet proškolených
- ✓ Počet proškolených k celkovému počtu zaměstnanců
- ✓ Náklady vynaložené na vzdělávání
- ✓ Náklady na jednoho proškoleného

Informace potřebné pro stanovení výše uvedených základních ukazatelů vzdělávání poskytl přibližně polovina dotázaných firem. Je nutné podotknout, že otázky, zjišťující kvantitativní ukazatele vzdělávání, byly náročné na vyplnění z důvodů značných nároků na znalost požadovaných údajů. Respondent musel uvést celkové roční náklady na vzdělávání, vypsát všechny kurzy včetně jejich hodinového rozsahu, počtu absolventů a způsobu zajištění. To zřejmě mělo za následek, že kvantitativní údaje uvedlo relativně málo firem – v průměru každá druhá. Procentuální zastoupení dotázaných firem podle počtu kurzů realizovaných za rok ukazuje obrázek č. 4.3.



**Obr. 4.3** Procentuální zastoupení firem podle počtu realizovaných vzdělávacích kurzů

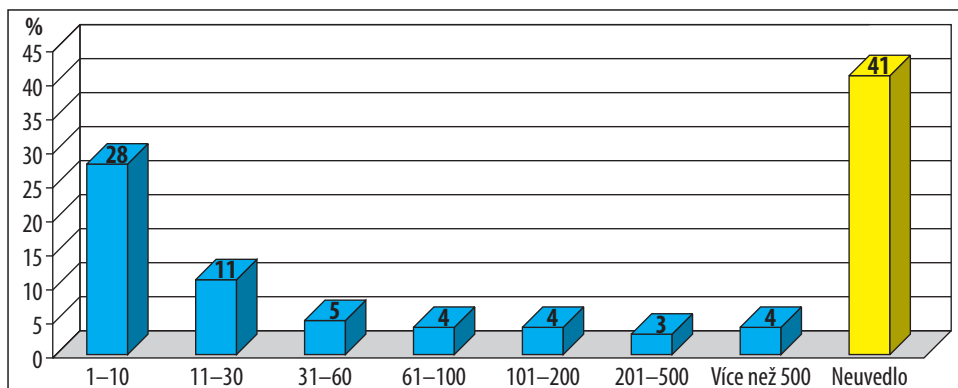
Největší podíl tvořily firmy, jejichž zaměstnanci se ročně účastnili 1–5 kurzů. Převážná většina realizovaných kurzů byla zajišťována externími lektory. Podíl firem, které zajišťovaly kurzy vzdělávacími agenturami z Libereckého kraje a agenturami z ostatních regionů České republiky (převážně z Prahy), byl přibližně stejný. Využití interních lektorů bylo poměrně malé. Procentuální zastoupení firem podle počtu hodin vzdělávání ukazuje obrázek č. 4.4.



**Obr. 4.4** Procentuální zastoupení firem podle počtu hodin vzdělávání

**Více než polovina** (56 %) firem, které uvedly počet hodin vzdělávání, realizovala maximálně 150 hodin za rok. Přibližně pětina z nich (21 %) uvedla, že zajistila 250–1000 hodin. Více než 1000 hodin uvedlo pouze 6 % firem.

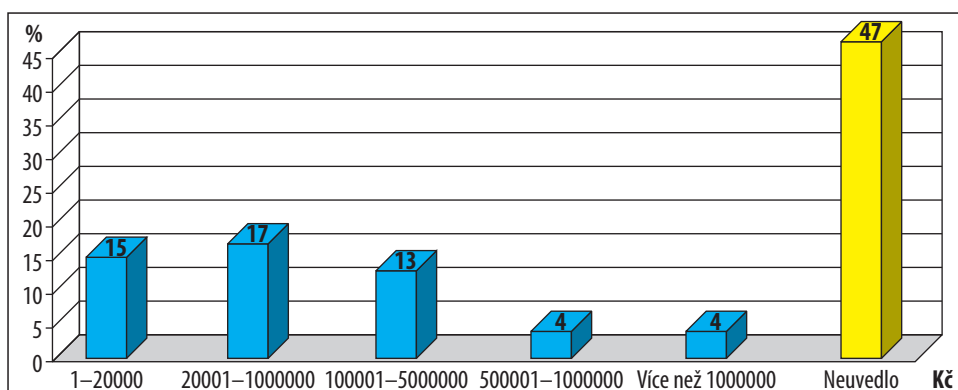
Procentuální zastoupení dotázaných firem podle počtu proškolených zaměstnanců ukazuje obrázek č. 4.5.



**Obr. 4.5** Podíl firem podle počtu proškolených zaměstnanců

Největší podíl tvořily firmy, které proškolily méně než 10 zaměstnanců. Podíl firem, které proškolily poměrně velký počet zaměstnanců, v tomto případě více než 100, činil 11 %. Aby bylo možné toto zjištění lépe interpretovat, byl u všech firem, které odpověděly na tyto otázky, vypočten podíl proškolených zaměstnanců k počtu všech zaměstnanců ve firmě. Více než polovina školících firem zajišťovala vzdělávání pouze pro určitou část zaměstnanců. Vyskytly se firmy, které školily všechny zaměstnance (asi 20 %) i firmy (24 %), jejichž zaměstnanci absolvovali více než jedno školení ročně.

**Dalším ukazatelem vypovídajícím o vzdělávání zaměstnanců je výše vynaložených finančních prostředků.** Vzhledem k velkému rozptylu dat a extrémním hodnotám (od 3 tisíc do 8 milionů Kč) byly náklady na vzdělávání vyhodnoceny procentuálním zastoupením firem podle zvolených kategorií nákladů. Strukturu firem podle výše nákladů vynaložených na vzdělávání zaměstnanců ukazuje obrázek č. 4.6.



**Obr. 4.6** Procentuální zastoupení firem podle počtu finančních prostředků vynaložených na vzdělávání zaměstnanců

Nejvíce firem (třetina dotázaných) na vzdělávání vynaložilo 20–100 tisíc korun. Přibližně čtvrtina vynaložila částku menší než 20 tisíc korun a stejný podíl částku 100 až 500 tisíc korun. Po přepočtení nákladů na jednoho školeného zaměstnance u dvou třetin firem náklady nepřekročily 5 000 Kč. Do nejvyšší kategorie vynakládající více než 15 000 Kč na jednoho proškoleného zaměstnance patřilo necelých 10 % firem.

**Nejvíce finančních prostředků na vzdělávání**, vyjádřeno souhrnnou částkou na kursovné, vynaložily průmyslové podniky, což bylo dáno i tím, že tyto podniky zaměstnávaly nejvíce zaměstnanců. V průměru roční náklady průmyslového podniku činily více než 660 000 Kč; více než 100 000 Kč na vzdělávání vynaložilo 58 % firem. Průmysl byl odvětvím s nejvyšším podílem firem realizujících více než 10 kurzů, více než 150 hodin vzdělávání pro více než 200 zaměstnanců.

**Situace ve stavebnictví, obchodě, dopravě a službách** byla jiná. Průměrné náklady na vzdělávání byly významně nižší a pohybovaly se řádově kolem 130 000 Kč. Podíl firem, které vynaložily více než 100 000 Kč, nepřesáhl 31 %. Značná část firem vynaložila na vzdělávání méně než 20 000 Kč a školila do 20 zaměstnanců. Převážná většina firem ve stavebnictví, službách, dopravě a obchodě realizovala méně než 5 kurzů s rozsahem menším než 50 hodin.

Přestože byly zjištěny významné rozdíly v nákladech a počtu proškolených zaměstnanců u firem působících ve vybraných oborech, **náklady na vzdělávání jednoho zaměstnance byly stejné a pohybovaly se kolem 5 000 Kč v průměru**. Z toho vyplývá, že výše nákladů na vzdělávání a počet proškolených zaměstnanců byly úměrné celkovému počtu zaměstnanců firem. Firmy s vyšším počtem zaměstnanců školily více pracovníků, a z toho důvodu vynakládaly více finančních prostředků na vzdělávání než ostatní firmy. Náklady na vzdělávání rostly s počtem zaměstnanců.

Na sledované kvantitativní ukazatele vzdělávání měl velký vliv především počet zaměstnanců. Náklady na vzdělávání, počet kurzů, hodin a počet proškolených v absolutních hodnotách byly přímo úměrné počtu zaměstnanců, jak ukazuje tabulka č. 4.1.

Ukazatel	Firmy podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51–250	Více než 250
Náklady na vzdělávání (2009)	179 718	314 736	1290 215
Počet proškolených (2009)	48	123	787
Počet proškolených (2010)	38	129	443
Podíl proškolených k celkovému počtu zaměstnanců (2009)	2,39	0,98	1,01
Podíl proškolených k celkovému počtu zaměstnanců (2010)	1,75	1,14	0,51
Počet kurzů	5	7	13
Počet hodin v roce 2010	144	674	1 219

**Tab. 4.1** Podnikové vzdělávání firem podle počtu zaměstnanců

Čím větší firma, tím vyšší byly náklady, počet kurzů, hodin a proškolených zaměstnanců. Pokud budeme zkoumat podíl proškolených k celkovému počtu zaměstnanců, situace

je jiná. Velké firmy v průměru školily každého druhého zaměstnance. Většina malých a značná část středně velkých firem školila některé své zaměstnance vícekrát.

**Přestože jsou to velké firmy, které vynakládají nejvíce finančních prostředků na vzdělávání a školí nejvíce zaměstnanců, jsou to právě malé firmy, které své zaměstnance školí vícekrát, resp. jejich zaměstnanci absolvují více než jeden vzdělávací kurz.**

#### 4.2.2 Potenciální poptávka firem po vzdělávání v Libereckém kraji

Znalost trhu a poptávky po dalším vzdělávání ze strany podnikatelských subjektů je základním předpokladem úspěchu jakékoliv koncepční práce a strategického plánování dalšího vzdělávání pro celou řadu zainteresovaných subjektů (vzdělávacích institucí, Krajského úřadu Libereckého kraje, Úřadu práce, případně dalších institucí). Analýza poptávky po dalším vzdělávání vychází ze znalosti celkové kapacity trhu, která je východiskem pro stanovení tržního potenciálu a potenciální poptávky firem.

**Celkovou kapacitou trhu** se rozumí maximálně možný objem trhu daný počtem zákazníků skutečných i potenciálních, tj. firem školících i neškolících, a objemem vzdělávání jejich zaměstnanců za určitou časovou jednotku – v tomto případě za rok.

**Tržní potenciál** je objem trhu redukován na potenciální zákazníky, tj. firmy, které mohou projevit zájem o realizaci vzdělávání zaměstnanců. Je dán celkovým objemem vzdělávání zaměstnanců, který může být na trhu dosažen všemi firmami za rok při daných podmínkách. Je potřeba zdůraznit, že tržní potenciál je hodnota, která se může měnit a může být redukována, např. nedostatkem finančních prostředků, migrací firem i zaměstnanců nebo jinými omezeními. **Potenciální poptávka** v tomto případě vyjadřuje podíl firem, u nichž je reálný předpoklad, že budou realizovat vzdělávání zaměstnanců.

Tato podkapitola se snaží odhadnout velikost tržního potenciálu a potenciálního zájmu podnikatelských subjektů o další vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji. Východiskem pro stanovení odhadu potenciální poptávky a vymezení jejich kvantitativních ukazatelů byla kvantitativní data získaná oběma realizovanými průzkumy. Odhad vychází z výsledků průzkumu tržního potenciálu vzdělávání a dílčích výsledků průzkumu vzdělávacích potřeb podnikatelských subjektů v Libereckém kraji. Je nutné zdůraznit, že veškeré výpočty velikosti potenciální poptávky byly provedené na základě údajů získaných od dotázaných firem, které byly v převážné většině případů také jenom více nebo méně přesným odhadem. Vzhledem k tomu, že v této oblasti nebyly zjištěny významné rozdíly ve vzdělávání firem podle oborů podnikání, odhad potenciální poptávky byl proveden pouze podle velikosti firem určené počtem zaměstnanců. Výsledná poptávka byla stanovena jako souhrn potenciálních poptávek zjištěných ve třech velikostních kategoriích firem (do 50 zaměstnanců, 51–250 a nad 250 zaměstnanců).

#### Určení tržního potenciálu

Velikost tržního potenciálu představuje velmi důležitou informaci, protože určuje maximální poptávku. K tomu, aby bylo možné určit tržní potenciál, je nutné definovat potenciálního zákazníka, v tomto případě uživatele dalšího vzdělávání. Na základě těchto in-

formací je možné definovat trh, resp. segmenty trhu a posoudit zájem potenciálních zákazníků, tj. firem o další vzdělávání zaměstnanců.

Potenciálním zákazníkem dalšího vzdělávání je jakýkoliv podnikatelský subjekt podnikající v Libereckém kraji. Pro bližší určení segmentů, jež tvoří tržní potenciál, byl trh omezen na firmy s více než 10 zaměstnanci a 3 velikostní kategorie firem podle počtu zaměstnanců. Podíl firem vzdělávajících zaměstnance v závislosti na počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 4.2.

Vzdělávající firmy	Kategorie vzdělávajících firem podle počtu zaměstnanců								
	10–19	20–24	25–49	50–99	100–199	200–249	250–499	500–999	Nad 1000
Počet dotázaných v dané kategorii	80	19	31	18	10	17	28	13	12
% z dotázaných	35	37	61	56	70	80	86	100	100
Průměrné % z dotázaných	44 %			68 %			97 %		

**Tab. 4.2** Podíl vzdělávajících firem v závislosti na počtu zaměstnanců

Z tabulky č. 4.2 je zřejmé, že podíl malých firem (10–49 zaměstnanců), které vzdělávaly své zaměstnance nad rámec vzdělávání vymezeného zákonem, byl 44 %. V případě středně velkých firem (50–249 zaměstnanců) tento podíl představoval více než dvě třetiny. Nejvíce firem, které školily, bylo v kategorii velkých firem. V této kategorii vzdělávání realizovalo přibližně 97 % firem. Zbývající 3 % tvořily firmy, které uvedly, že vzdělávání realizuje mateřská firma, která má sídlo mimo Liberecký kraj, obvykle v zahraničí. Celkově lze konstatovat, že všechny firmy zaměstnávající více než 500 lidí, vzdělávají.

Výše vypočtené podíly firem (viz tabulka č. 4.2) byly **podkladem pro odhad tržního potenciálu**. Určují velikost segmentů, které školí. Údaje potřebné pro určení tržního potenciálu z hlediska nákladů na vzdělávání a počtu absolventů byly zjišťovány za rok 2009, údaje o počtu kurzů, hodin a absolventů byly zjišťovány za rok 2010. Počet proškolených zaměstnanců byl ukazatelem, který byl zvolen pro identifikování meziročních změn v poptávce po dalším vzdělávání. Další odhad změn potenciální poptávky byl proveden porovnáním hodin výuky realizovaných v roce 2010 s plánovaným počtem v roce 2011 (viz tabulka č. 4.11). Tabulka č. 4.3 prezentuje finanční ukazatele vzdělávání vyjádřené v průměrných nákladech vynaložených v roce 2009 jednou firmou na vzdělávání zaměstnanců.

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Průměrné náklady v Kč na 1 firmu na:			Prům. počet proškolených na firmu
		vzdělávání	proškoleného	1 zaměstnance	
10–49	1310	179 718	6 740	3 912	48
50–249	290	314 736	5 064	2 618	123
Nad 250	53	1 290 215	3 350	1 397	787
Průměr		594 890	5 051	2 642	319

**Tab. 4.3** Kvantitativní ukazatele vzdělávání firem podle počtu zaměstnanců v roce 2009

Z tabulky je evidentní, že malé firmy v roce 2009 v průměru na vzdělávání zaměstnanců vynaložily 180 000 Kč. Náklady na vzdělávání u středně velkých firem činily přibližně 300 000 Kč, u velkých dosahovaly téměř 1,3 milionu korun.

**Průměrné náklady na jednoho proškoleného** zaměstnance se lišily v závislosti na velikosti firmy. Malé firmy v průměru vynaložily na 1 proškoleného více peněz (6 740 Kč) než velké (3 350 Kč). Výrazné rozdíly byly patrné v případě průměrných nákladů na jednoho zaměstnance, které **byly nejvyšší u malých firem (cca 3 900 Kč)**. S rostoucím počtem zaměstnanců průměrné náklady na jednoho zaměstnance přirozeně klesaly. U středně velkých firem činily přibližně 2 600 Kč, u velkých firem 1 400 Kč.

**Výrazně rozdílné byly i průměrné počty proškolených zaměstnanců připadající na jednu firmu.** Nejméně zaměstnanců v roce 2009 proškolily malé firmy. V průměru jedna malá firma proškolila 48 zaměstnanců, středně velká 123 a velká 787 zaměstnanců.

Další kvantitativní ukazatele vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 uvádí tabulka č. 4.4.

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Průměrný počet na 1 firmu:		
		kurzů	hodin	absolventů
10–49	1310	4	144	38
50–249	290	7	674	128
Nad 250	53	13	1219	443
<b>Průměr</b>		8	679	203

**Tab. 4.4** Kvantitativní ukazatele vzdělávání firem podle počtu zaměstnanců v roce 2010

**Průměrný počet kurzů, výukových hodin i počet proškolených stoupal s počtem zaměstnanců.** V průměru jedna malá firma v roce 2010 realizovala 4 kurzy čítající 144 výukových hodin, jichž se účastnilo 38 zaměstnanců. V případě středně velkých firem to bylo 7 kurzů, 674 hodin a 118 absolventů. **Největší objem vzdělávání realizovaly velké firmy,** které v průměru pořádaly 13 kurzů představujících více než 1200 výukových hodin s více než 440 absolventy.

**Celková kapacita trhu pro vzdělávání** představuje maximálně možný objem vzdělávání zaměstnanců. Ten by nastal, kdyby všechny firmy vzdělávaly všechny zaměstnance. **Tržní potenciál** je dán možným objemem vzdělávání, který může být dosažen všemi firmami za rok při daných podmínkách. Tržní potenciál vzdělávání je proto možné určit na základě předpokladu, že všechny firmy budou vzdělávat ve zjištěném průměrném rozsahu a s vynaložením průměrných nákladů. Pro dosažení přesnějšího odhadu vzhledem k tomu, že objem vzdělávání je přímo úměrný počtu zaměstnanců firem, je vhodnější určit tržní potenciál pro jednotlivé velikostní kategorie firem. Celkový tržní potenciál je souhrnem všech dílčích potenciálů.

Pro určení tržního potenciálu byly použity výše uvedené údaje (viz tabulky č. 4.2–4.4). Je nutné poznamenat, že **se jedná o přibližný odhad.** Tržní potenciál vyjádřen výší finančních prostředků byl odhadnut na základě údajů získaných za rok 2009. Tržní potenciál

vyjádřený počtem kurzů, výukových hodin a absolventů byl stanoven na základě údajů z roku 2010. Odhady tržních potenciálů jsou uvedeny v tabulkách č. 4.5 a 4.6.

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Náklady na vzdělávání	Počet proškolených
10–49	1310	235 430 580	62 880
51–250	290	91 273 440	35 670
Nad 250	53	68 381 395	41 711
<b>Celkem</b>	1653	3 95 085 415	140 261

**Tab. 4.5** Tržní potenciál vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřen výší finančních prostředků vynaložených na vzdělávání podle počtu zaměstnanců (odhad z roku 2009)

**Celkový tržní potenciál vzdělávání v Libereckém kraji** v roce 2009 představoval přibližně 400 milionů korun, které byly vynaloženy na vzdělávání cca 140 tisíc zaměstnanců.

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Průměrný počet na 1 firmu:		
		kurzů	hodin	absolventů
10–49	1310	5240	188 640	49 780
50–249	290	2030	195 460	37 120
Nad 250	53	689	64 607	23 479
<b>Celkem</b>	1653	7959	448 707	110 379

**Tab. 4.6** Tržní potenciál vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřen počtem kurzů, hodin a proškolených zaměstnanců (odhad z roku 2010)

Pokud by všechny firmy v Libereckém kraji realizovaly zjištěný průměrný počet kurzů, hodin a proškolily průměrný počet zaměstnanců, tržní potenciál vzdělávání by ročně představoval téměř **8 000 kurzů** s celkovým počtem **449 tisíc hodin** a řádově **110 tisíce proškolenými** zaměstnanci. **Největší potenciál** vyjádřený počtem kurzů, hodin a proškolených zaměstnanců představují malé firmy, což není dáno objemem vzdělávání, ale jejich počtem. **Nejmenší tržní potenciál** i vzhledem k malému proporcionálnímu zastoupení představují velké firmy.

### Velikost potenciální poptávky po dalším vzdělávání v Libereckém kraji

**Potenciální poptávka** vyjadřuje podíl firem, u nichž je reálný předpoklad, že budou vzdělávat zaměstnance. Velikost potenciální poptávky vychází z tržního potenciálu, který představuje maximálně možný objem vzdělávání. Ten je však v praxi nereálný. Velikost potenciální poptávky v korunách odhadneme, když vynásobíme průměrné náklady na vzdělávání počtem firem, které vzdělávají. Přesnějšího odhadu je možné dosáhnout výpočtem velikosti potenciální poptávky pro jednotlivé kategorie firem. **Celková potenciální poptávka je souhrnem dílčích poptávek.** Velikost potenciální poptávky po dalším vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřené náklady na vzdělávání ukazuje tabulka č. 4.7.

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Počet školících firem v LK		Náklady na vzdělávání	Počet proškolených
		%	Počet		
10–49	1310	44	576	103 517 568	27 648
50–249	290	68	197	62 002 992	24 231
Nad 250	53	97	51	65 800 965	40 137
<b>Celkem</b>	1653			231 321 525	92 016

**Tab. 4.7** Velikost potenciální poptávky po vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřená náklady na vzdělávání zaměstnanců (odhad z roku 2009)

**Potenciální poptávka vyjádřená výší finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců** v Libereckém kraji činila více než 231 milionů korun. Odhad velikosti poptávky po vzdělávání ve smyslu počtu kurzů, hodin a proškolených zaměstnanců uvádí tabulka č. 4.8.

Velikost firem (zaměstnanci)	Počet firem v LK	Počet školících firem		Počet kurzů	Počet hodin	Počet absolventů
		%	Počet			
10–49	1310	44	576	2304	82 944	21 888
50–249	290	68	197	1379	132 778	25 216
Nad 250	53	95	50	663	62 169	22 593
<b>Celkem</b>	1653			4346	277 891	69 697

**Tab. 4.8** Velikost potenciální poptávky po vzdělávání v Libereckém kraji vyjádřené počtem kurzů, hodin a proškolených zaměstnanců (odhad z roku 2010)

**Odhadovaná velikost potenciální poptávky po vzdělávání** zaměstnanců v Libereckém kraji představovala více než 4 300 kurzů a 278 000 výukových hodin, kterých se účastnilo cca 70 000 zaměstnanců. Vyjádřeno objemem finančních prostředků vynaložených na vzdělávání činila asi 278 milionů korun. Údaje o podnikovém vzdělávání v roce 2009 a 2010 ukázaly, že celková potenciální poptávka po vzdělávání s velikostí firmy klesala. Bylo to dáno počtem malých, středních a velkých firem. V Libereckém kraji v roce 2010 působilo 1 310 malých, 290 středně velkých a pouze 53 velkých firem.

**Nejvyšší celková potenciální poptávka** po kurzech byla u malých firem. Tyto kurzy představovaly asi 83 000 hodin a 22 000 účastníků, což činilo 36 hodin a 10 zaměstnanců na kurz. U středně velkých firem představovala 1 380 kurzů, 132 780 hodin a 25 200 proškolených. Na jeden kurz připadalo 96 hodin a 18 účastníků kurzu. **Nejnižší celková poptávka** po kurzech byla zjištěna u velkých firem. Čítala 660 kurzů, 40 000 hodin a 18 000 proškolených. Jeden kurz v průměru zahrnoval 94 hodin a 34 proškolených zaměstnanců.

**Další změna potenciální poptávky pro jednotlivé tematicky zaměřené kurzy včetně předpokládaného odhadu počtu hodin** je patrna z plánu vzdělávání firem pro rok 2011. Dotázané firmy byly požádány, aby uvedly, na které oblasti vzdělávání se chtějí v blízké budoucnosti zaměřit. Tabulka č. 4.9 uvádí předpokládané průměrné počty hodin vybraných vzdělávacích kurzů podle počtu zaměstnanců.

Vzdělávací kurzy	Počet dotázaných firem	Průměrný počet hodin na 1 firmu za rok			
		Malé firmy	Středně velké firmy	Velké firmy	Celkem
Cizí jazyky	53	70	99	1026	1195
Školení vyplývající ze zákonů	49	28	24	167	219
Technologické procesy a technika	14	130	35	45	210
Řízení a vedení lidí	24	46	29	115	190
Řízení vnitropodnikových změn	10	12	86	75	173
Týmová spolupráce	16	38	21	100	159
Informační a komunikační technologie	41	36	15	75	126
Řízení kvality	22	56	28	39	123
Rozvoj osobnosti	13	19	27	65	111
Odborné dělnické profese	11	–	39	66	105
Marketing a obchodní dovednosti	21	29	32	15	76
Administrativní a referentské činnosti	16	14	27	16	57
Řízení výroby, logistika	14	16	14	20	50
<b>Celkem</b>	<b>304</b>	<b>494</b>	<b>476</b>	<b>1 824</b>	<b>2794</b>

Tab. 4.9 Zájem firem o vybrané kurzy vyjádřen počtem hodin podle velikosti firem

**V budoucnosti v průměru jedna malá a středně velká firma plánuje v jednom roce realizovat přibližně 500 hodin** vzdělávání pro zaměstnance. Plánovaný odhad celoročního vzdělávání zaměstnanců velkých firem je několika násobně vyšší a představuje **více než 1 800 hodin**.

**Největší zájem firem byl o výuku cizích jazyků**, a to zvláště u velkých firem, které jsou ve většině vlastněny zahraničním kapitálem. Schopnost komunikovat v cizím jazyce je základním předpokladem práce v těchto firmách. Středně velké firmy by ve větší míře než ostatní chtěly vzdělávat v oblasti řízení vnitropodnikových změn. U malých firem převládá výrazně větší zájem o vzdělávání v oblasti technologických procesů a techniky, řízení kvality, marketingu a obchodních dovedností.

**Pokud jde o zájem firem o vzdělávání zaměstnanců vyjádřený průměrným počtem hodin na firmu, velké firmy dominovaly ve většině tematických oblastí vzdělávání:**

- ✓ školení vyplývající ze zákonů (167 hodin ročně)
- ✓ řízení a vedení lidí (115 hodin)
- ✓ týmová spolupráce (110 hodin)
- ✓ řízení podnikových změn (75 hodin)
- ✓ informační a komunikační technologie (75 hodin)
- ✓ odborné dělnické profese (66 hodin)
- ✓ rozvoj osobnosti (65 hodin).

Zájem o vzdělávání v oblasti administrativní a referentské činnosti, řízení výroby a logistiky lze považovat u všech firem za relativně malý a přibližně stejný.

Plánovaný objem vzdělávání zaměstnanců v jednotlivých tematických oblastech vyjádřený průměrným počtem hodin na jednu firmu za rok byl použit pro odhad velikosti potenciální poptávky po daném typu vzdělávání v Libereckém kraji. Velikost potenciální poptávky po uvedených typech kurzů podle počtu zaměstnanců v Libereckém kraji je uvedena v tabulce č. 4.10.

Vzdělávací kurzy	Počet hodin vzdělávání ve firmách za rok		
	Malých	Sředních	Velkých
Procento školících firem	44 %	68 %	96 %
Počet školících firem	576	197	51
Cizí jazyky	40 320	19 503	51 300
Technologické procesy a technika	74 880	6 895	2 250
Řízení kvality	32 256	5 516	1 950
Řízení a vedení lidí	26 496	5 713	5 750
Týmová spolupráce	21 888	4 137	5 000
Školení vyplývající ze zákonů	16 128	4 728	8 350
Informační a komunikační technologie	20 736	2 955	3 750
Řízení vnitropodnikových změn	6 912	16 942	3 750
Marketing a obchodní dovednosti	16 704	6 304	750
Rozvoj osobnosti	10 944	5 319	3 250
Administrativní a referentské činnosti	8 064	5 319	800
Řízení výroby, logistika	9 216	2 758	1 000
Odborné dělnické profese	0	7 683	3 300
<b>Celkem</b>	<b>284 544</b>	<b>93 772</b>	<b>91 200</b>

**Tab. 4.10** Odhad velikosti potenciální poptávky po uvedených typech kurzů podle počtu zaměstnanců v Libereckém kraji

**Velikost potenciální poptávky po vzdělávání je vyjádřena celkovým počtem hodin za rok. Souhrnně nejvíce hodin vzdělávání** v jednom roce plánují realizovat malé firmy (cca 285 000 hodin). Není to dáno objemem vzdělávání připadajícím na jednu firmu, ale počtem malých firem. Potenciální poptávka po dalším vzdělávání u středně velkých a velkých firem je přibližně stejná a dosahuje více než 90 000 hodin ročně. **Největší potenciál vzdělávání je ve výuce cizích jazyků.**

V závěru této podkapitoly je nutné zdůraznit, že veškeré výpočty velikosti potenciální poptávky byly provedeny na základě údajů získaných od dotázaných firem, které byly v převážné většině případů také jenom více nebo méně přesným odhadem.

Porovnání odhadů potenciální poptávky po dalším vzdělávání podle počtu proškolených a počtu hodin za roky 2009 a 2010 s předpokládaným odhadem firem do roku 2011 uvádí tabulka č. 4.11.

Počet zaměstnanců	Odhad velikosti potenciální poptávky za rok							
	Absolventi vzdělávání				Hodiny			
	2009		2010		2010		2011	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
10–49	27 648	30	21 888	31	82 944	30	284 544	61
50–249	24 231	26	25 216	36	132 778	48	93 772	20
Nad 250	40 137	44	22 593	33	62 169	22	91 200	19
<b>Celkem</b>	92 016		69 697		277 891		469 516	

Tab. 4.11 Porovnání odhadů velikosti potenciální poptávky firem po vzdělávání zaměstnanců

**Počet proškolených zaměstnanců byl jediným společným ukazatelem objemu vzdělávání v roce 2009 a 2010.** Z posouzení velikosti poptávky po vzdělávání z hlediska počtu proškolených zaměstnanců je patrné, že celková poptávka v roce 2010 poklesla především snížením počtu proškolených zaměstnanců malých a velkých firem. U středně velkých firem došlo ke zvýšení poptávky vyjádřené počtem proškolených zaměstnanců.

**Celková poptávka v roce 2010 oproti roku 2009 poklesla** především snížením počtu proškolených zaměstnanců u malých a velkých firem. Původně v roce 2009 největší podíl potenciální poptávky (44 %) tvořily velké firmy. V roce 2010 se poptávka přesouvá k malým firmám, u nichž by v roce 2011 měla představovat až 61 % potenciální kapacity trhu. U středních firem ji lze považovat za přibližně stejnou nebo mírně rostoucí.

S přihlédnutím k výše uvedeným skutečnostem je možné konstatovat následující:

- ✓ **Celkovou potenciální poptávku po vzdělávání u středních firem** z hlediska počtu proškolených v letech 2009 a 2010 lze vzhledem k chybě odhadu považovat za přibližně **stejnou nebo mírně rostoucí**.
- ✓ **Výraznější změny v poptávce po dalším vzdělávání** jsou patrné u malých a velkých firem. I když není možné přesně určit o kolik, přesto lze tvrdit, že u nich **došlo k výraznému poklesu počtu proškolených zaměstnanců**.
- ✓ **Pokud jde o plány firem do budoucna**, firmy předpokládaly, že v roce 2011 budou školit řádově 460 000 hodin. **Nárůst oproti roku 2010 je značný**.

**Největší nárůst vzdělávacích hodin** je možné očekávat u malých a velkých firem. Středně velké firmy ve vzdělávání předpokládají mírné zpomalení. **V roce 2009 největší podíl potenciální poptávky** (44 %) tvořily velké firmy. V dalších letech u nich dochází k poklesu poptávky. Poptávka se přesouvá k malým firmám, u nichž by v roce 2011 měla představovat až 61 % potenciální kapacity trhu.

### 4.3 Charakteristiky systému vzdělávání zaměstnanců v podnicích Libereckého kraje z hlediska kvality

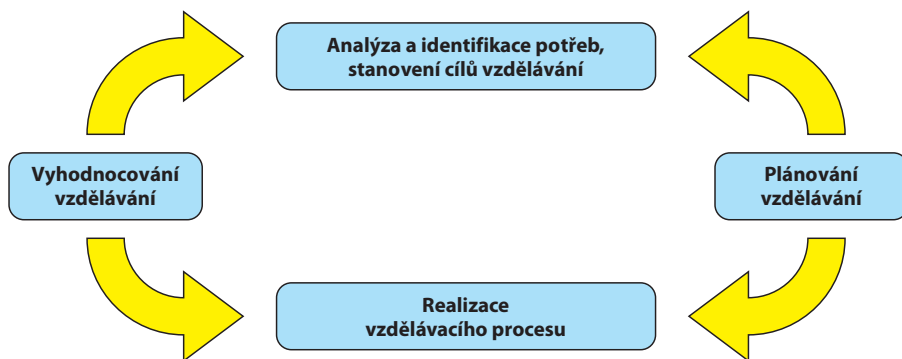
Aby vzdělávání zaměstnanců bylo efektivní a přineslo požadovanou návratnost investic do rozvoje lidských zdrojů, musí být koncepční, systematické a úzce propojeno se strategií podniku. Přínos vzdělávání podnik pocítí pouze v případě, že je vzdělávání zajišťováno dlouhodobě a profesionálním způsobem. Podnik by měl proto vytvořit systém a podmínky pro vzdělávání i osobní rozvoj svých zaměstnanců.

Podle Vodáka a Kucharčíkové (2011, s. 81) je **systém podnikového vzdělávání** „opakuující se cyklus, který vychází ze zásad podnikové vzdělávací politiky, sleduje cíle podnikové strategie vzdělávání a opírá se o organizační a institucionální předpoklady vzdělávání“. Zahrnuje orientaci na pracovníka, doškolování, přeškolování a rozvoj zaměstnanců. V tomto procesu jde v podstatě o odstraňování rozdílů mezi tím, co je k dispozici (existující schopnosti a dovednosti pro práci) a tím, co je žádoucí (co potřebuje podnik). Vnímat vzdělávání jako systém představuje důležitý předpoklad úspěšné realizace a implementace strategie podnikového vzdělávání. Systematický a systémový přístup<sup>27</sup> k vzdělávání je nástrojem dosahování vytýčených cílů a pro zaměstnance i podnik přináší mnoho výhod (Bartoňková, 2010, s. 108).

**Základním úkolem systému vzdělávání**, které iniciuje a financuje podnik, je:

- ✓ Neustále rozšiřovat a inovovat rozsah a strukturu teoretických poznatků zaměstnanců
- ✓ Umožnit jim získat specifické dovednosti potřebné pro práci na daném pracovním místě
- ✓ Vytvářet podmínky pro realizaci osobního rozvoje zaměstnanců
- ✓ Připravit zaměstnance tak, aby se zvýšila jejich schopnost efektivně vykonávat práci a tím dosahovat požadovaných cílů podniku.

Proces podnikového vzdělávání je znázorněn na obr. č. 4.7.



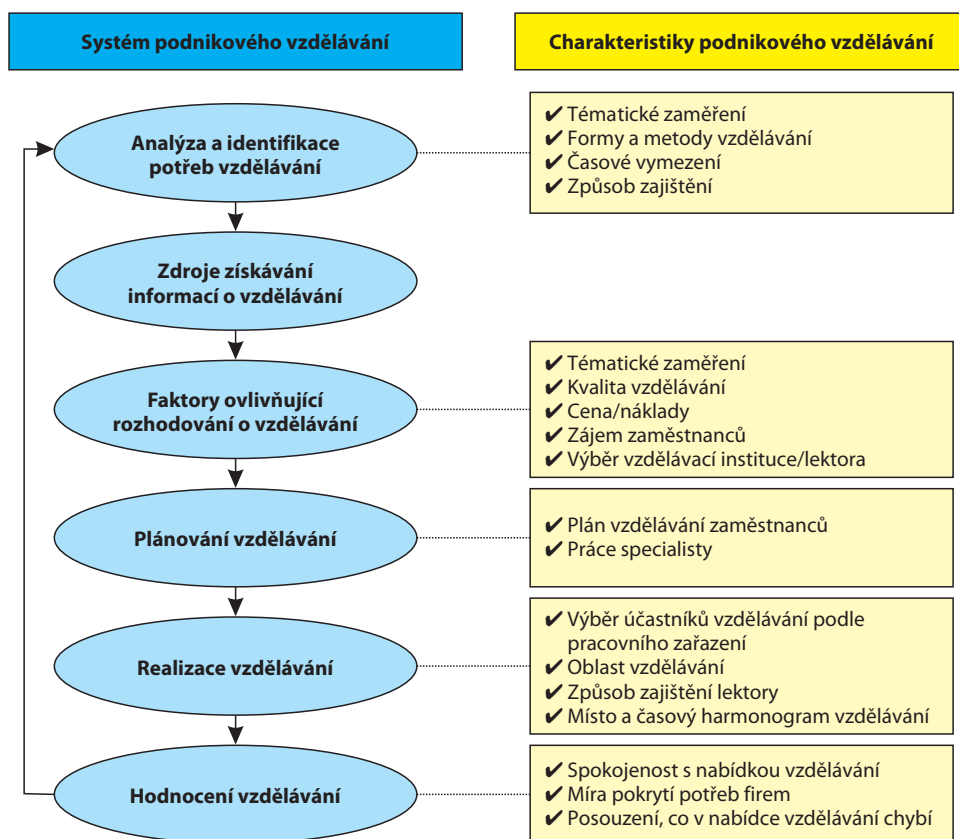
**Obr. 4.7** Fáze systému vzdělávání zaměstnanců v podniku  
Zdroj: Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 84; Bartoňková, 2010, s. 110

<sup>27</sup> **Systematický přístup** představuje logickou souslednost mezi jednotlivými kroky zajištění podnikového vzdělávání, tj. procesu analýzy a identifikování vzdělávacích potřeb, plánování, realizace a hodnocení vzdělávání.

System podnikového vzdělávání sestává z následujících fází:

- ✓ Zjištění potřeb a stanovení cílů vzdělávání,
- ✓ Plánování vzdělávání
- ✓ Realizace vzdělávání
- ✓ Monitorování a hodnocení výsledků vzdělávání.

Tato kapitola pojednává o dalším vzdělávání zaměstnanců ve firmách v Libereckém kraji z hlediska jejího kvalitativního vymezení, tj. mapuje systém podnikového vzdělávání podle výše uvedených fází (viz obr. č. 4.3). Proces podnikového vzdělávání byl zvolen jako koncepční rámec pro posouzení úrovně vzdělávání z pohledu zjištění potřeb a charakteru poptávky podniků s cílem přispět k vytvoření lepší nabídky od vzdělávacích institucí a škol, a harmonizaci nabídky a poptávky v oblasti dalšího vzdělávání v Libereckém kraji. Konceptci analýzy systému podnikového vzdělávání podle zvolených charakteristik ukazuje obr. č. 4.8.



**Obr. 4.8** Konceptce kvalitativní analýzy systému vzdělávání zaměstnanců v podniku  
Zdroj: vlastní zpracování

**Analýza systému vzdělávání zaměstnanců v podniku zahrnovala šest tematických částí:**

- ✓ **Analýzu a identifikování vzdělávacích potřeb** zjišťující preference firem z hlediska:
  - **tematických oblastí vzdělávání** zaměstnanců včetně plánovaného rozsahu hodin
  - **formy vzdělávání** (přednášky, samostudium, interaktivní tréninky, e-learning, outdoor, indoor, coaching, kombinace metod nebo vzdělávání s využitím nových technologií, např. DVD, video konference)
  - **časového vymezení kurzů** (jednodenní, vícedenní, dlouhodobé kurzy, kombinované studium)
  - **způsobu zajištění vzdělávání**
- ✓ **Zdroje získávání informací** o možnostech vzdělávání zaměstnanců firmy
- ✓ **Faktory ovlivňující rozhodování firem** o vzdělávání posuzující důležitost následujících charakteristik:
  - tematické zaměření vzdělávání
  - kvalita kurzů
  - cena kurzů
  - zájem zaměstnanců
  - výběr vzdělávací instituce a lektora
- ✓ **Plánování vzdělávání** zjišťující, zda firmy vypracovávají plán vzdělávání a spolupracují se specialistou na další vzdělávání zaměstnanců
- ✓ **Realizace vzdělávání** zaměřená na zjištění poznatků týkajících se:
  - **Vzdělávání zaměstnanců podle jejich pracovního zařazení** a způsob jeho zajištění
  - **Typ (Oblast) realizovaného vzdělávání:**
    - Vzdělávání požadované zákonem
    - Profesní vzdělávání
    - Rozvoj kvalifikace
    - Manažerské vzdělávání
    - Počítačová gramotnost
    - Rozvoj osobnosti
    - Jazykové kurzy
  - **Způsob zajištění vzdělávání** interními a/nebo externími lektory z Libereckého kraje nebo jiných krajů České republiky
  - **Místa vzdělávání zaměstnanců**
  - Zkušeností firem s tzv. dílčími kvalifikacemi
- ✓ **Hodnocení vzdělávání** zjišťující:
  - **Spokojenost a míru pokrytí vzdělávacích potřeb** firem ze strany nabídky vzdělávacích agentur a škol v Libereckém kraji
  - **Co chybí** v nabídce vzdělávání.

### 4.3.1 Požadavky a potřeby firem Libereckého kraje v oblasti vzdělávání

Analýza potřeb vzdělávání zahrnuje získávání informací o stavu dovedností, schopností a znalostí zaměstnanců, o jejich vztahu k práci a výkonnosti a porovnávání získaných poznatků s potřebami firmy. Porovnává existující, reálnou výkonnost zaměstnanců s výkonností požadovanou, plánovanou, resp. optimální. Cílem je zjistit případné mezery ve výkonnosti a ty následně vhodným vzděláváním odstranit nebo alespoň minimalizovat.

Předmětem této kapitoly není popsat, jak firmy zjišťují a analyzují vzdělávací potřeby. Tato kapitola popisuje zjištěné potřeby firem z hlediska jejich preferencí a požadavků na vzdělávání včetně záměrů týkajících se plánovaného rozsahu vzdělávání a preferovaného způsobu jeho zajištění.

**Potřeby firem v oblasti dalšího vzdělávání byly analyzovány ve vztahu k:**

- ✓ **plánovanému tématickému zaměření kurzů**
- ✓ **formám vzdělávání** (přednášky, samostudium, interaktivní trénink, e-learning, outdoor, indoor, coaching, kombinace metod nebo vzdělávání s využitím nových technologií, např. DVD, video konference)
- ✓ **časové náročnosti kurzů** (jednodenní, vícedenní, dlouhodobé kurzy, kombinované studium)
- ✓ **způsobu jejich zajištění.**

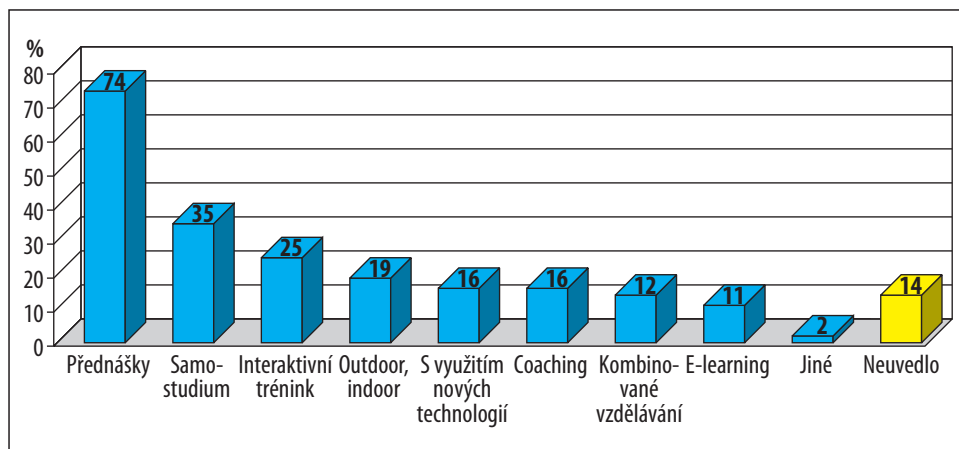
Z výsledků výzkumu vyplynulo, že relativně **nejvíce firem** plánuje vzdělávat své zaměstnance v těchto oblastech:

- ✓ **vzdělávání vyplývajících ze zákonů**
- ✓ **cizí jazyky**
- ✓ **informační a komunikační technologie**
- ✓ **řízení a vedení lidí**
- ✓ **řízení kvality**
- ✓ **administrativa a referentské činnosti**
- ✓ **technologické procesy a technika**
- ✓ **marketing a obchodní dovednosti**
- ✓ **týmová spolupráce.**

**Nejméně preferované** je vzdělávání v odborných, dělnických profesích, rozvoji osobnosti, osobní komunikaci, řízení vnitropodnikových změn a řízení výroby. **Většina (82 %) dává přednost jednoduchým kurzům**, případně kurzům vícedenním. Firmy preferují krátké kurzy v rozsahu do 20 hodin, které plánují zajišťovat převážně externími lektory, resp. vzdělávacími agenturami. Některé firmy chtějí využít interní lektory pro zajištění jednoduchých kurzů a v případě vícedenních kurzů pak školení zajistit interními lektory ve spolupráci s externími. Převážná většina firem však plánuje využít externího školení nebo kombinaci interních a externích. Preference firem ve vztahu k formám vzdělávání jsou prezentovány na obrázku č. 4.9.

Firmy (76 %) nadále upřednostňují klasické formy vzdělávání, jako jsou přednášky a semináře, samostudium nebo interaktivní trénink. O využití ostatních forem vzdělávání – e-learningu, kombinovaného vzdělávání, coachingu nebo outdoor či indoor vzdělávání uvažuje poměrně málo firem; spíše je upřednostňují velké firmy.

**Pokud jde o preference firem podle oborů podnikání, převážná většina průmyslových podniků** se chce zaměřit na výuku cizích jazyků a vzdělávání v týmové spolupráci s využitím externích lektorů. Velké firmy plánují až 1000 hodin výuky cizích jazyků ročně, zatímco u ostatních je počet hodin poloviční. Zájem využívat interní lektory je daleko menší. Ty chtějí výrobní podniky využívat pro vzdělávání odborných dělnických profesí.



**Obr. 4.9** Formy vzdělávání zaměstnanců podle preferencí dotázaných firem

**Firmy v ostatních oborech s výjimkou obchodních** připsují výuce jazyků menší důležitost. Ve srovnání s průmyslovými podniky, větší podíl těchto firem ji chce zajišťovat interními lektory. Výjimkou byly obchodní firmy, které pro vzdělávání v oblasti týmové spolupráce preferují pouze interní lektory.

**Další rozdíly byly zjištěny** při realizaci vícedenních a dlouhodobých kurzů, případně kombinovaného studia<sup>28</sup>. Četnost firem plánujících realizovat uvedené formy vzdělávání stoupala s počtem zaměstnanců. Zatímco většina velkých firem hodlá pro vícedenní a dlouhodobé kurzy využívat externí lektory, malé a středně velké firmy upřednostňují kombinaci interních a externích lektorů přibližně ve stejném rozsahu.

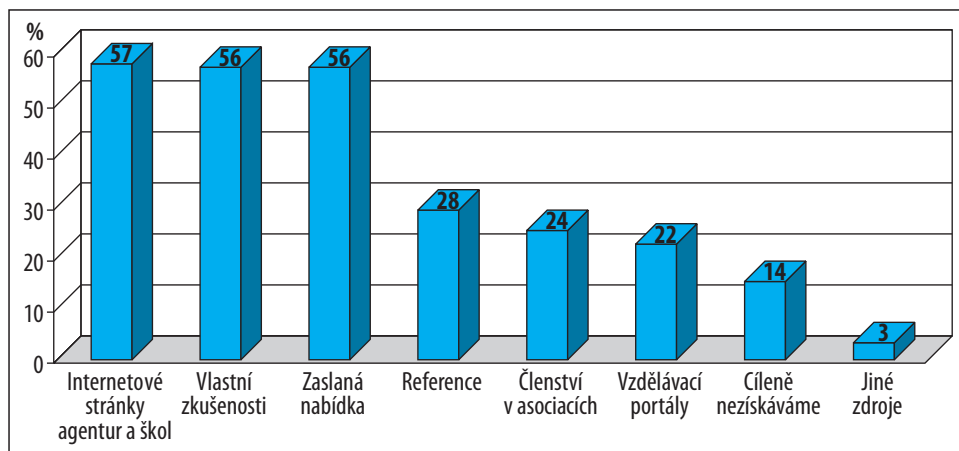
O kombinované studium je poměrně malý zájem. Převážná většina firem ho hodlá zajišťovat interními a externími školiteli. Velké a střední firmy o něco více než malé preferují externí školitele.

### 4.3.2 Získávání informací o dalším vzdělávání zaměstnanců

Při analýze a identifikování vzdělávacích potřeb je hlavní důraz kladen na posouzení interní situace a podmínek firmy. Pro rozhodování a plánování vzdělávání je neméně významná i informovanost firem o trendech a nabídce vzdělávání na trhu. Proto bylo důležité zjistit, zda firmy cíleně tyto informace získávají a jaké zdroje nejčastěji využívají.

Obrázek č. 4.10 ukazuje četnosti využívání jednotlivých zdrojů informací o nabídce vzdělávání formou procentuálního zastoupení dotázaných firem, které daný zdroj informací využívají. Vzhledem k tomu, že firmy měly možnost označit více zdrojů získávání informací, souhrn jednotlivých podílů je vyšší než 100 %.

<sup>28</sup> Dané kombinací krátkodobých a dlouhodobých kurzů.



**Obr. 4.10** Zdroje získávání informací o kožnostech vzdělávání zaměstnanců (% dotázaných firem)

Podíl firem, které informace o vzdělávání cíleně nezískávají, byl relativně malý (asi 14 %). Informace aktivně získávaly téměř všechny velké firmy, zatímco podíl malých a středně velkých firem byl menší.

**Obecně firmy nejčastěji získávaly informace** o nabídce vzdělávání z internetových stránek vzdělávacích agentur, vlastních zkušeností získaných účastí na kurzech nebo obdržáním nabídky poštou, případně mailem či získané referencemi od jiných firem. Rozdíly v získávání informací byly zjištěny v míře využití vzdělávacích portálů, referencí a členství v asociacích. Velké firmy ve větší míře využívají vzdělávací portály a členství v odborných asociacích, malé upřednostňují reference. Průmyslové a obchodní firmy více než jiné vyhledávají informace na portálech.

### 4.3.3 Faktory ovlivňující rozhodování firem o vzdělávání zaměstnanců

Klíčovým faktorem při rozhodování firem o vzdělávání by měly být výsledky analýzy a identifikace těchto potřeb, která by měla určit, kdo a proč vzdělávání potřebuje. Avšak proces rozhodování a stanovení vzdělávacích potřeb může být ovlivněn celou řadou dalších faktorů, např. situací v odvětví, velikostí a organizační strukturou podniku, zkušenostmi se vzděláváním a vzdělávací institucí (lektorem), předpokládaným počtem účastníků vzdělávání, typem a metodami vzdělávání a do značné míry také časovou a finanční náročností (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 96).

**S přihlédnutím k výše uvedeným skutečnostem byly pro posouzení procesu rozhodování o podnikovém vzdělávání zvoleny tyto faktory důležitosti:**

- ✓ tématické zaměření vzdělávání
- ✓ kvalita kurzů
- ✓ cena kurzů
- ✓ zájem zaměstnanců
- ✓ výběr lektora, vzdělávací instituce.

V tabulce č. 4.12 jsou uvedeny procentuální četnosti firem, které dané faktory označily za velmi důležité a nejméně důležité včetně podílu firem, které na danou otázku neodpověděly.

Faktory	Důležitost faktorů (% dotázaných)			Neodpovědělo
	Velmi důležité	Středně důležité	Nejméně důležité	
Tématické zaměření vzdělávání	79	2	1	18
Kvalita kurzů	70	5	1	14
Zájem zaměstnanců	52	19	8	21
Výběr lektora	48	16	11	25
Cena kurzů	45	28	10	17

**Tab. 4.12** aktory ovlivňující rozhodování o vzdělávání zaměstnanců ve firmě

**Převážná většina firem považuje tématické zaměření kurzů a kvalitu kurzů za nejdůležitější faktory, které zohledňují při rozhodování o vzdělávání zaměstnanců.** Dalšími faktory jsou zájem zaměstnanců a výběr lektora. Cenu kurzů za velmi důležitou při výběru vzdělávání považovala asi polovina firem.

#### 4.3.4 Plánování vzdělávání zaměstnanců

Výsledky provedené analýzy a identifikace potřeb by měly vést k vypracování vzdělávacího plánu nebo projektu, který obsahuje proces a posloupnost kroků splňujících požadavky vzdělávání a jeho zajištění. Cílem této kapitoly není popsat proces tvorby plánu vzdělávání v podniku, ale pouze zjistit, zda firmy vzdělávání plánují a jak k němu přistupují. Plán vzdělávání je považován za důležitý aspekt vypovídající o úrovni vzdělávání v podniku. Spolu se specialistou na vzdělávání ve firmě, nebo alespoň externí spoluprací s ním, vypovídá o tom, jak velkou pozornost firmy věnují vzdělávání zaměstnanců.

**Plán vzdělávání** většinou na období alespoň jednoho roku má vypracovaný více než 59 % firem. Počet firem, které vypracovávají plán vzdělávání, rostl s počtem zaměstnanců. Plán vypracovávaly téměř všechny velké firmy, zatímco u malých to nebyla ani polovina. Při porovnávání vzdělávání zaměstnanců podle oboru podnikání vyplynulo, že průmyslové podniky mají systém vzdělávání více propracovaný. Důraz kladou na systematickост a tématické zaměření, což se u převážné většiny z nich promítá do plánu vzdělávání.

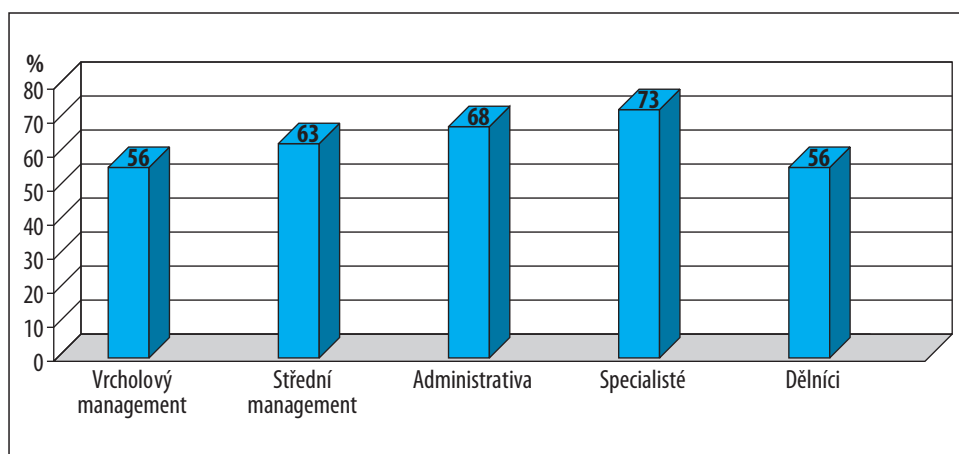
**Odborné poradenství specialistů v dalším vzdělávání** interně nebo externě využívalo pouze 41 % firem. Největší podíl tvořily velké firmy, z nichž mnohé specialistu zaměstnávají. Spolupráce s externími specialisty je výlučně věcí malých a středně velkých firem.

#### 4.3.5 Realizace vzdělávání zaměstnanců

Realizace vzdělávání je etapou, která nastává po ukončení plánovací fáze a všech přípravných prací. Vychází z cílů a plánu podnikového vzdělávání. Přesná formulace cílů vzdělávání značně usnadňuje výběr a tématické zaměření vzdělávání, volbu vzdělávací formy, metod, techniky a učebních materiálů, místo i způsob zajištění vzdělávání (Baroňková, 2010, s. 144).

**Cílem realizovaného vzdělávání** by mělo být to, aby se účastníci skutečně něčemu naučili, tj. rozvoj dovedností, vědomostí, názorů, postojů nebo pracovních návyků a chování. Měly by být zřejmé požadované a očekávané výstupy, což znamená očekávaný profil absolventa vzdělávání. Tomu musí být přizpůsoben program vzdělávání, který obsahuje časový harmonogram, obsah a tématické zaměření, použité metody, pomůcky, místo, lektory a je určen schváleným plánem sestaveným podle odhadu potřeb a stanovených cílů (Bartoňková, 2010, s. 145; Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 100).

Tato kapitola charakterizuje proces vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji podle tématického zaměření kurzů, pracovního zařazení školených zaměstnanců, typu vzdělávání a způsobu jeho zajištění. Přehled vzdělávání zaměstnanců ve firmách podle jejich pracovního zařazení ukazuje obrázek č. 4.11.

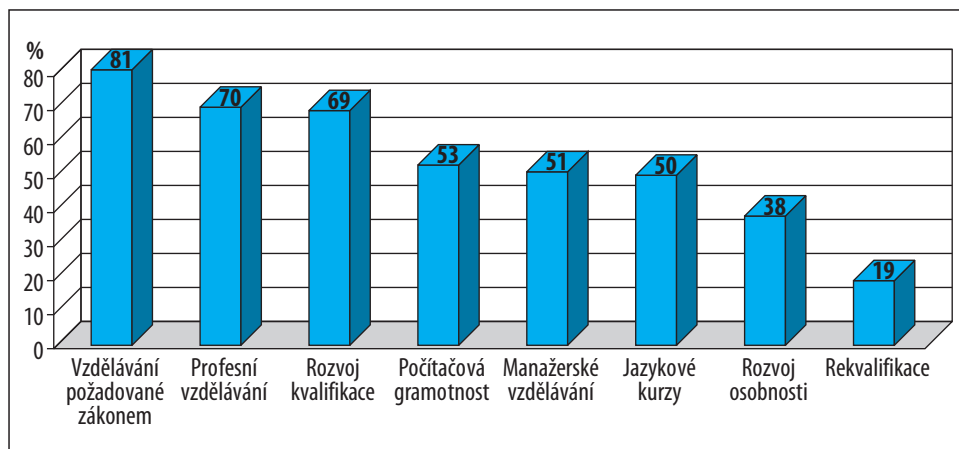


**Obr. 4.11** Vzdělávání zaměstnanců podle jejich pracovního zařazení

Nejvíce firem vzdělává odborné pracovníky (73 %), administrativní pracovníky (67 %) a manažery na střední úrovni řízení (63 %). Většina těchto kurzů s výjimkou vzdělávání dělníků je zajišťována externími lektory nebo vzdělávacími institucemi.

**Vzdělávání vrcholových manažerů** realizovaly především velké firmy, které využívaly převážně externí školitele. Počet firem, které realizovaly vzdělávání vrcholového managementu, s klesajícím počtem zaměstnanců klesal. Velké firmy zajišťovaly vzdělávání administrativních pracovníků ve stejné míře jako vzdělávání managementu. Středně velké firmy kladly větší důraz na vzdělávání vrcholového managementu a malé firmy ve větší míře vzdělávaly administrativní pracovníky. Podíl malých firem, které uvedly, že realizují vzdělávání administrativních pracovníků, byl vyšší, než v případě vzdělávání manažerů.

Další charakteristikou vzdělávání zaměstnanců ve firmách je tématické zaměření kurzů, které firmy realizují. Obrázek č. 4.12 prezentuje jednotlivé oblasti vzdělávání podle četnosti jejich výskytu.



**Obr. 4.12** Podíl firem zajišťujících daný typ vzdělávání zaměstnanců

**Pokud jde o tématické zaměření realizovaných kurzů, nejvíce firem se zaměřuje na:**

- ✓ vzdělávání zaměstnanců požadované zákonem (81 % dotázaných)
- ✓ profesní vzdělávání (70 %)
- ✓ vzdělávání zaměřené na rozvoj kvalifikace (69 %)
- ✓ vzdělávání na zvýšení počítačové gramotnosti (53 % firem)
- ✓ manažerské vzdělávání (51 %)
- ✓ jazykové kurzy (50 % firem).

Kurzy zaměřené na rozvoj osobnosti a rekvalifikační kurzy patří mezi vzdělávání, které realizovalo nejméně firem.

Rozdílné přístupy k podnikovému vzdělávání byly zaznamenány i podle počtu zaměstnanců. Vzdělávání v malých, středně velkých a velkých firmách se významně lišilo podle:

- ✓ místa vzdělávání
- ✓ využití lektorů pro jednotlivé oblasti vzdělávání, které firma realizuje
- ✓ využití lektorů pro vzdělávání podle pracovních pozic.

Většina dotázaných firem realizovala vzdělávání v uvedených oblastech externími lektory. **Podíl firem, které zajišťovaly kurzy vzdělávacími agenturami** z Libereckého kraje a agenturami z ostatních regionů České republiky (převážně z Prahy) byl přibližně stejný. Rozdíly byly zaznamenány v počtu zajišťovaných kurzů. Lektori z Libereckého kraje byli využíváni převážně malými a středně velkými firmami, ve kterých však zajišťovali méně kurzů. Nejvíce kurzů zajišťovali externí lektori z jiných krajů republiky pro velké firmy.

**Rozdíly mezi malými, středními a velkými firmami byly identifikovány při realizaci:**

- ✓ vzdělávání daného zákonem
- ✓ rozvoje kvalifikace
- ✓ profesního vzdělávání
- ✓ manažerského vzdělávání

- ✓ vzdělávání vrcholového managementu
- ✓ vzdělávání středního managementu
- ✓ administrativních pracovníků
- ✓ výuky cizích jazyků.

Počet firem realizujících vzdělávání ve výše uvedených oblastech rostl s počtem zaměstnanců. Velké firmy měly tendenci využívat jak interní, tak i externí školitele, zatímco malé a střední firmy ve větší míře využívaly buď interní, nebo externí.

**Služeb externích školitelů a vzdělávacích institucí z Libereckého kraje** využívají firmy především při:

- ✓ výuce jazyků
- ✓ vzdělávání požadovaném zákonem
- ✓ počítačové gramotnosti
- ✓ rekvalifikaci.

Velké firmy je využívaly převážně pro rozvoj kvalifikace. U středních firem převládalo větší využití externích lektorů v manažerském vzdělávání. Využití učitelů cizích jazyků a lektorů vzdělávání požadovaného zákonem z Libereckého kraje bylo jednoznačně největší v průmyslu. Průmyslové podniky se od jiných oborů lišily větším objemem výuky cizích jazyků a profesního vzdělávání, ve kterém využívaly interní a externí lektory.

**Vzdělávací instituce a externí školitelé s působností mimo Liberecký kraj** jsou využíváni v případě:

- ✓ manažerského vzdělávání
- ✓ rozvoje kvalifikace
- ✓ profesního vzdělávání
- ✓ rozvoje osobnosti.

Externí školitele z ostatních krajů České republiky využívaly převážně firmy podnikající ve službách, obchodě a dopravě.

**Interní školitelé** jsou využíváni v omezené míře. Obvykle se jedná o vzdělávání v oblasti počítačové gramotnosti, vzdělávání požadované zákonem, rozvoj kvalifikace nebo profesní vzdělávání. Interní školitelé byli využíváni pro vzdělávání, které je dáno zákonem, nejvíce v obchodě a dopravě.

Existují i firmy, které pro vzdělávání svých zaměstnanců využívají jak interní lektory, tak i vzdělávací agentury a externí školitele. Malé a střední firmy interní lektory (kromě externích lektorů z Libereckého kraje) využívaly ve větší míře pro profesní vzdělávání, vzdělávání středního managementu a administrativních pracovníků.

Popis vzdělávání zaměstnanců firem podle místa, kde se vzdělávání realizuje, prezentuje tabulka č. 4.13.

**Firmy realizují vzdělávání na různých místech** ve firmě i mimo firmu, resp. v kombinaci obou případů (uvedlo více než 59 % firem). Většina firem využívala nabídku vzdělávání mimo firmu v prostorách zajišťovaných vzdělávací agenturou nebo školitelem. Téměř polovina vzdělává zaměstnance přímo na pracovišti a využívá vlastní učebny nebo školící centrum.

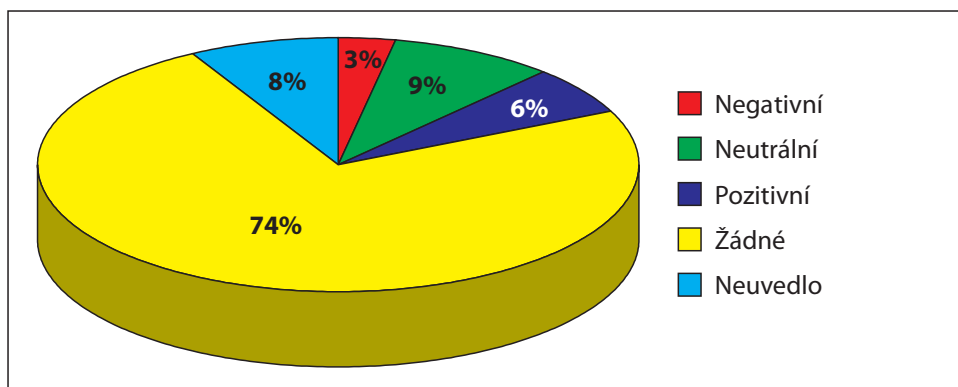
Místo vzdělávání	Počet dotázaných firem	% dotázaných firem
Ve firmě na místě pracoviště	162	51
Ve firmě v učebně, školicím centru (zařízení) firmy	158	50
Mimo firmu v prostorách zajišťovaných firmou	106	34
Mimo firmu v prostorách zajišťovaných vzdělávací agenturou, školitelem	194	61
Kombinovaně ve firmě i mimo firmu	186	59

Tab. 4.13 Místo realizace vzdělávání zaměstnanců (% dotázaných)

#### Konkrétně to znamená, že firmy s velkým počtem zaměstnanců:

- ✓ v daleko větší míře využívají všechny možnosti týkající se zajištění místa vzdělávání
- ✓ více zajišťují výuku mimo firmu ať už ve vlastním vzdělávacím centru nebo v pronajatých prostorách.

**Malé firmy** spíše zajišťují vzdělávání zaměstnanců buď přímo ve firmě, nebo se jejich zaměstnanci účastní kurzů nabízených vzdělávacími institucemi mimo firmu.



Obr. 4.13 Zkušenosti firem s tzv. dílčími kvalifikacemi

Převážná většina dotázaných (74 %) nemá žádné zkušenosti s dílčími kvalifikacemi. Ostatní firmy je hodnotily spíše neutrálně nebo mírně pozitivně.

### 4.3.6 Hodnocení vzdělávání zaměstnanců a spokojenost firem s jeho nabídkou

Hodnocení vzdělávání zaměstnanců je poslední, ale velmi důležitou fází systému podnikového vzdělávání. Jeho cílem je získat zpětnou vazbu o účinnosti realizovaného vzdělávání a posoudit tak jeho efektivnost. Je to komplexní a náročný proces, který se snaží měřit celkový přínos vzdělávání ve vztahu k vynaloženým nákladům. Tento krok má svůj význam i pro rozhodování o plánování vzdělávání nebo opakování dané vzdělávací akce. Výsledky hodnocení se mohou promítnout do volby obsahu vzdělávání, formy, metod, místa, časového harmonogramu i výběru vzdělávací instituce nebo lektorů.

Tato kapitola se nezabývá problematikou procesu a metod vyhodnocování efektivnosti vzdělávání zaměstnanců. Prezentuje hodnocení stávající nabídky vzdělávání z hlediska spokojenosti firem s mírou pokrytí jejich vzdělávacích potřeb ze strany nabídky vzdělávacích agentur a škol v Libereckém kraji a zjištění toho, co v nabídce chybí.

**Názory firem na to, do jaké míry stávající nabídka vzdělávacích agentur a škol** v Libereckém kraji odpovídá jejím vzdělávacím potřebám, prezentuje tabulka č. 4.14. Ta ukazuje podíly firem, které jednoznačně uvedly, že nabídka pokrývá jejich potřeby a firmy, které uvedly, že nabídka jejich vzdělávací potřeby nepokrývá.

Oblast vzdělávání	Míra pokrytí vzdělávacích potřeb firem (% všech dotázaných)			
	Nabídka		Neumí posoudit	Neodpovědělo
	pokrývá	nepokrývá		
Administrativa	37	9	23	14
Odborní pracovníci (specialisté)	22	22	25	11
Management (vrcholový a střední)	20	22	30	15
Řadoví zaměstnanci	19	13	29	17
Mistři	16	16	35	22
Průměrná hodnota	26	16	27	16

**Tab. 4.14** Hodnocení nabídky vzdělávání v LK z hlediska pokrytí potřeb firem

Polovina firem neodpověděla nebo neuměla nabídku vzdělávání posoudit. Potřeby firem nejvíce pokrývá nabídka vzdělávání pro administrativní a odborné pracovníky. Podstatně méně spokojené s nabídkou vzdělávání ze strany vzdělávacích agentur a škol byly firmy v oblasti vzdělávání vrcholového a středního managementu a řadových zaměstnanců. Nejnižší míra pokrytí potřeb byla v oblasti vzdělávání mistrů. Firmy požadují více kurzů u dělnických, technických a řemeslných profesí, kurzů zaměřených na vedení lidí, motivaci a odměňování, ale také kurzů komunikačních a obchodních dovedností.

**Hodnocení nabídky se lišilo** v oblasti vzdělávání odborných pracovníků a mistrů. Největší spokojenost s pokrytím potřeb ve vzdělávání odborných pracovníků byla u středních a velkých firem, nejmenší u firem do 50 zaměstnanců. Nabídku vzdělávání mistrů neumělo posoudit 58 % firem s méně než 50 zaměstnanci, zatímco u ostatních firem byl tento podíl poloviční. Největší spokojenost s nabídkou vzdělávání mistrů byla u **firem v průmyslu**.

**Nespokojenost s nabídkou** vzdělávání mistrů převládala spíše u firem podnikajících v stavebnictví a obchodě. Největší podíl firem nespokojených v této oblasti tvořily velké firmy.

Tabulka č. 4.15 vyjadřuje názory firem na to, **co jim v nabídce vzdělávání zaměstnanců chybí**. Firmy zde mohly vyjádřit svůj vlastní názor a slovně napsat své odpovědi. K této problematice se vyjádřilo pouze 83 firem, což činilo necelých 26 % všech dotázaných.

V nabídce vzdělávání chybí	Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
Odborné, specializované kurzy	16	19	5
Lepší práce agentur	7	8	2
Dělnické, technické profese, řemesla	6	7	2
Motivace, vedení lidí, odměňování	5	6	2
Komunikační a obchodní dovednosti	3	4	1
Finanční gramotnost, administrativa	3	4	1
IT, PC gramotnost	3	4	1
Jiné	9	11	3
Nic	23	28	7
Neumí posoudit	8	10	2
<b>Celkem</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>26</b>

Tab. 4.15 Názory dotázaných firem na to, co v nabídce vzdělávání v Libereckém kraji chybí

Z celkového počtu firem, které na tuto otázku odpověděly, téměř 28 % uvedlo, že v nabídce vzdělávání jim nic nechybí, nebo nabídku neumí posoudit. **Z odpovědí ostatních respondentů vyplynulo, že jim chybí:**

- ✓ **odborné, specializované kurzy** obvykle zaměřené na určité specifické technologie a materiály,
- ✓ **více kurzů v oblasti vzdělávání dělnických, technických profesí, řemesel, motivace, vedení lidí, odměňování, komunikačních a obchodních dovedností, administrativy, finanční a počítačové gramotnosti, právního minima a jazykových kurzů,**
- ✓ **více rekvalifikačních kurzů** a vzdělávání v oblasti životního prostředí.

Firmy poukázaly i na možnosti zlepšení práce vzdělávacích agentur v oblasti nabídky systémového vzdělávání, nabídky kurzů na míru, propojení kurzů s praxí nebo větší odbornosti lektorů.

**Přehled konkrétních připomínek k tomu, co chybí v nabídce vzdělávání tak, jak je uvedly firmy, je uveden níže:**

- ✓ **Odborné kurzy** především z oblasti námi používané technologie a materiálů (plasty), výrobní systémy, kvalita. **Odborné konference nebo setkání pracovníků stejných profesí.**
- ✓ **Specializované oblasti profesního vzdělávání** z technických oborů strojní výroby, specializace v oboru slévárství.
- ✓ **Specializované kurzy** – stavebnictví, legislativa v oboru horní a geologický zákon, specializované kurzy na odborné stavební technologie, vedení dokumentace u staveb, jejich archivace, uložení, specializované kurzy zaměřené na stavební dozory, legislativa v našem oboru podnikání.
- ✓ **Kvalifikovaní absolventi škol a učilišť** v technických a strojírenských oborech.

- ✓ **Dělnické profese.**
- ✓ **Krátkodobé všeobecné vzdělávání** (základní ekonomické informace o fungování organizace v podnikatelské sféře, státní sféře, počítačová gramotnost, pracovní právo, i specializované vzdělávací kurzy zakončené osvědčením pro zaměstnance s dosaženým základním vzděláním případně vyučeným, ale bez výučního listu.
- ✓ **Tréninkové kurzy**, zaměřené na řešení kritických a krizových situací. Metodika řízení mladých lidí. Změny v aktuální legislativě vyhlášek a předpisů v oblasti bezpečnosti práce, účetnictví, zákoníku práce, ....
- ✓ **Školení zaměřené pro rozvoj celé firmy** pořádané ve firmě pro více zaměstnanců
- ✓ **Specializované vzdělávací kurzy** – deratizace, autovraky, krajinná tvorba, veřejná prostranství.
- ✓ **Měkké techniky pro vedení lidí**, tvrdé techniky pro tvorbu a implementaci firemních systémů, speciální odborné IT.
- ✓ **Odborné kurzy pro specialisty** – finanční odborníky, ekonomy, techniky ve výrobě, specializované technické profese v odborné i jazykové výuce.
- ✓ **Užší propojení s praxí**, také je těžké předem zjistit kvalitu vzdělávacího subjektu a jeho programu.
- ✓ **Profesionální přístup agentur** s nabídkou programů tzv. šitých na míru.
- ✓ **Specializované portály** s nabídkami školení, jedno místo (např. internetový portál), kde by se dalo procházet nabídkami vzdělávání. Vzdělávací instituce by měly zájem tam inzerovat a zájemci o vzdělávání by si zase zvykli na to, že tam vhodné vzdělávání najdou. Vyhledávání by bylo snadné a intuitivní. Konkrétně pak kvalitní kurzy počítačových dovedností v oblasti MF Office, zvláště pak program Excel.

## 4.4 Změny ve vzdělávání zaměstnanců v Libereckém kraji

Potřeba podniků pružně reagovat na změny v podnikatelském prostředí vyvolává požadavky změn a nového formování pracovních dovedností, schopností, postojů a návyků zaměstnanců. Toto přizpůsobování zaměstnanců měnícím se požadavkům klade nároky na jejich flexibilitu ať už z hlediska rozvoje jejich schopností výkonu pro plnění úkolů na stejném místě (vertikální flexibilita) nebo rozvoj schopností výkonu pracovních činností na příbuzných, případně jiných pracovních místech (horizontální flexibilita) (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 82).

### Změny, ke kterým došlo v roce 2010 oproti období od roku 2008, byly posuzovány z hlediska:

- ✓ počtu kurzů,
- ✓ celkového objemu počtu hodin,
- ✓ počtu proškolených zaměstnanců,
- ✓ kvality vzdělávání,
- ✓ objemu vynaložených finančních prostředků,
- ✓ míry využití vzdělávacích agentur a nabídky škol (SŠ, VOŠ a VŠ).

Aby bylo možné zachytit změny ve vzdělávání zaměstnanců, případně posoudit vliv ekonomické krize v posledních letech, byla úroveň vzdělávání zaměstnanců v roce 2010

porovnávána s obdobím od roku 2008, a to podle počtu kurzů, celkového objemu času, počtu proškolených zaměstnanců, kvality vzdělávání, objemu vynaložených finančních prostředků a míry využití vzdělávacích agentur a využití nabídky vzdělávání ze strany škol.

Hodnocení vývoje úrovně vzdělávání zaměstnanců v roce 2010 ve srovnání s obdobím od roku 2008 podle uvedených kritérií je uvedeno v tabulce č. 4.16.

Kritéria hodnocení	Úroveň v roce 2010 oproti roku 2008			Nemohu posoudit	Neuvedlo
	Nižší	Zhruba stejná	Vyšší		
Počet různých kurzů a školení	12	44	18	15	11
Kvalita vzdělávání	2	42	23	17	17
Počet proškolených zaměstnanců	10	40	21	12	17
Využití vzdělávacích agentur	11	39	10	22	17
Celkový objem vzdělávání (počet hodin)	13	38	21	14	14
Objem vynaložených finančních prostředků (odhad)	13	31	25	16	15
Využití nabídky škol (SŠ, VOŠ, VŠ)	10	19	3	47	21
<b>Průměrná hodnota</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>16</b>

**Tab. 4.16** Hodnocení změn v oblasti vzdělávání zaměstnanců ve firmách v roce 2010 oproti roku 2008 (% dotázaných)

S výjimkou hodnocení nabídky škol<sup>29</sup> byla **úroveň vzdělávání v roce 2010 hodnocena spíše jako stejná nebo vyšší**. Jinak řečeno, počet a hodinový rozsah kurzů, výše vynaložených finančních prostředků, počet proškolených zaměstnanců, kvalita vzdělávání i míra využití vzdělávacích agentur byla v roce 2010 ve většině dotázaných firem zhruba stejná nebo vyšší. V případě firem, které zaznamenaly opačný trend, nejvíce firem (13 %) snížilo objem finančních prostředků vynaložených na vzdělávání, tomu odpovídající počet hodin (téměř 13 %), počet kurzů (12 %) i počet proškolených (10 %), což u 11 % firem vedlo k poklesu míry využívání vzdělávacích agentur.

**Změny v úrovni kvality vzdělávání** dokázaly posoudit spíše velké a středně velké firmy. Přestože se většina firem shodla na tom, že kvalita vzdělávání zůstala stejná, pozitivnější názor převládal u malých firem, narozdíl od firem středních a velkých. Větší podíl malých firem konstatoval, že kvalita vzdělávání se zvýšila.

Podobně největší podíl ve všech oborech podnikání tvořily firmy, které konstatovaly, že úroveň a kvalita vzdělávání se nezměnila. V průmyslu a stavebnictví to uvedly přibližně dvě třetiny podniků. Pozitivnější hodnocení ve smyslu zvýšení kvality vzdělávání bylo patrné u firem podnikajících v obchodě, dopravě a službách. Tyto firmy představovaly přibližně třetinu dotázaných. Jejich podíl byl ve srovnání s hodnocením kvality výuky průmyslovými a stavebními podniky dvojnásobně až trojnásobně vyšší.

<sup>29</sup> 47 % dotázaných firem uvedlo, že to nemohlo posoudit.

**U firem podnikajících v oblasti průmyslu a stavebnictví** byla v názorech na kvalitu vzdělávání stabilnější. Průmyslové podniky byly při hodnocení úrovně kvality kritičtější. Může to svědčit o větší náročnosti na vzdělávání. Nejmenší výkyvy byly zaznamenány i v počtu proškolených.

**Významně odlišné změny byly zaznamenány v oblasti obchodu, dopravy a služeb.** Tyto firmy konstatovaly zvýšení kvality vzdělávání, ale na druhé straně omezily spolupráci se vzdělávacími agenturami.

K výraznějším změnám došlo i v počtu proškolených. Změny v počtu proškolených **u malých firem** nebyly tak výrazné. Došlo k určitému poklesu firem, které školily méně než 20 zaměstnanců ročně. Na druhé straně mírně vzrostl podíl malých firem, které školily více než 40 zaměstnanců. **V případech středně velkých firem** byly změny pouze u firem školících více než 40 zaměstnanců, kde došlo k jejich mírnému nárůstu. **Ve velkých firmách** celkově došlo k poklesu počtu proškolených.

Pokles byl zaznamenán u stavebních a dopravních firem. Nárůst počtu proškolených byl patrný u obchodních firem, ve stavebnictví, dopravě a částečně i službách, které školily více než 40 zaměstnanců.

## 4.5 Spolupráce firem se vzdělávacími agenturami a školami

Pokud jde o zjištění postojů firem ke vzdělávání zaměstnanců, je důležité poukázat, kolik firem v oblasti vzdělávání zaměstnanců spolupracuje s nějakou vzdělávací agenturou nebo školou. Toto zjišťovala otevřená otázka v úvodu dotazníku, kde firmy mohly uvést názvy vzdělávacích institucí a škol, se kterými spolupracují.

**Více než desetina firem vyloženě uvedla, že nespolupracuje se žádnou vzdělávací agenturou** ani školou. Přibližně 5 % firem uvedlo, že vzdělávání zaměstnanců řídí firemní centrála, nebo si školení vybírají samy podle nabídky.

**Téměř polovina dotázaných firem uvedla, že spolupracuje se vzdělávacími agenturami nebo školami.** Počet agentur a škol, se kterými jednotlivé firmy spolupracují, kolísá od jedné až do 18 (uvedla jedna firma). Počet vzdělávacích subjektů a četnosti firem spolupracujících s nimi jsou uvedeny v tabulce č. 4.17.

Nejvíce firem spolupracovalo pouze s jednou vzdělávací institucí nebo školou. Přibližně pětina firem uvedla, že spolupracuje se 2–4 institucemi. **S rostoucím počtem vzdělávacích subjektů, s nimiž firmy spolupracují, klesal i počet firem.** Pouze čtyři firmy uvedly, že spolupracují s více než 10 vzdělávacími subjekty.

**Pokud jde o spolupráci se školami,** firmy uvedly, že spolupracují s 15 různými vysokými školami, 25 středními školami, 10 jazykovými školami a 5 autoškolami. Přehled počtu firem podle jejich spolupráce se školami je uveden v tabulce č. 4.18.

Počet vzdělávacích subjektů (VS)	Firmy spolupracující s VS		
	Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
1 vzdělávací subjekt	38	25	12
2 vzdělávací subjekty	32	21	10
3 vzdělávací subjekty	25	16	5
4 vzdělávací subjekty	23	15	5
5 vzdělávacích subjektů	11	7	3
6 vzdělávacích subjektů	6	4	2
7 vzdělávacích subjektů	5	3	2
8 vzdělávacích subjektů	6	4	2
9 vzdělávacích subjektů	3	2	1
Více než 10 vzdělávacích subjektů	4	3	1
<b>Celkem</b>	<b>152</b>	<b>100</b>	<b>48</b>

**Tab. 4.17** Struktura podnikatelských subjektů v Libereckém kraji spolupracujících se vzdělávacími subjekty

Typ školy	Firmy spolupracující se školami		
	Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
Jazykové školy	16	19	5
Autoškoly	10	11	3
Střední školy (SŠ, SPŠ, SOŠ)	32	35	10
Vysoké školy	32	35	10
<b>Celkem</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>28</b>

**Tab. 4.18** Struktura podnikatelských subjektů v Libereckém kraji podle typu škol, se kterými spolupracují

Podíl firem, které uvedly spolupráci se školami různého typu a zaměření, byl řádově čtvrtinový (28 %). Nejčastěji firmy spolupracují se středními a vysokými školami. Spolupráci s vysokými školami uvedla více než třetina firem, z toho převážná většina z nich spolupracovala s Technickou univerzitou v Liberci. Téměř pětina spolupracuje s jazykovými školami; více než desetina využívá ke vzdělávání zaměstnanců autoškoly.

Čtyři dotázané firmy uvedly, že při vzdělávání zaměstnanců spolupracovala s hospodářskou komorou, tři s Úřadem práce a jedna s Krajským úřadem Libereckého kraje.

Spektrum vzdělávacích institucí, se kterými firmy spolupracují, bylo široké. V otevřených otázkách firmy uvedly více než 180 různých vzdělávacích institucí z různých částí republiky. Přehled nejčastěji uváděných vzdělávacích institucí je uveden v tabulce č. 4.19.

Název vzdělávací instituce (VI)	Sídlo	Firmy spolupracující s VI		
		Počet firem	% firem	% všech dotázaných firem
Odborconsult-D	Praha	16	12	5
Agentura Progress DK	Liberec	11	8	4
Gradua Praha	Praha	11	8	4
Česká společnost pro jakost	Praha	11	8	4
Studio W Praha	Praha	10	8	3
Svaz účetních	Liberec, Jablonec n. N.	10	8	3
Agentura AMOS	Praha	9	7	3
Aperta Liberec	Liberec	8	6	2
ANAG, s.r.o.	Olomouc	6	5	2
CVLK	Liberec	7	5	2
Demónia Praha	Praha	6	5	2
Vzdělávací studio Dobeš	Liberec	6	5	2
VOX	Praha	5	4	2
AABYSS	Liberec	4	3	1
ATTEST	Praha	4	3	1
Commerce Base, s.r.o.	Jablonec n. N.	4	3	1
ECS Edconsia	Praha	4	3	1
<b>Celkem</b>		<b>132</b>	<b>100</b>	<b>42</b>

**Tab. 4.19** Vzdělávací instituce, se kterými nejčastěji spolupracují podnikatelské subjekty Libereckého kraje

Tabulka č. 4.15 uvádí 17 vzdělávacích institucí, které zajišťují vzdělávání zaměstnanců u 132 firem, což představuje téměř 42 % všech dotázaných. **TOP 6** tvořily firmy Odborconsult-D, Agentura Progress DK Liberec, Gradua Praha, Česká společnost pro jakost, Studio W Praha a Svaz účetních. S těmito institucemi spolupracovalo přibližně 44 % firem, které spolupráci se vzdělávací agenturou uvedly.

**Firmy s větším počtem zaměstnanců** mají tendenci spolupracovat s větším počtem vzdělávacích agentur a škol. Počet firem spolupracujících s více než pěti vzdělávacími subjekty se dvojnásobně zvyšoval s rostoucím počtem zaměstnanců. Většina malých firem spolupracovala maximálně se třemi subjekty. Mezi úspěšné žadatele o podporu vzdělávání patřilo pouze 11 % malých firem.

**Předmětem průzkumu bylo i zjištění zájmu firem o spolupráci se vzdělávacími institucemi,** resp. specialist(k)ou. Důraz byl kladen především na zájem o možnosti spolupráce v níže uvedených oblastech:

- ✓ analýza potřeb vzdělávání
- ✓ zpracování koncepce vzdělávání firmy

- ✓ monitoring trendů ve vzdělávání
- ✓ zpracování krátkodobého projektu vzdělávání
- ✓ realizace vzdělávání (výběr lektorů, organizační zajištění)
- ✓ získání přehledu o možnostech finanční podpory na vzdělávání a zpracování potřebné dokumentace.

Zájem firem o spolupráci se vzdělávacími institucemi uvádí tabulka č. 4.20. Vzhledem k tomu, že firmy mohly označit více možností spolupráce, součet uvedených procentuálních podílů přesahuje 100 %.

Typ spolupráce	Počet dotázaných firem	% dotázaných firem
Získání přehledu o možnostech získání finanční podpory na vzdělávání a zpracování potřebné dokumentace	124	39
Monitoring trendů ve vzdělávání	40	13
Zpracování koncepce vzdělávání firmy	37	12
Analýza potřeb vzdělávání	36	11
Realizace vzdělávání (výběr lektorů, organizační zajištění)	36	11
Zpracování krátkodobého projektu vzdělávání	30	10
Nemá zájem	34	11
Neuvedlo	103	33

**Tab. 4.20** Zájem firem o spolupráci se vzdělávacími institucemi a školami v oblasti vzdělávání zaměstnanců

**Zájem o spolupráci se vzdělávacími institucemi vyjádřilo přibližně 56 % z celkového počtu dotázaných firem. Nejvíce firem projevilo zájem o spolupráci týkající se:**

- ✓ získání přehledu o možnostech získání finanční podpory na vzdělávání
- ✓ zpracování potřebné dokumentace.

**Firmy projevily také zájem** o monitoring vzdělávacích trendů, zpracování koncepce vzdělávání, analýzu potřeb vzdělávání a jeho realizaci včetně zajištění lektorů a organizačního zajištění kurzů. Téměř desetina firem by uvítala zpracování krátkodobého projektu vzdělávání. Firmy poukázaly i na možnosti zlepšení práce vzdělávacích agentur v oblasti nabídky systémového vzdělávání, nabídky kurzů na míru, propojení kurzů s praxí nebo větší odbornosti lektorů (uvedlo 7 firem).

O spolupráci se vzdělávacími institucemi neměla zájem desetina dotázaných firem především proto, že vzdělávání zaměstnanců zajišťuje firma sama, nebo její centrála. Posouzení změn v míře využití vzdělávacích agentur dotázanými firmami podle oboru podnikání je uvedeno v tabulce č. 4.21.

Hodnocení míry využití vzdělávacích agentur v roce 2010 ve srovnání s rokem 2008 není tak jednoznačné. Většina firem považovala spolupráci se vzdělávacími agenturami v roce 2010 oproti roku 2008 za nezměněnou. U firem v některých oborech došlo v roce 2010 spíše k poklesu, u jiných naopak k nárůstu.

Míra využití vzdělávacích agentur oproti roku 2008	Obor podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Nižší	18	6	14	12	23
Stejná	54	52	45	34	45
Vyšší	13	10	9	13	7
Nemohu posoudit	15	32	32	41	25

**Tab. 4.21** Míra využití vzdělávacích agentur v roce 2010 oproti roku 2008 podle oboru podnikání

**U značné většiny se situace nezměnila. Vyšší pokles než nárůst míry využití vzdělávacích agentur byl zaznamenán v těchto oborech podnikání:**

- ✓ **Průmysl** (18 % firem uvedlo nižší míru využití vzdělávacích agentur ve srovnání s 13 %, které konstatovaly nárůst)
- ✓ **Obchod** (míra využití vzdělávacích agentur se snížila u 14 % firem, zatím co nárůst uvedlo 9 %)
- ✓ **Služby** (nejvyšší pokles – uvedlo 23 % firem, zatím co nárůst konstatovalo pouze 7 %).

Na základě výše uvedených výsledků lze konstatovat, že situace ve vzdělávání zaměstnanců firem podnikajících v průmyslu a stavebnictví byla stabilnější i v míře využití vzdělávacích agentur pro vzdělávání zaměstnanců. Významně odlišné změny byly zaznamenány v oblasti obchodu, dopravy a služeb. **Firmy podnikající v těchto oborech uvedly, že zaznamenaly zvýšení kvality nabídky vzdělávání, ale na druhé straně přesto omezily spolupráci se vzdělávacími agenturami.**

Podíl firem, které hodnotily změny ve spolupráci se vzdělávacími agenturami, byl v závislosti na počtu jejich zaměstnanců různý. Téměř třetina malých firem, čtvrtina středně velkých a osmina velkých firem nedokázala tuto změnu posoudit.

**Podíl malých a středně velkých firem, které konstatovaly pokles nebo nárůst spolupráce,** lze považovat za přibližně stejný. Jiná situace nastala u velkých firem, z nichž 27 % konstatovalo snížení spolupráce a pouze 15 % dotázaných uvedlo, že došlo k nárůstu spolupráce se vzdělávacími agenturami.

Názory firem na změny ve využití nabídky škol v roce 2010 oproti roku 2008 podle počtu zaměstnanců uvádí tabulka č. 4.22.

Míra využití nabídky škol v roce 2010 oproti roku 2008	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51–250	Více než 250
Nižší	11	11	27
Stejná	17	36	14
Vyšší	4	4	4
Nemohu posoudit	68	49	55

**Tab. 4.22** Míra využití nabídky škol v roce 2010 oproti roku 2008 podle počtu zaměstnanců

Změny v oblasti využití nabídky škol dokázala posoudit přibližně polovina velkých a středně velkých firem a třetina malých.

**Největší podíl firem, které uvedly, že míra využití nabídky škol zůstala stejná,** tvořily středně velké firmy (36 % z nich). V případě malých firem to bylo 17 % a velkých pouze 14 %. Názory firem na to, že spolupráce se školami byla v roce 2010 větší než v roce 2008, se vzácně shodly – představovaly pouze 4 % u všech kategorií firem. **K největšímu poklesu v oblasti spolupráce firem se školami došlo u velkých firem.** Přibližně 27 % z nich uvedlo, že spolupráce se školami se snížila, zatímco u ostatních firem tento podíl činil pouze 11 %.

## 4.6 Podpora dalšího vzdělávání a míra jejího využití podniky v Libereckém kraji

Součástí posouzení nabídky vzdělávání bylo i zjištění, do jaké míry a zda vůbec dotázané firmy využívají možností vzdělávání nabízené v rámci Strukturálních fondů EU pro rozvoj dalšího vzdělávání a zda žádaly o některý operační program.

**Převážná většina dotázaných firem (59 %) nevyužila možnost podat žádost o podporu** vzdělávání z prostředků Strukturálních fondů EU. Téměř třetina firem uvedla, že žádost podala a podporu pro rozvoj dalšího vzdělávání získala. Podíl neúspěšných žadatelů byl překvapivě nízký – přibližně 7 % firem žádost o podporu podalo, avšak dotaci nezískalo. V případě 8 firem (4 %) o dotaci nebylo v čase vyplňování dotazníku rozhodnuto. Stejný počet firem využil možnosti podpory rozvoje dalšího vzdělávání nepřímo účastí v projektech jiných subjektů.

**Z celkového počtu firem, které podaly žádost o podporu dalšího vzdělávání z prostředků Strukturálních fondů EU, žádalo o:**

- ✓ **OP LZZ 1.1 Školení jako šance** (33 firem, 53 %)
- ✓ **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost 3.2** (14 firem – téměř 23 % z nich)
- ✓ **OP LZZ 1.1 Educa** (11 firem – necelých 18 %)
- ✓ **OP RLZ 2004–2006** (8 firem – téměř 13 %)
- ✓ **„Vzdělávejte se“** (6 firem – necelých 10 %).

Významné rozdíly v oblasti využívání podpory vzdělávání zaměstnanců v rámci Evropských strukturálních fondů byly zjištěny mezi vybranými obory podnikání. Přehled využití této podpory podle vybraných oborů podnikání je uveden v tabulce č. 4.23.

Žádosti o podporu vzdělávání v rámci ESF	% firem podle oboru podnikání				
	Průmysl	Stavebnictví	Obchod	Doprava	Služby
Ano, žádaly a získaly dotaci	42	18	9	15	7
Ano, žádaly a nezískaly dotaci	9	3	4	3	2
Ano, žádaly (nerozhodnuto)	1	–	4	5	2
Ne, nežádaly	48	79	83	72	89

Tab. 4.23 Využití podpory vzdělávání zaměstnanců podle oborů podnikání

**Nejaktivnější a nejméně úspěšnější v žádostech o podporu vzdělávání zaměstnanců v rámci Evropských strukturálních fondů byly výrobní podniky.** Úspěšnost firem v průmyslu byla více než 40 %. Podíl firem podnikajících v jiných oborech, které získaly dotaci na vzdělávání svých zaměstnanců, byl podstatně nižší – téměř poloviční nebo třetinový ve srovnání s firmami v průmyslu. Podporu z Evropských strukturálních fondů získalo pouze 18 % dotázaných stavebních firem a 15 % firem působících v dopravě. Nejméně žádajících firem a firem, které získaly dotaci, bylo v oblasti obchodu a služeb. Přehled využití podpory vzdělávání firmami podle počtu zaměstnanců je uveden v tabulce č. 4.24.

Žádosti o podporu vzdělávání v rámci ESF	% firem podle počtu zaměstnanců		
	Méně než 50	51–250	Více než 250
Ano, žádaly a získaly dotaci	11	30	56
Ano, žádaly a nezískaly dotaci	5	8	10
Ano, žádaly (nerozhodnuto)	5	2	10
Ne, nežádaly	79	60	24

**Tab. 4.24** Využití podpory vzdělávání zaměstnanců podle počtu zaměstnanců

Podle počtu firem, které nežádaly o podporu vzdělávání z prostředků ESF, lze usuzovat, že **žádost o podporu vzdělávání podaly spíše větší firmy.** Žádost o podporu podalo 76 % velkých firem, 40 % středně velkých a pouze 21 % malých firem. Úspěšnost žádostí o podporu koresponduje s počtem podaných žádostí. **Nejvíce dotací na podporu vzdělání získaly velké (56 %) a středně velké firmy (30 %).** Mezi úspěšné žadatele patřilo pouze 11 % firem s počtem zaměstnanců menším než 50.

V podávání žádostí o podporu vzdělávání byly aktivnější a úspěšnější velké firmy. Nejvíce dotací na podporu vzdělání získaly velké a středně velké firmy. Průmyslové podniky, které ve velké míře patří k velkým firmám, byly v žádostech o podporu vzdělávání zaměstnanců v rámci Evropských strukturálních fondů ze všech oborů podnikání také nejaktivnější a nejméně úspěšnější. Úspěšnost firem byla více než 40 %.

Dotázané firmy měly možnost vyjádřit se i k možnostem podpory dalšího vzdělávání ze strany Úřadu práce a Krajského úřadu Libereckého kraje.

## 4.7 Možnosti podpory vzdělávání zaměstnanců ze strany Úřadu práce a Krajského úřadu Libereckého kraje

Názory na podporu dalšího vzdělávání zaměstnanců ze strany Úřadu práce vyjádřilo celkem 131 firem, což představovalo asi 45 % všech dotázaných.

**Nejvíce návrhů (uvedlo 37 firem) se týkalo rekvalifikací, potřeby jejich lepšího cílení, individualizace, vzdělávání těch, co mají zájem, a zatraktivnění rekvalifikací.** Další oblast návrhů, která měla poměrně velkou četnost (21 firem), se týkala finanční podpory, dotací a vyhlášení dalších programů. Firmy (uvedlo 9) by také uvítaly rozšíření

nabídky kurzů, větší různorodost a specializaci nabízených kurzů. Uvítaly by jazykové kurzy (např. i kurz češtiny pro cizince), kurzy zvyšující finanční a počítačovou gramotnost, vzdělávání středního managementu, osob samostatně výdělečně činných a dělníků. Více než 10 firem postrádá větší informovanost o kurzech ze strany úřadu práce. Uvítaly by aktivní přístup úřadu v nabízení kurzů, portál s nabídkou kurzů, případně konzultace v oblasti využití programů vzdělávání. Firmy (35 dotázaných) rovněž uvedly, že neumí posoudit, resp. nevidí možnosti podpory vzdělávání ze strany úřadu práce.

**V otázkách spolupráce s Krajským úřadem Libereckého kraje** byly firmy zdrženlivější. Své podněty uvedlo 91 firem (téměř 32 % dotázaných). Jednalo se o podobné požadavky jako v případě Úřadu práce: větší dotace na vzdělávání, rozšíření nabídky kurzů o specializované kurzy, zřízení učňovského školství, více technicky zaměřených, odborných středních škol a zlepšení komunikace a informovanosti např. zřízením portálu s nabídkou vzdělávacích akcí.

Objevily se i odpovědi typu, že neumí posoudit, nevidí možnosti (uvedlo 28 firem) nebo, že podpora Krajského úřadu Libereckého kraje je dostačující a firmy nic nepotřebují (uvedlo 16 dotázaných firem).

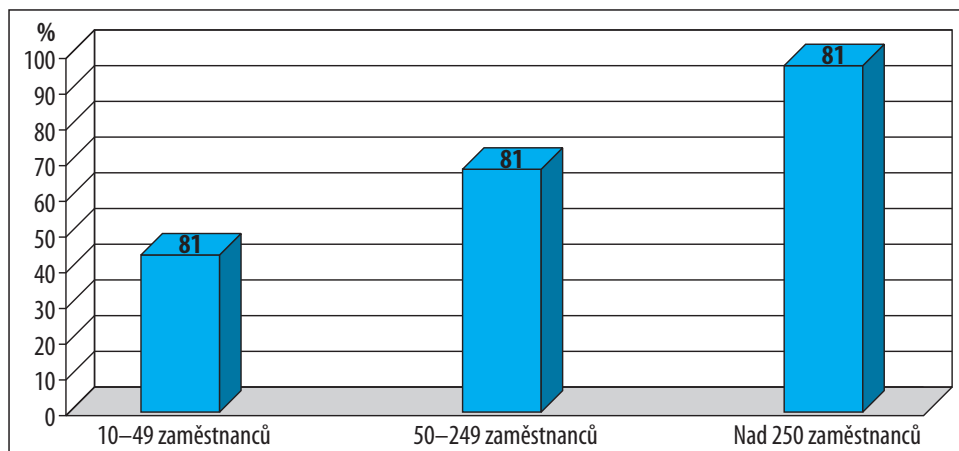
**Z faktických návrhů převládaly podněty týkající se** dotací vzdělávání, nabízení kurzů pro firmy zdarma, rozšíření nabídky kurzů, více specializovaných kurzů (uvedlo 18 firem). Další početnou skupinu tvořily návrhy týkající se znovu zřízení učňovského školství, více technicky zaměřených odborných škol a reorganizace středních škol (uvedlo 13 firem). Stejně velký počet firem (13) by uvítal větší a lepší komunikaci a informovanost ze strany Krajského úřadu Libereckého kraje, zřízení portálu s nabídkou vzdělávacích akcí nebo zasílání informací o kurzech s dostatečným předstihem.

## 4.8 Závěrečné shrnutí

Podíl podniků, které se v Libereckém kraji podílejí na vzdělávání zaměstnanců, představoval 69,7 % všech firem s více než 10 zaměstnanci. Hlubší analýzou bylo zjištěno, že neexistuje žádná souvislost mezi počtem vzdělávacích firem a oborem podnikání nebo okresem, ve kterém firma působí. **Podíly firem podnikajících v průmyslu, stavebnictví, obchodě, dopravě a službách**, které školí a těch, které neškolí, jsou ve všech oborech přibližně stejné, tj. školí asi polovina všech firem vybraných oborů. Nejvíce vzdělávají akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným.

**Existuje silná a významná závislost mezi počtem vzdělávacích firem a počtem zaměstnanců.** Podíly firem, které školí, jsou významně jiné než těch, co neškolí. Rozdíl v počtech školících firem mezi malými (10–49 zaměstnanců), středními (50–249 zaměstnanců) a velkými firmami (nad 250 zaměstnanců) ukazuje obrázek č. 4. 14.

Nejvíce firem, které vzdělávají zaměstnance, bylo v kategorii velkých firem. V této kategorii vzdělává přibližně 97 % firem. Zbývající 3 % tvořily firmy, které uvedly, že vzdělávání realizuje mateřská firma, která má sídlo mimo Liberecký kraj, obvykle v zahraničí.



**Obr. 4.14** Podíl vzdělávajících firem v Libereckém kraji v závislosti na počtu zaměstnanců

Vzhledem k poznatkům a závislostem prokázaným výzkumy je možné konstatovat, že zaměstnance vzdělávají všechny velké firmy (nad 250 zaměstnanců), vlastněné převážně zahraničním kapitálem (77 % velkých firem), podnikající hlavně v průmyslu. Nejmenší podíl vzdělávajících firem v Libereckém kraji tvořily **malé firmy** zaměstnávající méně než 50 zaměstnanců, vlastněné převážně českým kapitálem (87 %), tvořící převážnou většinu firem v obchodě, službách, stavebnictví a dopravě.

Vzhledem k tomu, že nebyly zjištěny významné rozdíly v podílech školících firem podle oboru podnikání, jež určují velikost poptávky, lze usuzovat, že poptávka se rovněž významně neliší. Je však možné konstatovat, že průmyslové podniky představují významně větší poptávku po vzdělávání než firmy v ostatních oborech, a to pouze proto, že tyto podniky zaměstnávají výrazně více zaměstnanců. Tato závislost byla zohledněna při posuzování velikosti potenciální poptávky, kde byly prokázány významné rozdíly podle počtu zaměstnanců.

**Velké firmy** v absolutních hodnotách vynakládají více finančních prostředků, školí více hodin, více lidí, avšak vzhledem k celkovému počtu těchto firem v Libereckém kraji (53) je celková poptávka nejnižší. **Malé firmy** přirozeně mají nižší náklady na vzdělávání, méně kurzů, hodin a proškolených, ale svojí četností (1 310 firem) představují největší potenciální poptávku. U obou kategorií firem došlo v roce 2010 oproti roku 2009 k výraznému poklesu objemu vzdělávání. Plány těchto firem byly však pozitivní. V roce 2011 plánovaly zvýšit počet hodin vzdělávání, přičemž významný podíl na celkové poptávce měly představovat malé firmy. Poptávka středně velkých firem se ukázala být relativně stabilní.

Vzdělávací potřeby firem se ukázaly být odlišné podle oboru podnikání i počtu zaměstnanců. Pokud jde o bližší specifikaci potřeb vzdělávání, ukázalo se, že rozhodování firem o dalším vzdělávání bylo ovlivněno především tématickým zaměřením kurzů a kvalitou. Cena kurzů nebyla nejdůležitějším faktorem.

**Malé firmy** plánují vzdělávat hlavně v oblasti technologických procesů a techniky, střední v řízení vnitropodnikových změn a velké v oblasti řízení a vedení lidí, týmové spolupráci a cizích jazyků. Malé firmy nutně musí respektovat multifunkčnost pracovních pozic, která vyplývá z potřeby zajišťování provozu, a proto si nemohou dovolit zaměstnávat specialisty na vzdělávání. To ale neznamená, že vzdělávání nevěnují pozornost, což potvrzuje zjištění, že **malé firmy ve srovnání se středně velkými a velkými vynakládaly v absolutních hodnotách méně finančních prostředků na vzdělávání a školily méně zaměstnanců, avšak každý jejich zaměstnanec se účastnil více kurzů.**

Z hlediska procesu vzdělávání, **velké (průmyslové) podniky na rozdíl od ostatních** jsou stabilnější a systematictější. Systém vzdělávání mají více propracovaný a plánovaný, založený na spolupráci se specialisty. Aktivně vyhledávají informace, spolupracují s více vzdělávacími subjekty a získávají finanční podpory určené pro vzdělávání. Informace o nabídce získávají především ze vzdělávacích portálů a členstvím v odborných asociacích. Mají dobrou znalost nabídky a jsou schopny ji velmi dobře posoudit. Ke kvalitě nabídky jsou náročnější a kritičtější. Nedostatky vidí v nabídce vzdělávání mistrů. Jsou progresivnější v nových formách výuky – ve větší míře využívají interaktivní trénink, outdoor a indoor. Využívají všechny možnosti realizace vzdělávání ve vztahu k místu i zajištění kurzů interními a externími lektory s výjimkou dělnických profesí, které zajišťují pouze interními lektory.

**Téměř všechny velké firmy** na rozdíl od jiných realizují výuku cizích jazyků, rozvoj kvalifikace, profesní a manažerské vzdělávání, vzdělávání administrativních pracovníků, vrcholového a středního managementu<sup>30</sup>. V roce 2010 u nich došlo k poklesu objemu vzdělávání i snížení spolupráce se vzdělávacími subjekty a školami. Velké firmy však předpokládaly, že po odeznění krize dojde ke zvýšení hodin vzdělávání.

### **Význam vzdělávání pro budoucnost podniků**

V chování firem Libereckého kraje v oblasti podnikového vzdělávání je zřejmé, že doznívá ekonomická krize, která vedla ke snižování nákladů, což se odrazilo i v objemu a charakteru vzdělávání zaměstnanců.

Firmy si uvědomují, že jednou z klíčových možností, jak se s probíhajícími celospolečenskými a technologickými změnami vyrovnat, je vzdělávání. Požadavky trhu práce se rychle mění a neustále zvyšují nároky na kvalifikovanou pracovní sílu. Potvrzuje to celá řada výzkumů a studií. Další vzdělávání je a bude důležitým faktorem růstu a konkurenceschopnosti podniků i ekonomiky (MŠMT, 2010, s. 3). Na zvyšování a prohlubování kvalifikace a vzdělávání se budou muset z důvodu sílící konkurence na trhu značnou měrou podílet také zaměstnavatelé (MŠMT, 2010, s. 12).

Výše uvedenou skutečnost dokazují i výsledky průzkumu, který zjistil rostoucí zájem o zvýšení objemu vzdělávání nejenom u velkých firem, které tomu věnují velkou pozornost, ale i u malých firem. Celá řada firem si uvědomila, že nestačí pouze investice do zařízení a technologií, ale je nutné investovat i do vzdělávání lidí. Pro rok 2011 firmy předpokládaly oživení a zvýšení investic. Průzkum zjistil i zájem o spolupráci se specialisty

<sup>30</sup> Malé a středně velké podniky tyto kurzy realizují také, avšak v podstatně menší míře.

a vzdělávacími institucemi v oblasti monitoringu trendů, možností získání finanční podpory na vzdělávání a zpracování potřebné dokumentace (uvedlo 52 % dotázaných). Záleží pouze na tom, jak management sleduje vývojové trendy a vzdělávání orientuje na budoucnost.

Toto vymezení potřeb a poptávky podnikatelských subjektů vytváří pro vzdělávací instituce, lektory a specialisty příležitost pro změnu jejich nabídky i možnosti spolupráce. Kromě koncepce a zajištění výuky by se měly zaměřit také na poradenskou činnost a dlouhodobou spolupráci s firmami. Důležité při tom bude uplatnění diferencovaného přístupu a vytvoření vzájemného, dlouhodobého vztahu mezi vzdělávací institucí a firmou, ze kterého budou profitovat obě strany.

## 5 Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším vzdělávání ze strany nepodnikatelských subjektů v Libereckém kraji

### 5.1 Koncepce, metodika a vzorek

#### 5.1.1 Koncepce

Akce byla součástí projektové aktivity, která hodnotila poptávku zaměstnavatelů po dalším profesním vzdělávání pomocí hromadných dotazníkových šetření. **Průzkum se zaměřil na vzdělávání zaměstnanců nepodnikatelských subjektů** – úřadů, příspěvkových organizací a nestátních neziskových organizací občanského typu. **Účelem bylo zmapovat základní situaci v poptávce** nepodnikatelských organizací po dalším (profesním) vzdělávání.

Průzkum mezi nepodnikatelskými subjekty se týkal těchto tematických okruhů:

- ✓ základních faktů o vzdělávání a podmínek v organizaci
- ✓ vzdělávacích potřeb a hodnocení nabídek vzdělávacích institucí
- ✓ hodnocení vybraných názorů na další vzdělávání v ČR
- ✓ námětů a doporučení pro pomoc ze strany úřadů práce, krajského úřadu a dalších institucí
- ✓ základních údajů o dotazovaných organizacích

#### 5.1.2 Metodika

**Dotazování bylo zahájeno v říjnu 2010 a probíhalo do konce prosince.**

Použili jsme postup běžný u tohoto typu dotazování:

1. rozesílka hromadným e-mailem s žádostí o vyplnění
2. telefonická urgence, příp. nabídka na osobní návštěvu tazatele,
3. osobní návštěvy s rozhovorem nad dotazníkem

Akceptovali jsme přitom rozhodnutí kontaktované osoby – např. že si nepřeje návštěvu a chce zaslat dotazník e-mailem. Na dotazování se podíleli tři pracovníci Tímy Liberec a externí tazatelka.

Dotazování probíhalo v několika vlnách. Z databází neziskových organizací byl pořízen výběr organizací, které mají alespoň 5–10 zaměstnanců a dá se u nich předpokládat, že své zaměstnance školí, a k nim byla přiřčena databáze příspěvkových organizací a městských úřadů. Takto byla vybrána databáze cca 220 subjektů, které byly kontaktovány s žádostí o vyplnění dotazníků. **Celkem bylo z cílové skupiny dotazovaných získáno 93 dotazníků (konečná návratnost činí 42 %).**

Dotazníky byly kontrolovány na chybovost, následně zpracovány do excelové matice dat, data byla poté čištěna a zpracována s pomocí softwaru PASW, pořízeného z rozpočtu projektu.

### 5.1.3 Vzorek

Stručný popis souboru dotazovaných je důležitý proto, aby se ozřejmila jeho struktura a možnosti zobecnění dosažených výsledků.

Není-li uvedeno jinak, je počet dotazovaných 93 (příp. o málo nižší – při několika absencích). **Výsledky jsou uváděny v % z počtu dotazovaných**, kteří na danou otázku odpověděli.

#### Osoba dotazovaného

„Dotazovaným“ máme na mysli samotnou organizaci, ačkoliv za ni pochopitelně odpovídala určitý fyzická osoba. O těchto osobách známe to hlavní – jejich **funkční postavení v dotazované organizaci**. Jsou to (v %):

statutární zástupce, např. předseda občanského sdružení	15,1
ředitel	40,7
jiná funkce (většinou personalista, někdy člen správní rady, tajemník, za NNO i sociální pracovník, aj.)	44,2

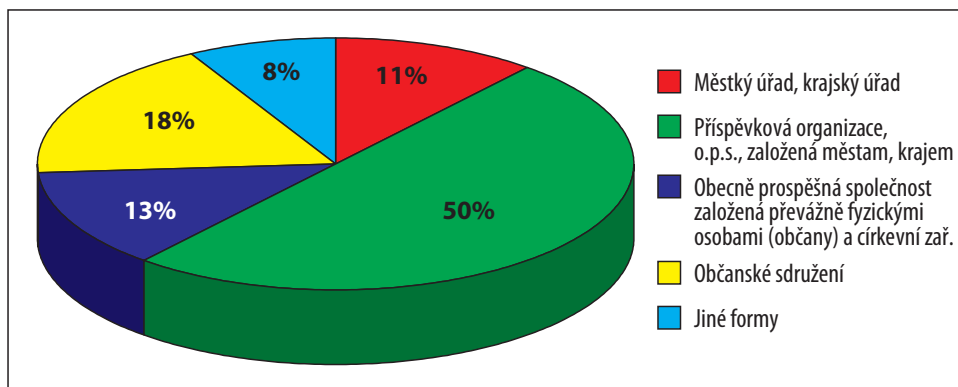
**Tab. 5.1** Funkční postavení dotazovaných v organizaci

Je zřejmé, že **dotazníky vyplňovaly osoby dobře informované o problematice vzdělávání v organizaci**. K některým otázkám (přehled navštívených školení nebo náklady organizace na vzdělávání) si musely obstarat údaje od specializovaných útvarů.

#### Právní forma

Šlo o mix převážně nepodnikatelských organizací, které byly rozděleny do osmi skupin. Při zpracování jsme vhodně sloučili málo zastoupené skupiny. Např. o.p.s. založené převážně občany, nadace, nadační fondy a církevní zařízení jsme sloučili do jedné skupiny, občanská sdružení do další. Vzniklo tak pět hlavních skupin:

Vzorek dotazovaných je z poloviny tvořen příspěvkovými organizacemi nebo obecně prospěšnými společnostmi (o.p.s.), které založily orgány veřejné správy. To však není proti základní struktuře nepodnikatelských subjektů v kraji, uvážíme-li, že jsme se dotazovali pokud možno organizací s větším počtem pracovníků. Malé obecní úřady a malá občanská sdružení – které jsou jinak zastoupeny ve spektru úřadů a NNO v převážné míře – se zde tedy nemohly uplatnit: vzhledem k účelu průzkumu by přinesly příliš málo informací. Do vzorku jsme zařadili i sedm obchodních společností (dvě nemocnice a pět škol), přestože jejich právní forma neodpovídá statutu neziskového subjektu. Avšak z hlediska vzdělávacích potřeb jsou ve stejné situaci jako příspěvkové organizace kraje a měst či o.p.s., které působí ve školství nebo zdravotnictví.



**Obr. 5.1** Právní forma organizace

Abychom měli statisticky přiměřenější základ pro porovnání organizací různého druhu, přetřídili jsme všechny dotazované organizace do tří základních skupin: **krajský a městské úřady (MÚ), příspěvkové organizace státu, kraje, měst nebo obcí, jakož i jimi založené o.p.s. (PO), a konečně neziskové organizace občanského typu (NNO).**

	počet	%
MÚ	10	11,6
PO	47	54,7
NNO	29	33,7
<b>celkem</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 5.2** Dotazování dle segmentů

V této zprávě je **nazýváme segmenty**. Toto rozdělení později použijeme pro vystižení rozdílů mezi organizacemi.

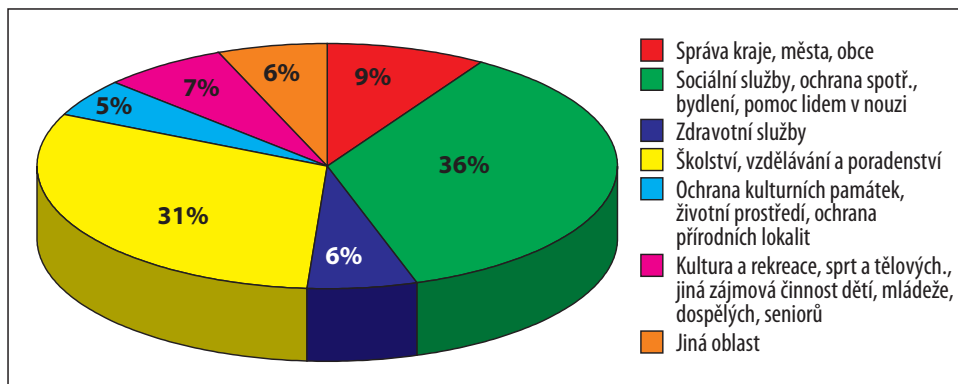
Rozhodně nelze tvrdit, že podíl úřadů místních samospráv nebo podíl NNO odpovídá podílu dosaženému ve vzorku. Nešlo totiž o náhodný výběr. **Obraceli jsme se přednostně na ty organizace, o kterých se dalo předpokládat, že mají alespoň několik pracovníků**, protože bez toho by dotazování k otázkám vzdělávání bylo irelevantní. **Nelze tedy počítat s tím, že by výsledky byly reprezentativní a tedy s dostatečnou jistotou zobecnitelné na celý souhrn nepodnikatelských subjektů v Libereckém kraji.**

**Vzorek ovlivnila rovněž ochota dotazovaných: Všeobecně vyšší návratnost jsme zaznamenali od školských zařízení a od příspěvkových organizací vůbec** (zřejmě pro jejich všeobecně vyšší disciplinovanost v informačních akcích) než od NNO.

### Obor působnosti

V jaké oblasti činnosti organizace převážně působí? **Vlivem záměrnosti výběru (orientace na větší zaměstnavatele) a větší ochoty organizací sociálních a vzdělávacích**

**služeb převažují ve vzorku tyto dva obory.** Např. 31 % organizací z oblasti vzdělávání je dáno jejich vysokým počtem (školy) a také jejich přístupem ke vzdělávání vlastních zaměstnanců.



**Obr. 5.2** Oblast působení organizace

V dalším textu podle potřeb porovnáváme segmenty příspěvkových organizací (PO) a neziskových organizací občanského typu (NNO). Je třeba vědět, že jde většinou o malé zaměstnavatele, jejichž zástupci ve vzorku mají typické dva obory působnosti: sociální služby a vzdělávání s poradenstvím; v případě NNO jde také o různé zájmové činnosti (organizace mohly uvést více oborů, proto součet není roven 100):

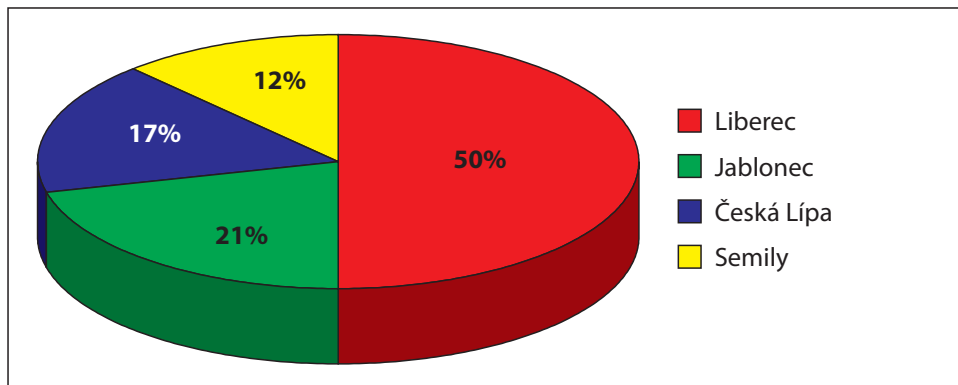
	segment		celkem
	PO	NNO	
sociální služby, ochrana spotřebitele, bydlení, pomoc lidem v nouzi	40,4 %	55,2 %	38
zdravotní služby	8,5 %	3,4 %	5
školství, vzdělávání a poradenství	44,7 %	27,6 %	29
ochrana kulturních památek, životní prostředí, ochrana přírodních lokalit	0,0 %	13,8 %	5
kultura a rekreace, sport a tělovýchova, jiná zájmová činnost dětí, mládeže, dospělých, seniorů	4,3 %	20,7 %	8
jiná oblast	4,3 %	13,8 %	6
<b>celkem (počet)</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>86</b>

**Tab. 5.3** Oblast působnosti dle segmentů

**Dotazování bylo anonymní** v tom smyslu, že není poskytována informace, „kdo jak“ odpovídal.

## Geografické rozmístění dotazovaných

Ve kterých městech kraje mají organizace nejvíce pracovníků? Otázka spíš ověřovala, že **jsme se dotázali subjektů** ze všech obvodů obcí s rozšířenou působností – **z celého území kraje. Nejvíce jich samozřejmě bylo z Liberce (38 %), z Jablonce n. N. (14 %) a z České Lípy (10 %).** V grafu je rozmístění dotazovaných organizací dle okresů:



**Obr. 5.3** Geografické rozmístění dotazovaných

## Aktuální počet pracovníků

64 organizací zodpovědělo otázku na **aktuální počet pracovníků**, které v současné době na území Libereckého kraje mají včetně placených externích spolupracovníků. Mezi organizacemi je samozřejmě velký rozptyl: největší účastník průzkumu, významná státní organizace, vykázal 1680 pracovníků, naopak Dobrovolnické centrum krajské nemocnice, organizace Českého svazu žen a Roska mají pouze jednoho pracovníka.

V průměru působilo v dotazovaných organizacích 96 pracovníků. Medián je však 25, což ukazuje, že většina organizací má o hodně méně než 96 pracovníků. **30 % má do 10 pracovníků, 50 % od 1 do 25 pracovníků a 88 % dotazovaných organizací od 1 do 100 pracovníků.**

## 5.2 Vzdělávací aktivity v organizacích

### 5.2.1 Vývoj vzdělávacích aktivit, jejich objem a obsah

#### Změny ve vzdělávání

Jedním ze záměrů průzkumu je postihnout, k jakým změnám došlo v chování nepodnikatelských organizací v oblasti vzdělávání zaměstnanců v posledních dvou letech. Dotazovaní byli požádáni, aby posoudili změny, ke kterým v jejich organizaci došlo mezi lety 2008 a 2010. Na otázku odpověděli zástupci 88 organizací.

Převážná většina uvádí, že úroveň vzdělávání je přinejmenším stejná, mnohdy i lepší. Ke zhoršení situace došlo ve využívání nabídky středních škol pro vzdělávání vlastních zaměstnanců.

Vynecháme-li ze zpracování ty, kteří změny nemohou posoudit, získáme realističtější obrázek. V pravém sloupci je vyjádřen poměr mezi počtem těch, kteří hlásí zlepšení, a těch, kteří hodnotí poslední stav (1. pol. 2010) jako horší.

K jakým změnám ve vaší organizaci došlo mezi 1. pololetím 2008 a 1. pol. 2010? (v %)	vyšší, lepší	zhruba stejné	nižší, horší	podíl zlepšení : zhoršení
a) celkový objem vzdělávání (počet hodin nebo dnů a počet proškolených) je vyšší, stejný nebo nižší než byl tehdy?	68,3	26,8	4,9	14 : 1
b) počet různých školení a kurzů je vyšší než tehdy?	55,0	38,8	6,2	9 : 1
c) vzdělávání je kvalitnější než bylo tehdy?	41,4	55,7	2,9	14 : 1
d) vynakládáte více fin. prostředků než tehdy (odhadem)?	43,2	36,5	20,3	2 : 1
e) více využíváte vzděl. instituce z území Libereckého kraje?	33,8	50,7	15,5	2 : 1
f) ke vzdělávání více využíváte nabídku středních škol?	3,3	26,7	70,0	1 : 21

**Tab. 5.4** Změny v organizacích mezi roky 2008 a 2010

V přesvědčivé většině organizací stoupl celkový objem vzdělávání a na druhé straně se údajně velmi zásadně zhoršilo využívání nabídek středních škol.

Zeleně zbarveny jsou převažující odpovědi – tedy hlavní trendy:

- ✓ zvýšil se celkový objem vzdělávání (z hlediska počtu hodin a účastníků) a počet školení a kurzů,
- ✓ převážně beze změny je hodnocena kvalita vzdělávání, využití vzdělávacích institucí z Libereckého kraje a vynakládání finančních prostředků na vzdělávání – avšak ve všech třech kritériích je výrazně více organizací, které hlásí zlepšení než zhoršení,
- ✓ výrazně se zmenšil podíl organizací, které využívají nabídku středních škol (pouze 3 % sdělují vyšší využití, kdežto 70 % nižší).

Jak si tento výsledek vysvětlit? Střední školy v Libereckém kraji nyní nenabízejí jen dálkové studium ukončené maturitou, ale i řadu kurzů, především v rámci dlouhodobého záměru, který je nyní realizován v podobě ambiciózního projektu UNIV-2 Národního ústavu odborného vzdělávání, jehož cílem je učinit ze středních škol centra celoživotního učení.

### Je tedy možné, že

- a) **střední školy ve své nabídce stagnují**, neboť v posledních letech díky prostředkům Evropského sociálního fondu se podstatně zvýšila nabídka vzdělávacích agentur (jakožto příjemců grantů) a úřadů práce,
- b) **na trhu došlo k restrukturalizaci vzdělávacích potřeb** – je menší poptávka po obecných a univerzálních kompetencích (kurzy účetnictví, počítačové gramotnosti, jazyků apod.), resp. jejich výuka je dostupnější, flexibilnější a možná i kvalitnější a cenově výhodnější u jiných subjektů. Tedy i uspokojení těchto potřeb je zčásti předmětem substituce nabídky.

Ať už je příčina ve změnách nabídky nebo poptávky (pravděpodobně však obojí), měly by jak samy střední školy, tak realizátor UNIV-2 (NÚOV Praha) a zřizovatel většiny SŠ (Liberecký kraj) vyhodnotit změny, ke kterým možná na trhu vzdělávání dospělých v Libereckém kraji dochází.

### Informace o nabídce vzdělávání

Informace o nabídce vzdělávání získává většina organizací z více zdrojů. Nejčastěji (90 %) je nabídka doručována poštou nebo e-mailem. Ve dvou třetinách se uplatňují zkušenosti s poskytovateli vzdělávacích služeb atd. – celkové výsledky (seřazené podle výskytu) jsou v tabulce:

Z jakých zdrojů získáváte informace o nabídce vzdělávání?	%
nabídku obdržíme poštou nebo e-mailem	89,0
vlastní zkušenost s poskytovatelem vzdělávání	68,1
internetové stránky vzdělávacích institucí (agentur a škol)	56,0
reference z jiných organizací apod.	51,6
na specializovaných portálech k profesnímu vzdělávání, které obsahují seznam nabídek více vzdělávacích institucí	27,5
jiný zdroj informací	12,1

Tab. 5.5 Zdroje informací o nabídce vzdělávání

Mezi jinými zdroji informací byly jmenovány například katalogy kurzů, informace z ústředí dané organizace nebo z profesní asociace.

Organizace samozřejmě mohly uvést více než jednu možnost, proto by byl součet větší než 100 %. **V průměru uvedla organizace tři zdroje.** To vede k celkovému závěru, že **nabídka se k organizacím dostává různými prostředky.**

Situace v získávání informací se liší i v jednotlivých segmentech:

	segment			celkem
	MÚ	PO	NNO	
nabídka, kterou obdržíme poštou nebo e-mailem	100,0 %	95,7 %	71,4 %	<b>74</b>
reference z jiných organizací apod.	66,7 %	48,9 %	53,6 %	<b>44</b>
vlastní zkušenost s poskytovatelem vzdělávání	77,8 %	74,5 %	57,1 %	<b>58</b>
internetové stránky vzdělávacích institucí (agentur a škol)	55,6 %	51,1 %	53,6 %	<b>44</b>
na specializovaných portálech k profesnímu vzdělávání, které obsahují seznam nabídek více vzdělávacích institucí	11,1 %	29,8 %	25,0 %	<b>22</b>
jiný zdroj informací	0,0 %	12,8 %	14,3 %	<b>10</b>
<b>celkem (počet)</b>	<b>9</b>	<b>47</b>	<b>28</b>	<b>84</b>

Tab. 5.6 Zdroje informací o nabídce vzdělávání dle segmentů

**Z různých informačních zdrojů jsou více saturované úřady veřejné správy** (100 % dostává nabídky poštou nebo e-mailem, dvě třetiny pomocí referencí atd.). Menší význam – než pro PO a NNO – však pro ně mají specializované portály a jiné zdroje informací. PO a NNO mezi dalšími zdroji informací jmenovaly například členství v AIVD a ve specializovaných profesních asociacích, Katalog kurzů profesního vzdělávání + nabídka škol, Tréninkové a vzdělávací středisko Fokusu Praha či dohodu o tématech vzdělávání v rámci jednotlivých organizací v Unii Roska v ČR.

**Z čí iniciativy se tyto informace k zaměstnavatelům dostávají?** Roztřídili jsme odpovědi podle toho, zda můžeme za prvotního iniciátora považovat toho, kdo vzdělávání nabízí, a kdo je potřebuje či poptává.

Za iniciátora nabídky považujeme vzdělávací agenturu i v případě využívání internetových stránek, i když si tam zájemce samozřejmě musí nejdřív „kliknout“. Ale stejné to je i v případě obdržení nabídky poštou (musí otevřít obálku) nebo e-mailem (přijmout a otevřít). Všechny tyto způsoby připisujeme poskytovateli vzdělání a ve zbývajících případech (vlastní zkušenost a cizí reference) přisuzujeme iniciativu tomu, kdo vzdělání hledá. Jiné zdroje informací jsme rovněž rozdělili mezi oběma skupiny, proto se nedají předchozí počty mechanicky sčítat.

Protože dotazovaní mohli uvádět více způsobů, přepočítali jsme výsledky na % z počtu odpovědí (nikoliv tedy z počtu dotazovaných). Tak lze vyjádřit „podíl na iniciativě v informování o nabídkách vzdělávání“: z hlediska způsobů informování **je informace o možnostech vzdělávání z větší části (58 %) poskytnutá vzdělávací institucí, méně často vzniká iniciativním hledáním adresáta vzdělávání (42 %).**

Aby nedošlo k dezinterpretaci těchto výsledků, je pravděpodobné, že **iniciativa ze strany nabídky je sice mohutnější, ale méně účinná, kdežto vyhledávání nabídky ze strany zaměstnavatele je méně používané, ale o to účinnější, protože je již zacíleno na jejich konkrétní vzdělávací potřeby.**

### **Kurzy realizované v nepodnikatelských organizacích**

Jak rozsáhlé a jak rozmanité je vlastně vzdělávání zaměstnanců v nepodnikatelských organizacích různého typu? Jde o jednu z klíčových otázek pro zhodnocení situace v dalším vzdělávání. K dosažení jednotného výkladu a statisticky spolehlivého výsledku jsme si vyžádali informace o vzdělávacích programech (kurzech) za 1. pololetí 2010 s rozsahem alespoň 20 hodin výuky. Protože šlo o to, postihnout obsahovou náplň (rozmanitost) vzdělávání, zpracovali jsme i akce s jediným účastníkem z dotazované organizace. Podrobný přehled je v úplném znění zprávy na [www.dvlk.cz](http://www.dvlk.cz).

Počty hodin a absolventů, informací o akreditaci a „původ“ lektora jsme zpracovali hromadně pro celkový obrázek o situaci. V těchto statistikách jsme však ponechali i kurzy s méně než 20 hodinami (často dvoudenní) a ovšem i školicí akce, kterých se z dotazované organizace zúčastnila jediná osoba.

### Počet hodin výuky kurzů:

průměr	83
medián	30
minimum	8
maximum	1360
počet akcí	99

**Tab. 5.7** Počet hodin výuky kurzů

Průměrných 83 hodin rozsahu kurzu je statisticky pod vlivem menšího počtu rozsáhlých kurzů (mimojiné čtyř kurzů nad 200 hodin). **Polovina kurzů měla nejvýše 30 hodin.**

### Počet absolventů kurzů:

průměr	10
medián	2
minimum	1
maximum	300
počet akcí	98

**Tab. 5.8** Počet absolventů kurzů

Průměrně z jedné organizace absolvovalo kurz 10 účastníků. To je ovšem opět dezinterpretující údaj, neboť **v polovině všech případů šlo o dvě nebo méně osob.**

### Akreditace a lektoři

Naprostá většina kurzů, které dotazovaní jmenovali, je akreditovaná – 84,5 %. Jak je vidět z uvedených přehledů, **v kurzech pro pracovníky úřadů a příspěvkových organizací jsou již akreditované všechny**, v kurzech pro NNO ještě ne.

Jinými slovy, **na trhu se už stěží uplatní vzdělávací instituce s neakreditovanými vzdělávacími programy.** Protože je však známo, že je snadné akreditace dosáhnout (a dosavadní požadavky na akreditaci jsou spíše nenáročné), roste počet akreditovaných programů v posledních letech velmi dynamicky. **Otázka kvality akreditací by měla být určité prozkoumána i na vzorku vzdělávacích institucí.**

Srovnáme-li situaci v jednotlivých segmentech, zjišťujeme, že **veřejná správa (MÚ a KÚ) objednává a její zaměstnanci absolvují pouze akreditované vzdělávací programy:**

	segment			celkem (kurzů)
	MÚ	PO	NNO	
akreditovaný kurz	100,0 %	92,9 %	67,9 %	80
neakreditovaný kurz	0,0 %	7,1 %	32,1 %	13
<b>celkem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>93</b>

**Tab. 5.9** Kurzy dle segmentů a akreditace

Zpracování nyní ovšem nevychází z počtu dotazovaných organizací, nýbrž z počtu analyzovaných kurzů!

Je pozoruhodné, že **většina (58 %) uváděných kurzů byla provedena externími lektory mimo Liberecký kraj.**

Uplatňují se tu dvě situace:

1. organizace zve mimokrajské lektory ke vzdělávacím akcím konaným na území kraje,
2. organizace vysílá své pracovníky do kurzů, které se konají mimo Liberecký kraj (a lektory pak bývají lidé rovněž mimo Liberecký kraj).

Protože jsme nezjišťovali místo realizace kurzů, nelze odpovědět s jistotou, v jakém poměru k tomu dochází. Avšak určitým vodítkem je počet absolventů: čím větší počet absolventů kurzu z jedné organizace, tím pravděpodobnější je, že byl proveden právě pro tuto organizaci, v jejím sídle nebo na území kraje.

I tady jsou určité, avšak statisticky nevýznamné rozdíly mezi segmenty (v tabulce opět uvádíme kurzy, nikoliv dotazované):

	segment			celkem
	MÚ	PO	NNO	
interní lektor	0,0 %	15,4 %	3,4 %	9
externí lektor z LK	44,4 %	21,2 %	41,4 %	27
externí lektor mimo LK	55,6 %	63,4 %	55,2 %	54
<b>celkem</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>90</b>

**Tab. 5.10** Kurzy dle lektorů a segmentů

Jak ukazuje tabulka, **KÚ a MÚ nemají pro žádnou školenou problematiku vlastní lektory (!)**. Ale i v PO a NNO jich působí celkově jen velmi malý počet.

Analýzou 97 vzdělávacích akcí, u nichž byl uveden jak lektor, tak akreditace, zjišťujeme, že **neakreditované kurzy (celkem 15) jsou relativně často uskutečňovány lektory interními, anebo externími lektory z Liberecké kraje.** Základní přehled poskytuje tabulka (v % z počtu kurzů uskutečněných jednotlivými typy lektorů):

		lektor			celkem
		interní	z LK	mimo LK	
akreditace	ano	50,0 %	80,6 %	92,9 %	<b>84,5 %</b>
	ne	50,0 %	19,4 %	7,1 %	<b>15,5 %</b>
<b>celkem</b>		<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

**Tab. 5.11** Kurzy dle lektorů a akreditace

Zatímco podíl externích lektorů mimo kraj na neakreditovaných kurzech činí 7 %, v případě externích lektorů z Libereckého kraje je to 19 % a z interních lektorů organizací dokonce 50 %.

Všimněme si však, které kurzy jsou neakreditované: někdy jde o tematiku, která není běžná a v komunitě, kde je o ni zájem, není třeba akreditací (viz např. kurz Střediska komplexní terapie psychosomatických poruch), avšak častěji jde o tematiku, pro níž určité akreditované kurzy existují (viz např., jazykový kurz, skupinová psychoterapie nebo kurz ke kvalitě veřejných služeb). Nelze však předpokládat, že kurzy bez akreditace mají nižší kvalitu a lektori nižší úroveň. Může jít o specialisty, kteří sami kurz připraví a provedou, avšak vzděláváním „se neživí“ a proto jej nenechají akreditovat.

I když jsme sbírali informace pouze o 1. pololetí, které bývá na vzdělávání intenzivnější než 2. pololetí s oběma „prázdninovými“ měsíci, domníváme se, že lze odhadnout celkové objemy vzdělávání v dotazovaných organizacích (v kurzech od 20 hodin délky). Optimistický celoroční odhad roku 2010 činí celkem 1600 účastníků 10400 výukových hodin (tj. celkem 16 640 000 osobohodin věnovaných vzdělávání v 53 organizacích).

Protože jsme však nemohli provést vyčerpávající zjišťování ve všech organizacích Libereckého kraje ani zajistit jejich reprezentativní vzorek (pro takový výběr vzorku nejsou známy potřebné statistiky), **nelze dost dobře odhadnout celkový objem vzdělávání v kraji.**

### Vzdělávání pro cizí zaměstnance

Přestože se dotazované organizace nezaměřují přímo na vzdělávání, řada z nich rovněž organizuje školení a semináře pro jiné osoby než vlastní pracovníky. Nejde jen o kurzy nad 20 hodin výuky (jako v předešlé otázce). Naopak, většina těchto akcí „i pro cizí“ je patrně tvořena půldenními nebo jednodenními akcemi typu semináře nebo konference. Tyto **akce organizuje 41 % dotázaných organizací.**

Pro jiné než vlastní pracovníky pořádají kurzy především krajské a městské úřady (78 % z nich), méně často příspěvkové organizace (61 %) a NNO (54 %).

Kurzy a semináře jsou organizovány v rozmanité tematice a pro různé cílové skupiny (přehled na [www.dvfk.cz](http://www.dvfk.cz)).

## 5.2.2 Financování vzdělávání v organizacích

### Náklady organizací na vzdělávání

Jaké jsou celkové náklady organizací na vzdělávání jejich zaměstnanců? Zjišťovali jsme tento údaj za ucelený kalendářní (účetní) rok 2009 a zdá se, že většina údajů odpovídá skutečnosti. Ke kvalitě dat je třeba připomenout, že dotazované nemůžeme žádat, aby nás nechali nahlédnout do svých účetních výkazů a musíme se spolehnout na jejich ochotu a přesnost.

V případě celkových nákladů jsme požadovali přímé náklady, především fakturaci pořadatelů a dodavatelů školení a kurzů. V případě počtu zaměstnanců mělo jít o průměrný nepřečtený počet za rok 2009. Údaje z jednotlivých organizací se pochopitelně velmi liší, takže (kromě extrémních hodnot) nemůžeme usuzovat na to, který údaj je skutečně správný, úplný, a který ne (vyloučili jsme pouze jeden). Zjištěné údaje jsou v tabulce.

	náklady (Kč)	počet pracovníků
průměr	179 700	108
medián	35 000	27
minimum	2 000	1
maximum	2 500 000	2 080
směrodatná odchylka	418 794	317
odpovědělo organizací	63	81

**Tab. 5.12** Celkové náklady na vzdělávání jednoho pracovníka

Z tabulky vyplývá několik skutečností:

- ✓ údaj o počtu pracovníků bylo ochotno poskytnout více organizací než údaje o nákladech na vzdělání (pravděpodobně se v řadě organizací samostatně nevedou nebo to představiteli organizace není známo),
- ✓ rozpětí (min-max) obou položek je tak velké, že by organizace měly být klastrovány (při této statistické operaci se však ukázalo, že mnoho vznikajících klastrů má tak nízký počet organizací, že by výsledek nebyl dostatečně spolehlivý),
- ✓ rozdíl mezi aritmetickým průměrem a mediánem dobře ukazuje, jak je obvykle používaný průměr „tažen“ velkými organizacemi, resp. organizacemi s mimořádně vysokými absolutními náklady na vzdělávání (to jsou v našem vzorku tři: Krajský úřad, MÚ Jablonec n. N. a Krajská nemocnice Liberec),
- ✓ celá rozmanitost je nakonec vidět již z údajů o směrodatné odchylce.

Z obou údajů byly vypočteny **průměrné náklady na vzdělávání jednoho pracovníka:**

průměr	3 221
medián	1 615
minimum	200
maximum	40 000
směrodatná odchylka	5 572
odpovědělo	61

**Tab. 5.13** Průměrné náklady na vzdělávání jednoho pracovníka

**Průměrné roční náklady na vzdělávání za rok 2009 činily ve vzorku dotazovaných 3221 Kč. Polovina organizací je měla nižší a polovina vyšší než 1615 Kč na 1 pracovníka.**

**Údaje nebyly získány prostým vydělením průměrných nákladů a průměrného počtu pracovníků z předchozí tabulky, nýbrž propočtem průměrných nákladů v každé organizaci, která potřebné údaje poskytla. Opomenutí této skutečnosti by znamenalo zkreslení výsledku na polovinu!**

Toto jsou tedy dosud nejlepší odhady průměrných nákladů na vzdělávání zaměstnanců nepodnikatelských subjektů. (Netvrdíme, že je správný, pouze že je nejlepší ze všech dosavadních. Správný údaj by vznikl jen tak, že by a) odpověděly zcela všechny organizace z celého území kraje, b) poskytly vždy pouze správné a úplné údaje.)

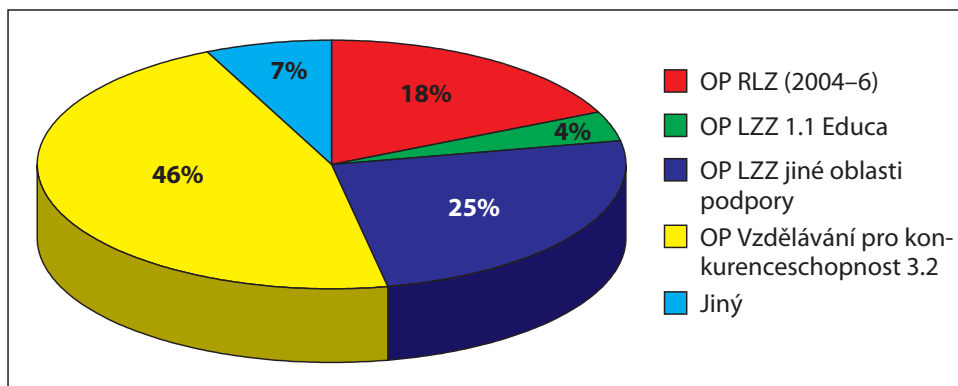
Samotné maximum je uváděno hlavně pro zajímavost. Jde o odlehlou hodnotu způsobenou tím, že v malé organizaci byl odborně proškolený jediný pracovník s celkovými náklady 40 tisíc Kč. Po vyloučení extrémních hodnot (nad dvě nebo tři směrodatné odchylky) bychom vypočítali odlišné údaje. Například po vyloučení nejvyšší a nejnižší (odlehlé) hodnoty by bylo maximum 14815 Kč/prac a průměrné náklady 2649 Kč/prac. Chceme tím ukázat, jak jsou výsledky citlivé na extrémní hodnoty.

### **Podpora vzdělávání z Evropského sociálního fondu**

Jen malá část dotazníku byla zaměřena na **zdroje financování vzdělávacích aktivit organizací**. Tato otázka je pro nepodnikatelské subjekty důležitá, jelikož jsou ve velké míře závislé na externích finančních zdrojích. Výnosy z jejich vlastních činností představují okrajovou část příjmů.

**O grant na podporu vzdělávání z fondů EU žádala třetina kontaktovaných organizací nebo jejich zřizovatelů. Čtvrtina o grant žádala a také získala, dalších 8 % grant (kteřému se populárně, ale nesprávně říká dotace) nezískala nebo o tom zatím nebylo rozhodnuto. Většina nežádala ani sama, ani prostřednictvím zřizovatele(61 %).** Z jiných možností šlo 1x o účast v tzv. Individuálním projektu 1, což je projekt Libereckého kraje na podporu vzdělávání v sociálních službách, a 1x o účast v projektu jakožto partnera.

V případě úspěšných žádostí (z 28 organizací) jde především o operační program (OP) Vzdělávání pro konkurenceschopnost, méně o OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Tento OP je velmi vhodný pro záměry organizací ze všech zkoumaných segmentů, ale převyšuje poptávky žadatelů nad nabídkou finančních prostředků zde bývá až několikanásobný.



**Obr. 5.4** Operační programy ve kterých byly organizace úspěšné

### Ochota organizací investovat do vzdělání

Příspěvkových a dalších neziskových organizací (tedy mimo segment veřejné správy) jsme se dotázali, **jaký objem prostředků z rozpočtu by v nejbližších šesti měsících byly ochotné vynaložit na vzdělávání, kdyby existovala kvalitní nabídka?** Kapacita dotazníku neumožnila, než položit k tomu jedinou otázku. U otázek tohoto typu je známo, že odpovědi zčásti závisí na odstupňované nabídce možných odpovědí. Čím vyšší by byly největší nabízené hodnoty nákladů, tím více organizací by je v odpovědích volilo. Patrně měla být zvolena jiná formulace. Proto výsledky považujeme za velmi orientační a nelze podle nich odhadovat skutečné budoucí výdaje.

**Zhruba čtvrtina by vynaložila nejvýše 3 tisíce Kč, pětina 3–5 tisíc, pětina 5–10 tisíc a zbývající třetina více než 10 tisíc Kč** (viz obr. 5.5).

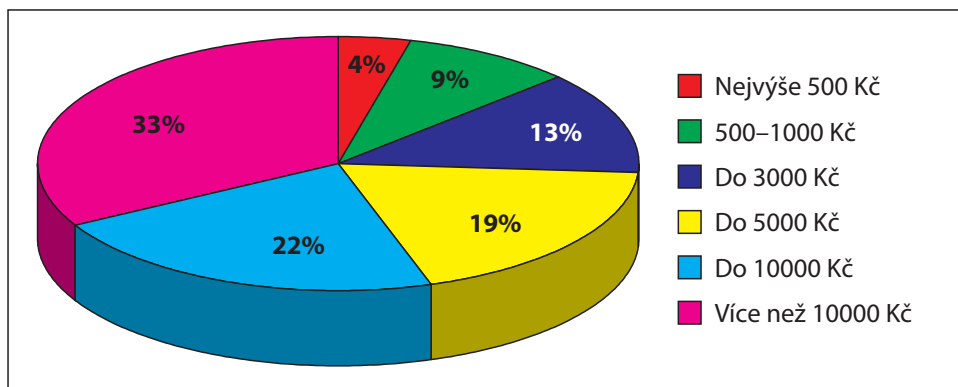
Tíma Liberec provedla již v roce 2006 průzkum zaměřený na NNO, tehdy na vzorku 100 neziskových organizací. Tehdejší i nyníjší výsledky je možné najít v plném znění výzkumné zprávy na [www.dvlk.cz](http://www.dvlk.cz).

## 5.3 Vzdělávací potřeby a hodnocení nabídek vzdělávacích institucí

### 5.3.1 Hodnocení nabídky vzdělávacích institucí

#### Témata, která v nabídkách chybí

Nabídka vzdělávacích institucí je rozmanitá, přesto však organizace uvedly mnoho témat, která jim v nabídce chybí. Samozřejmě to neznamená, že by kurzy s touto témati-



**Obr. 5.5** Ochota organizací investovat do vzdělávání

kou nikdo nenabízel, ale možná jen to, že o nich zaměstnavatelé nevědí anebo že dosavadní nabídky jsou nedostatečné. Objevily se například stížnosti na nízkou kvalitu některých kurzů.

Chybějící oblasti vzdělávání jsou opět specifická pro různé segmenty. Uvádíme několik příkladů:

Témata, která uváděly městské úřady a krajský úřad:

- ✓ odborné semináře – důchodové, nemocenské pojištění, činnosti úřadu práce
- ✓ alternativní metody komunikace

Témata, která uváděly příspěvkové organizace:

- ✓ speciální vzdělání, etopedie, možnosti vzdělávání dětí s handicapem (např. autismus) v MŠ a ZŠ
- ✓ problematika závislostí
- ✓ práce se seniory
- ✓ jednání s problémovým rodičem nebo uživatelem

Témata, která uváděly nestátní neziskové organizace:

- ✓ metodiky ke standardům kvality
- ✓ sebezkušenostní výcvik
- ✓ supervize v praxi

Jak je vidět, mezi „chybějícími tématy“ kurzů se objevují jak obecná, tak profesně specifická témata. V některých případech sice nabídka existuje, ale nehodí se. Například: „Nejsou MPSV akreditované sebezkušenostní psychoterapeutické výcviky. Ty potřebujeme, zaměstnanec absolvuje 5 let výcviku a není mu to uznáno jako vzdělávání podle zákona o sociálních službách.“

### **Celková spokojenost s nabídkou**

Jaká je tedy celková spokojenost s nabídkou vzdělávání? Dotazované organizace ji hodnotily z hlediska tematiky, časového rozvrhu, ceny apod.

„Nakolik jste celkově spokojeni s nabídkou vzdělávání pro vaše zaměstnance ze strany vzdělávacích institucí (agentur), vysokých a středních škol? Máme na mysli nabízenou tematiku (předmět), časový rozsah, cenu apod.“ Úvodní přehled je v tabulce, výsledky jsou v % z počtu dotazovaných.

hodnocená skupina poskytovatelů vzdělání	hodnotilo %	neznají, nemohli posoudit (%)
vzdělávací instituce se sídlem mimo LK	85	15
vzdělávací instituce z LK	91	9
školy	17	83

**Tab. 5.14** Spokojenost s nabídkou vzdělávání

Je sice pochopitelné, že s institucemi mimo kraj bude méně zkušeností než s krajskými (15:9), avšak překvapuje **jen necelá pětina organizací, které hodnotí nabídku škol. Nízkou obezráněnost s jejich nabídkou** lze vysvětlit jak málo intenzivním marketingem jinak dostatečných nabídek, tak tím, že školy prostě nemají tolik co nabídnout k uspokojení profesních vzdělávacích potřeb a že se zatím neprofilovaly jako centra celoživotního učení (alespoň ne v segmentu profesního vzdělávání). Vzhledem k tématickým potřebám organizací ve vzdělávání a k současným možnostem (především lektorským) škol je pravděpodobné, že jde především o druhou možnost: **školy jako celek zůstanou z mnoha důvodů vždy za rozmanitostí nabídky institucí, které se specializují na profesní vzdělávání dospělých.**

Pro další zpracování jsme vyloučili ty, kteří nabídku jednotlivých skupin poskytovatelů nedokázali posoudit. Tím se proporce mezi více či méně (ne)spokojenými stala určitější.

Celková spokojenost s nabídkou vzdělávání je znázorněna v tabulce. Výsledky jsou v % z počtu těch, kteří nabídky hodnotili a čísla sloupců znamenají: 1 = velmi spokojen/a, 2 = spíše spokojen/a, 3 = spíše nespokojen/a, 4 = velmi nespokojen/a.

	1	2	3	4	poměr
vzdělávací instituce se sídlem mimo LK (N=73)	23,3	68,5	8,2	0,0	11 : 1
vzdělávací instituce z LK (N=73)	17,8	64,4	13,7	4,1	5 : 1
školy (N=11)	18,2	45,6	27,3	9,1	2 : 1

**Tab. 5.15** Spokojenost s nabídkou vzdělávání

Ve sloupci „poměr“ vidíme, kolik (velmi nebo spíše) spokojených připadá na jednoho nespokojeného. Můžeme tak tvrdit, že mezi zaměstnavatelskými organizacemi nepodnikatelského charakteru převládá spokojenost s nabídkou vzdělávání. **Nejvyšší spokojenost je se vzdělávacími organizacemi se sídlem mimo Liberecký kraj, nejnižší – stále však plně převažující! – je spokojenost s nabídkou škol.** V tomto případě však hodnocení provedlo pouze 11 zástupců organizací, proto zde výsledek není statisticky dostatečně spolehlivý.

## Požadavky na změny v nabídce

Kromě toho, že organizacím některá témata chybějí, jsou i **požadavky na zavádění či využívání dalších metod**. Opět to neznamená, že by nikdo tyto metody nepoužíval, ale že je konkrétní organizace pro své vlastní potřeby nenacházejí. Takže další seznam, stejně jako předchozí příklady chybějících témat, je hlavně námětem pro vzdělávací instituce k úvahám, v čem by mohly své vlastní nabídky zdokonalit.

- ✓ aktivní formy
- ✓ zážitkové semináře
- ✓ často by stačilo, kdyby se lektori odvážili opustit klasickou frontální výuku a více využívali potenciál svých posluchačů
- ✓ e-learning
- ✓ blended learning
- ✓ hlavně praktické věci, vše se řeší pořád hrozně moc teoreticky a frontálně
- ✓ hlavně rozmanitost metod
- ✓ individuální práce s talenty
- ✓ interaktivní práce v malém týmu
- ✓ kooperativní vyučování
- ✓ koučink
- ✓ méně přednášek, více případových studií
- ✓ mentoring
- ✓ modelové situace, praktické ukázky, prožitkové
- ✓ práce v profesionálním teamu
- ✓ procvičování praktických dovedností
- ✓ prožitková cvičení
- ✓ předávat více nových informací od přednášejících
- ✓ příklady z praxe
- ✓ přizpůsobené individuálním potřebám zájemce o vzdělávání
- ✓ řízená diskuse
- ✓ supervize
- ✓ teambuilding
- ✓ větší názornost
- ✓ více praxe, workshopů
- ✓ více se zaměřit na praktické příklady
- ✓ výklad doplnit tréninkem

Množství připomínek k vyučovacím metodám a vůbec k didaktice kurzů je překvapivý, uvážíme-li, že zhruba dvacet let (resp. od svého vzniku) mohly vzdělávací instituce volně využívat celé spektrum metod a technik.

**Také k otázkám časových dotací a cen kurzů jsme shromáždili řadu zkušeností a námětů, z nichž vybíráme:**

- ✓ základ by měl být 5–6 hodin denně a cena max. 2000 Kč za den
- ✓ cena nižší, často je spojena s nepožadovanými službami
- ✓ dodržet časový rozsah nabízený v přihláškách
- ✓ více dopoledního vzdělávání a ...

- ✓ posunout začátky školení po 12:00 hod.
- ✓ hlavně přiměřenou cenu, školy mají peněz méně a méně a pokud jednodenní školení stojí několik tisíc, tak je pro školu naprosto nereálné se ho účastnit
- ✓ kurzy cenově dostupné a krátkodobé
- ✓ optimální jsou jednodenní kurzy z hlediska financí i provozu pracoviště
- ✓ přizpůsobit se poptávce a kvalitou seminářů zajistit dlouhodobější spolupráci, která by se odrazila v ceně.
- ✓ spíše větší počet hodin kurzu, rozložený do několika dní v průběhu celého měsíce, cena může být vyšší, pokud bude kurz kvalitní a pro pracovníky přínosný
- ✓ častěji vzdělávací aktivity přímo na pracovištích
- ✓ víkendové intenzivní kurzy
- ✓ vzdělávání v odpoledních hodinách, cenově zvýhodňovat kurzy pro jednu organizaci v jejich prostorách.

### **Co změnit z hlediska zajištění lektorů, místa a formy školení?**

- ✓ důraz na kvalitu a odbornosti
- ✓ hlavně výuka o víkendech
- ✓ lektori – často špatný jazykový projev, monotónní výstupy a vedení
- ✓ místo realizace by mělo být i místem relaxace
- ✓ lektori – zkušení odborníci, ale s praxí
- ✓ organizovat mimo městské lokality
- ✓ semináře v místě poskytovatele
- ✓ školení organizovat v dojezdové dostupnosti, popř. přímo ve městě nebo v místě sídla školy
- ✓ upřednostňujeme možnost, kdy lektor v případě většího počtu přihlášených pracovníků přijede na naše pracoviště, lektori musí být odborníci v daném oboru, ale také musí znát praxi a musí umět své praktické a teoretické znalosti předat posluchačům, forma není až tak důležitá, ale je nezbytné, aby vzdělávací aktivity byly akreditované MPSV!
- ✓ upřednostňuji školení u nás ve škole pro celý sbor
- ✓ zvýšit možnost vzdělávání na půdě zaměstnavatele

Neznamená to, že se ztotožňujeme se všemi těmito názory, pouze je prezentujeme pro další využití. Všimneme si však, jak **často se objevují požadavky na realizaci přímo na pracovištích**. Zásada „Lektor za klientem, ne klient za lektorem“ se však nedá realizovat například tam, kde je tak málo účastníků, že by byla cena pro zájemce příliš vysoká.

Doplňme seznamy o zkušenost zástupce liberecké o.p.s., která se zabývá primární prevencí na základních školách: „Často nejde o metodiku, ale o „víc života“. Struktura je jedná věc, ale opravdu dobrý lektor, který dokáže metodiku měnit dle osazenstva, se velmi těžko hledá.“ K časovému rozsahu a cenám uvedl: „Někdy mám pocit, že se časová dotace kurzů „nafoukne“, aby plnila určitý předpis, ale to neznamená, že obsahově je dobrá, nebo že je třeba mít tak vysokou časovou dotaci. Jsem ochoten zaplatit více, pokud je program dobrý. Ale nejsem ochoten platit kurz, který si tu částku nezaslouží nebo je přemrštěná. Například se mi sešly tři nabídky na kurzy se stejnou anotací týkající se novelizace zákona o o.p.s. a cenová nabídka byla 400 Kč (Hradec Králové), 1000 Kč (Praha) a 1800

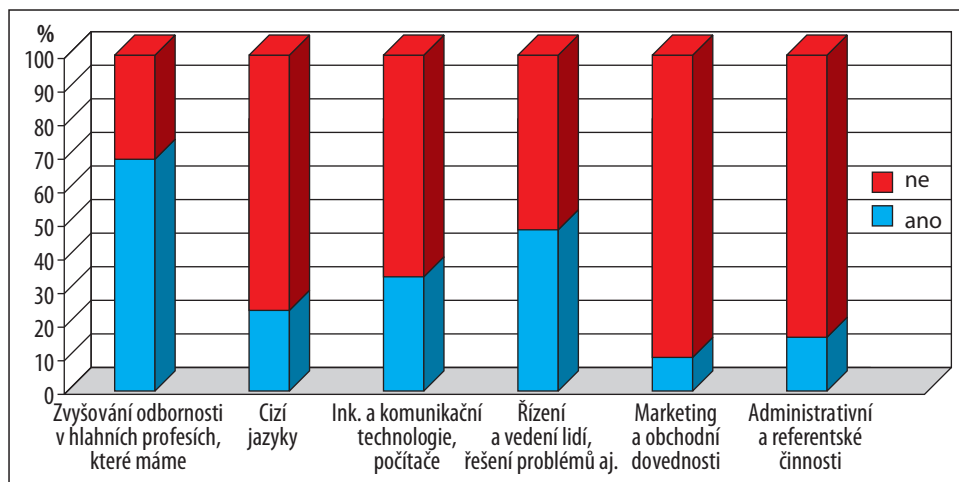
KČ (Liberec).“ A k lektorům: „Myslím, že je třeba zajistit lektory s praxí. Nejen ty, kteří si prostudují nějakou brožuru.“

### 5.3.2 Vzdělávací potřeby pro nejbližší rok

Vzdělávání zaměstnanců je i v nepodnikatelských organizacích trvalou potřebou, proto jsme zjišťovali, kterou tematiku budou v blízké budoucnosti pravděpodobně potřebovat. Dotazovaní uváděli pouze kurzy, u kterých se předpokládalo, že se jich zúčastní alespoň 5 zaměstnanců (s výukou přímo v organizaci nebo mimo ni). Limit byl stanoven proto, aby chom ve výsledcích nerozmělnili kvantitativně malé a okrajově (příliš specifické) potřeby.

Kterou tematiku kurzů budou organizace v blízké budoucnosti (během 1 roku) pravděpodobně potřebovat? Z odpovědí podle očekávání vyplynulo, že **organizace chtějí své zaměstnance nejčastěji vzdělávat v tématické oblasti, která je oborem jejich činnosti a v oblasti vedení a řízení lidí.**

Hlavní výsledky jsou v obrázku:



Obr. 5.6 Témata požadovaná pro příští rok

## 5.4 Role úřadů práce a Libereckého kraje

### 5.4.1 Pomoc ze strany úřadů práce a Libereckého kraje

#### Dostatek pracovníků pro organizace

Existuje v Libereckém kraji dostatek uchazečů pro obory, v nichž organizace působí? Souhrnně řečeno, zhruba polovina dotazovaných organizací (49 %) soudí že ano a polovina (51 %), že ne.

Zjednodušeně by se u poloviny organizací dalo předpokládat, že budou své zaměstnance více školit, protože uvádějí, že je v oboru jejich činnosti obtížné sehnat pracovníka s potřebnou kvalifikací. Druhá polovina s tím naopak nemá problém a uchazečů s potřebnou kvalifikací je podle nich dostatek. Odpověď samozřejmě závisí na oboru, kterému se organizace věnují, odpověděly však nejen „málooborové“ organizace, např. jednotlivé školy nebo zařízení specializované sociální péče, ale i městské úřady nebo nemocnice. Získali jsme tedy pouze převažující či souhrnné hodnocení situace na trhu práce, které nelze interpretovat rigorózně (že organizace ve svém okolí právě jen má, anebo naopak nemá dostatek uchazečů).

Z porovnání segmentů (příspěvkových organizací PO a občanských neziskových NNO) vyjímáme jen podskupiny s více než 7 dotazovanými. Jsou to pochopitelně ty obory působnosti, které se ve vzorku objevují nejčastěji.

segment a obor		Je dostatek pracovníků?		celkem
		ano	ne	
PO	sociální služby, ochrana spotřebitele, bydlení, pomoc lidem v nouzi	47,8 %	34,8 %	19
	školení, vzdělávání a poradenství	34,8 %	52,2 %	20
NNO	sociální služby, ochrana spotřebitele, bydlení, pomoc lidem v nouzi	46,2 %	76,9 %	16
	školení, vzdělávání a poradenství	23,1 %	38,5 %	8

**Tab. 5.16** Dostatek pracovníků dle segmentu a oboru působnosti

Zvýšené hodnoty jsou vybarveny. **O nedostatku pracovníků v obou hlavních oborech působnosti hovoří především NNO;** mezi PO to platí více o vzdělávání a poradenství než o sociálních službách. V oboru sociálních služeb (který je však vnitřně velmi rozmanitý!) se část dotázaných přiklání k mínění o dostatku a jiná část o nedostatku pracovníků v oboru.

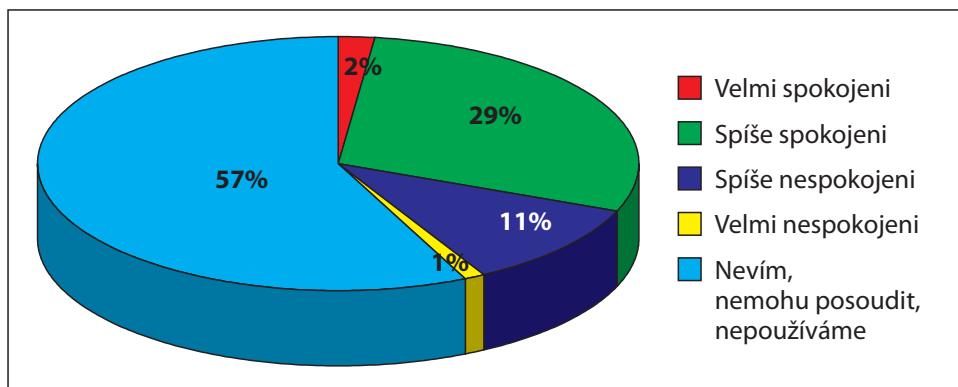
### Spokojenost s absolventy rekvalifikačních kurzů

Potřebné kvalifikované pracovníky je však v určité míře možné získat i v rekvalifikačních kurzech, které pořádají úřady práce. **Většina dotazovaných organizací (57 %) však rekvalifikované pracovníky nevyužívá.** Zástupci zbývajících organizací se v názorech na jejich připravenost liší (viz obr. 5.7).

Vezmeme-li v úvahu pouze ty organizace, do nichž pracovníci po rekvalifikaci nastupují (celkem 36), uvidíme, že **spokojenost jasně převažuje:** velmi nebo spíše spokojeno je 72 %, spíše nebo velmi nespokojeno 28 %. Není však statisticky významný vztah mezi spokojenosti a segmentem, v němž organizace působí.

### Připomínky a náměty pro úřady práce

Jaké možnosti v pomoci profesnímu vzdělávání vidí dotazovaní ze strany úřadu práce? Na tuto tzv. otevřenou otázku **odpověděla většina dotazovaných organizací,** vyloučili jsme odpovědi typu „nemůže pomoci“, „nevíme“ a také odpovědi, které měly nižší in-



**Obr. 5.7** Spokojenost s rekvalifikanty

formační hodnotu. Ostatní odpovědi jsme zhruba utřídili – není zde totiž důležitý počet, ale rozmanitost názorů dotazovaných.

### **Úřady práce mohou podle zástupců organizací pomoci především v těchto oblastech:**

- a) rekvalifikace a další kurzy:
  - kvalitní rekvalifikační kurzy
  - širší nabídka rekvalifikačních kurzů, větší angažovanost v nabízení
  - spíše by bylo zajímavé nabídnout rekvalifikační kurzy pro sociální pracovníky apod. na dosažení alespoň pedagogického minima; tím by se mohl zvýšit počet zájemců o práci v našich zařízeních
  - pro zájemce o práci pečovatelek mohou úřady práce realizovat ve větší míře akreditované kurzy
  - pořádat bezplatné kurzy pro pracovníky v sociálních službách
- b) financování:
  - částečné pokrytí nákladů kurzů
  - zprostředkovávat nabídky či přímo nabízet kurzy za nízké (dotované) ceny
  - příspěvky na dosažení předepsaného vzdělání stávajících zaměstnanců
- c) ostatní:
  - „aktivnější“ aktivní politika zaměstnanosti
  - při výběrových řízeních dávat větší šance regionálním vzdělávacím zařízením. V současné době se setkáváme s tím, že opakovaně vyhrála pražská firma, která v Jablonci nad Nisou nemá zajištěny ani prostory, ani lektory. Poté oslovuje nás, abychom pro ně v našich prostorách školili, s našimi lektory.
  - měly by iniciovat legislativu, která by umožnila doplnit si vzdělání i těm, kteří jednou zaváhali a nedokončili SŠ a dnes jsou již dospělí
  - pružnější reakce na potřeby trhu, výběrová řízení s ohledem na kvalitu poskytovaného vzdělávání

- větší provázanost na potřeby zaměstnavatelů a síť poskytovatelů dalšího vzdělávání.
- vzdělávání zaměstnanců ÚP v problematice veřejně prospěšných a prací a nastavení jednotného systému a pohled na zaměstnávání dlouhodobě neumístitelných uchazečů o práci

### **Pomoc od Libereckého kraje**

V další otázce jsme zjišťovali, jaké možnosti v pomoci profesnímu vzdělávání vidí dotazovaní ze strany Libereckého kraje a krajského úřadu. Při přípravě dotazování jsme se setkali spíše se skepsí, že by kraj v dílčím (profesním) vzdělávání vůbec mohl nebo měl něco činit. Průzkum však ukázal, že nepodnikatelské subjekty mají ke kraji řadu očekávání. Zhruba 40 připomínek a námětů je v úplné verzi výzkumné zprávy zveřejněné na [www.dvfk.cz](http://www.dvfk.cz).

### **5.4.2 Další zkušenosti a návrhy k problematice profesního vzdělávání**

Dotazovali jsme se ovšem ještě na další zkušenosti a návrhy organizací. Jak se při podobných příležitostech vždy ukazuje, dotazovaní jako celek mají obrovskou a rozmanitou zkušenost, překvapivé návrhy, originální připomínky a je třeba je zde uvést, ať už jsou aktuálně využitelné, nebo ne. Uvádíme příklady:

- ✓ jednotlivé kurzy na sebe nenavazují, chybí ucelená nabídka, pokud probíhá vzdělávání 1x za dva měsíce, je to velice nízká intenzita
- ✓ naše zařízení je sociální službou, zabýváme se prevencí a léčbou návykových poruch, vzdělání potřebujeme v této oblasti, jenže není akreditované MPSV
- ✓ problém financí: novým zaměstnancům umožnit kurzy, které si organizace stanovila jako základ k jejich pracovní pozici
- ✓ je důležité ze strany zaměstnavatelů a státních institucí zvýšit motivaci, v legislativě zjednodušit oblast uznávání neformálního vzdělávání
- ✓ postavit zájmové vzdělávání na roveň neformálnímu vzdělávání, aby osvědčení ze zájmového vzdělávání byla tím oprávněným dokladem k přijetí do zaměstnání

Zaujala posledně uvedená myšlenka pocházející od ředitele (ředitelky) liberecké školy – příspěvkové organizace. Předně je třeba říci, že zájmové vzdělávání nelze postavit na roveň neformálnímu, neboť jde o dva různé pohledy na vzdělávání dospělých, resp. na další vzdělávání (tj. po ukončení počátečního, příp. terciárního vzdělávání, je-li absolvováno souvisle). Klasifikace „druhů“ DV je však jednoduchá:

1. z hlediska organizace vzdělávání se rozlišuje vzdělávání formální (stručně řešeno ve školách), neformální (v kurzech) a informální (neorganizované, živelné)
2. z hlediska účelu, resp. role, v níž je účastník, může jít o vzdělávání profesní, občanské a zájmové.

Dálkové studium je tedy možné absolvovat jak za účelem zvýšení kvalifikace pro výkon povolání, tak pouze ze záliby, za níž není snaha vydělávat si na životní potřeby. Zájmové vzdělávání tedy může probíhat formálně (ve školní výuce), neformálně (v organizovaných kurzech vzdělávacích institucí) i informálně – například tím, že se zájemce učí pozorováním rodičů při vaření či opravě automobilu, pracuje s nimi a získává zkušenosti a do-

vednosti stejně jako od prarodičů, vrstevníků, z internetu, četbou knih a mnoha dalšími cestami.

To, co člověk získá informálním vzděláváním, však může být základem pro další formální nebo neformální vzdělávání v příslušném oboru. Dokonce může být připraven v rámci informálního vzdělávání tak dokonale, že může vykonávat danou činnost podle profesního standardu (v řadě sportů prováděných na profesionální úrovni tak tomu běžně je). Mohlo by jít například o povolání osobní asistentky.

V posledních letech se z iniciativy Evropské komise vede debata o tom, zda a jak uznávat výsledky informálního vzdělání, kterými by bylo možné nahradit, resp. doplnit vzdělání formální nebo neformální. A to je podstata uvedeného námětu.

## 5.5 Názory na aktuální situaci v dalším vzdělávání

V souvislosti s profesním vzděláváním dospělých se objevuje řada názorů. Vybrali jsme ty, které jsou předmětem odborných diskusí a předložili je zástupcům organizací v nepodnikatelském sektoru.

Výsledky převedeme pro přehlednost do referendového tvaru, v němž jsou sloučeny obě souhlasné (S) a obě nesouhlasné (N) odpovědi.

	S	N	poměr
a) Obsah a účinnost vzdělávání určuje hlavně nabídka, na kterou organizace reagují.	80	20	4,0 : 1
b) Chybí ucelený (nový) zákon o dalším, především profesním vzdělávání dospělých, který by určil minimální požadavky na stát, zaměstnavatele i zaměstnance (tedy že dosavadní předpisy jsou neúplné, nedostatečné).	59	41	1,4 : 1
c) Chybí provázanost dalšího vzdělávání (profesního vzdělávání dospělých) na počáteční vzdělávání, tj. vzdělávání na základních a středních školách.	78	22	3,5 : 1
d) Podíl dospělého obyvatelstva zapojeného do dalšího vzdělávání je příliš nízký. V rámci celé ČR by se mělo celkově vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud.	76	24	3,2 : 1
e) Chybí nástroje a podmínky, které by stimulovaly občany k dalšímu profesnímu a osobnostnímu rozvoji (například kdyby se vzdělávali, získali by odpočitatelnou položku z jejich daní nebo by dostali příspěvek na vzdělávání nebo by byli jinak zvýhodňováni).	84	16	5,3 : 1

**Tab. 5.17** Souhlas s názory na další vzdělávání

### Všechny názory byly dotazovanými podpořeny. Rozpadají se do tří skupin:

- I. Zcela převažující souhlas je s názory, že...
  - ... **chybí nástroje a podmínky, které by stimulovaly občany k dalšímu profesnímu a osobnostnímu rozvoji.**
  - ... **obsah a účinnost vzdělávání určuje hlavně nabídka, na kterou organizace reagují.**

II. Jasně převažují další dva názory:

... **chybí provázanost dalšího vzdělávání (profesního vzdělávání dospělých) na počáteční vzdělávání, tj. vzdělávání na základních a středních školách.**

... **podíl dospělého obyvatelstva zapojeného do dalšího vzdělávání je příliš nízký (v rámci celé ČR by se mělo celkově vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud).**

Velkým problémem je provázanost počátečního a dalšího vzdělávání. Tím se míní především fakt, že absolventi základních a středních škol často končí s kompetencemi, které jsou pro zaměstnavatele nedostatečné (odhlédneme-li dokonce od přirozeného nedostatku zkušeností a pracovních návyků), nebo jsou jako celek připravováni v oborech, které nesledují pružně poptávku organizací. Mnohem více by k této otázce mohli říci zástupci zaměstnavatelů z komerční sféry.

III. S posledním názorem se ztotožnilo nejméně organizací, stále však většina dotazovaných:

... **chybí ucelený (nový) zákon o dalším, především profesním vzdělávání dospělých, který by určil minimální požadavky na stát, zaměstnavatele i zaměstnance (tedy že dosavadní předpisy jsou neúplné, nedostatečné).**

Fakt je, že takový zákon chybí. Otázka však nebyla zjišťovací, nýbrž postojová a „chybí“ zde musíme vykládat ve smyslu „měl by být, je zapotřebí“. Jak se píše v otázce, jde o zákon, který by určil minimální požadavky na stát, zaměstnavatele i zaměstnance a odstranil tak současnou mezeru v úplnosti a dostatečnosti dosavadních předpisů.

## 6 Vzdělávací instituce Libereckého kraje

### 6.1 Základní informace o průzkumu a dotazovaných subjektech

#### 6.1.1 Účel a metodika akce

Průzkum spadá do projektové aktivity, která hodnotí nabídku dalšího vzdělávání ze strany vzdělávacích institucí (VI) na území Libereckého kraje. Účelem bylo zmapovat základní situaci v nabídce dalšího (především profesního) vzdělávání a jeho poskytování různým skupinám obyvatel.

Průzkum ve vzdělávacích institucích se týkal těchto tématických okruhů:

- ✓ základní informace o instituci
- ✓ kapacity vzdělávacích institucí
- ✓ nabídky vzdělávání vzdělávacími institucemi
- ✓ hodnocení vybraných názorů na další vzdělávání v ČR
- ✓ návrhy a doporučení pro pomoc ze strany úřadů práce, krajského úřadu a dalších institucí
- ✓ základních údajů o dotazovaných organizacích

**Hlavní dotazování bylo zahájeno v březnu 2011 a probíhalo do poloviny dubna.** Z databází nositelů akreditovaných i neakreditovaných vzdělávacích programů byl pořízen seznam vzdělávacích institucí, které na území Libereckého kraje poskytují další vzdělávání (cca 120 subjektů). Z těchto subjektů byla vytvořena databáze 99 vzdělávacích institucí se sídlem nebo zastoupením na území kraje a všechny byly kontaktovány s žádostí o vyplnění dotazníků. **Celkem bylo z cílové skupiny dotazovaných získáno 39 odpovědí** (konečná návratnost činí 39 %).

V listopadu a prosinci 2011 proběhlo doplňkové dotazování, v němž bylo získáno 22 odpovědí. Jeho účelem bylo ověřit a doplnit některé informace.

V obou průzkumech jsme použili postup běžný u tohoto typu dotazování:

1. rozesílka hromadným e-mailem s žádostí o vyplnění (bud'v zaškrťovací verzi dotazníku pro vrácení e-mailem, nebo v tištěné verzi pro zaslání běžnou poštou),
2. telefonická urgence, příp. nabídka na osobní návštěvu tazatele, popřípadě vyplnění po telefonu,
3. osobní návštěvy s rozhovorem nad dotazníkem (použito v Jablonci n. N. a Liberci).

Akceptovali jsme přitom rozhodnutí kontaktované osoby – např. že si nepřejde návštěvu a chce zaslat dotazník e-mailem. Na dotazování se podíleli dva pracovníci Tímy Liberec a externí tazatelka. Nejčastějším důvodem odmítnutí účasti na průzkumu byla časová zaneprázdněnost kontaktovaných osob.

Vyplněné dotazníky byly kontrolovány na chybovost, následně zpracovány do excelové matice dat, která byla poté čištěna a zpracována s pomocí softwaru PASW (IBM SPSS), pořízeného z rozpočtu projektu. Z každé VI jsme získali až 230 různých údajů.

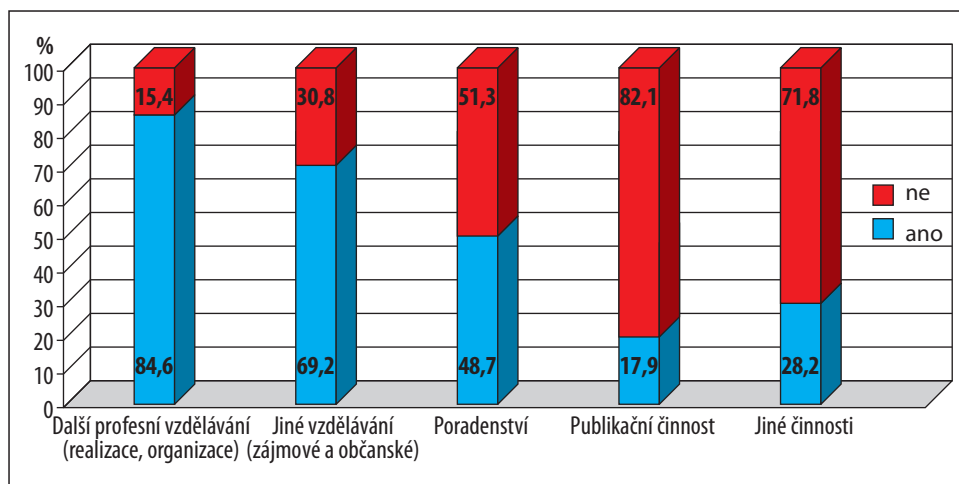
Nejedná se o dostatečně rozsáhlý vzorek k přesným odhadům skutečnosti (výběrová chyba přesahuje 12 procentních bodů), avšak v kraji není rozsáhlejší, resp. žádný průzkum tohoto typu a proto dosažené výsledky považujeme za dosud nejlepší „odhad reality“.

### 6.1.2 Charakter a zaměření organizací dalšího vzdělávání

Mezi dotazovanými poskytovateli DV jsou zastoupeny rozmanité právní formy. Nejčastější je příspěvková organizace kraje, města nebo obce – 28 % (převážně školy) a společnosti s ručením omezeným – 26 %. Dále byly 18 % procenty zastoupeny podnikající fyzické osoby a 13 % občanská sdružení. Ostatní byly z řad akciových společností, obecně prospěšných společností, veřejných obchodních společností a veřejných vysokých škol. Pět organizací (13 %) je pobočkou organizace, která sídlí mimo Liberecký kraj.

Mezi dotazovanými bylo celkem 19 škol, z nichž tři čtvrtiny jsou střední školy a čtvrtina vyšší odborné a vysoké. Soukromé školy byly ve výzkumu zastoupeny 5 institucemi (28 %).

**Dotazované vzdělávací instituce realizují pro dospělou populaci různé činnosti, jejichž přehled obsahuje obrázek:**



**Obr. 6.1** Činnosti realizované vzdělávacími institucemi

Profesní vzdělávání zajišťuje, resp. nabízí cca 80 % dotazovaných škol a 90 % ostatních VI, poradenství 15 % škol a 80 % ostatních, publikační činností se zabývá 20 % škol a 15 % ostatních VI. Pokud jde o jiné než profesní vzdělávání, je častější na školách (84 % z nich), než v jiných VI (55 %). Poradenství poskytují podle očekávání především jiné organizace (80 %), nikoliv školy (16 %).

Mezi dalšími činnostmi jmenovaly VI například vysokoškolské vzdělávání, rekvalifikaci, outdoor vzdělávání aj. Ponechali jsme tento údaj samostatný, i když většinu lze zařadit do některé z dříve uvedených druhů aktivit.

**Profesní vzdělávání poskytují instituce v průměru od roku 2000, medián je v roce 2001. Nejdéle poskytuje organizace tento druh vzdělávání od roku 1989, nejpozději začínali dotazovaní s touto činností v roce 2010.** Nejvíce organizací (5) poskytuje další profesní vzdělávání od roku 1990.

Dle očekávání sídlí vzdělávací instituce především ve větších městech Libereckého kraje:

	počet	%
Liberec	20	51,3
Česká Lípa	7	17,9
Jablonec n. N.	6	15,4
Nový Bor	2	5,1
Turnov	2	5,1
Semily	1	2,6
Stráž nad Nisou	1	2,6
<b>celkem</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 6.1** Vzdělávací instituce dle sídla

Toto rozmístění, jakož i struktura vzorku dotazovaných v jiných hlediscích, je ovšem pod vlivem primární ochoty VZ k poskytování informací dotazníkem nebo rozhovorem a nemůžeme tvrdit, že v jiných městech a obcích VI nejsou. Přesto lze předpokládat, že průzkum zachytil typický vzorek aktivních VI v kraji. Vyplývá to z porovnání všech dosažitelných VI (celkem 99) s těmi, které odpovíděly.

Základní průzkum mezi VI jsme realizovali na přelomu března a dubna 2011 na souboru 39 VI. Na počátku prosince 2011 jsme se na VI obrátili opět, ovšem již jen s několika vybranými dotazy, a získali odpovědi od 22 VI. Vzorek z obou akcí se však liší a proto je nemůžeme libovolně srovnávat nebo slučovat. Jde především o rozdílný podíl školských zařízení, jejichž účast v dalším vzdělávání je specifická (úsilí o rozběh center celoživotního učení na SŠ). Zatímco v prvním šetření byla mezi dotazovanými polovina školských zařízení, ve druhém jich byla pouze třetina. Odlišná struktura ovlivnila některé celkové výsledky a **vzhledem k tématicky rozsáhlejšímu zjišťování v prvním průzkumu prezentujeme v této zprávě přednostně tehdejší, jarní výsledky.** K aktualizacímu průzkumu z konce r. 2011 se obrácíme jen v případech, kdy je to významné pro prezentaci výsledků.

### 6.1.3 Hlavní skupiny vzdělávacích institucí

Dotazovanými je velmi rozmanitý soubor subjektů. Abychom lépe porozuměli informacím o kapacitách, o nabídce vzdělávacích programů a názorům na další vzdělávání, rozdělujeme je příležitostně podle pěti kritérií, která podle našeho názoru diferencují mezi dotazovanými subjekty. Rozlišujeme:

- ✓ **školy a ostatní VI**
- ✓ **malé a velké VI** (podle obrátu ze vzdělávání dospělých včetně přijatých grantů na vzdělávací činnost do 0,5 mil. Kč a nad 0,5 mil. Kč)

- ✓ **subjekty podnikatelské** (s.r.o., a.s a fyzické osoby) a **nepodnikatelské** (převažují školy, tzn. příspěvkové organizace)
- ✓ **nepříjemci a příjemci (nebo partneři příjemců) v projektech spolufinancovaných EU**
- ✓ podle sídla, resp. provozovny VI v LK: **v Liberci a mimo Liberec**

Soubor dotazovaných se podle těchto kritérií rozděluje vždy přibližně na dvě poloviny. To později umožní porovnávat dvě odlišné kategorie VI.

**Kromě oslovených VI je zřejmě mnoho takových, které mají sídlo jinde než v Libereckém kraji, a přitom jsou významnými poskytovateli vzdělávacích služeb pro podniky všech velikostí.** Poskytují DV především v oborech, které místní VI nenabízejí, ale které jsou často klíčové pro konkurenceschopnost podniků.

Jde například o problematiku řízení jakosti (systémy six Sigma, Kaizen a mnohé další), specializovaného SW pro řízení firem, štíhlé výroby, FTA (metoda vyhodnocování výrobních rizik), nástrojů pro řešení problémů jako 5Why, Ishikawa, 5M, 8D, ale dokonce i tak „běžných“ témat, jako je materiálový tok provozem nebo metodika zavádění nových produktů. Zvyšování kvalifikační úrovně v těchto tématech je dnes pro řadu firem, které soutěží na otevřeném, celoevropském trhu, naprosto zásadní. Nejde přitom jen o firmy ze segmentu automobilové výroby, ale rovněž sklářské, textilní a dalších.

## 6.2 Kapacity vzdělávacích institucí

Kapacity VI – lidské, prostorové, technické i finanční – samozřejmě závisí na řadě okolností, např. na dlouhodobých cílech VI, tématickém zaměření vzdělávacích programů aj. Vybrali jsme charakteristiky, které jsou podle našeho názoru podstatné pro efektivní nabídku vzdělávacích programů: kapacitu učeben, technické vybavení, počty lektorů a dalších pracovníků, využívání grantů EU a členství v AIVD a dalších profesních sdružení a asociací.

### 6.2.1 Prostorové a technické kapacity

**Většina dotazovaných (54 %) uvádí, že školí pouze ve vlastních nebo dlouhodobě pronajatých učebnách.** Pouze cizí učebny využívá 8 % dotazovaných a ostatní (35 %) kombinuje vlastní učebny s těmito cizími. Využívání učeben souvisí často s velikostí organizace a také s oborem, ve kterém daná instituce školí. Žádná VI neškolí pouze v prostorách zákazníka.

**Výhradně vlastní učebny využívá pro DV 80 % škol, kdežto jen 30 % ostatních VI.**

U nich převládá využívání vlastních i cizích učeben. Dále byly zjišťovány kapacity vlastních učeben. Celkem dotazované organizace uvedly ve vlastních učebnách 2087 míst. K vybavení téměř všech VI patří dataprojektor (91 %) a většinou i počítače nebo terminály pro účastníky kurzů (71 %). Polovina dotazovaných vlastní interaktivní tabuli a čtvrtina má speciální vybavení pro výuku jazyků. Zhruba každá desátá VI vlastní hlasovací zařízení. Vybavení je pochopitelně závislé na oboru, v němž VI působí.

## 6.2.2 Lidské zdroje VI

**Kolik pracovníků nyní VI mají v oblasti dalšího profesního vzdělávání?** Rozlišili jsme tři skupiny: interní lektory, externí lektory a ostatní (organizační a administrativní) personál. Kmenovým pracovníkem se rozumí pracovník v evidenčním stavu organizace.

Vzhledem k tomu, že průzkum obsáhl 39 organizací, z nichž dvě (pracoviště TUL) mají extrémně rozsáhlé personální zázemí, které bohužel zahrnuje celé do průzkumu k DV, nemůžeme použít aritmetický průměr početního stavu, nýbrž pouze medián. (Vidíme například, že polovina zkoumaných VI má 4 nebo méně externích lektorů a polovina 4 nebo více.)

	medián
počet kmenových pracovníků vyučujících v dalším profesním vzdělávání	2,5
počet externích pracovníků vyučujících v dalším profesním vzdělávání	4,0
počet kmenových pracovníků zajišťujících administrativní činnosti v dalším profesním vzdělávání	1,0

**Tab. 6.2** Počet pracovníků vzdělávacích institucí

Více než 30 interních lektorů uváděly Technická univerzita v Liberci – Fakulta přírodovědně humanitní a pedagogická, VOŠ a OA Liberec, Obchodní akademie a Jazyková škola Liberec, SPŠS Liberec a Technická univerzita v Liberci – Centrum dalšího vzdělávání. Jak vidíme, jde o střední a vysoké školy, které disponují rozsáhlým lektorským sborem. Z něho se však patrně ne všichni věnují vzdělávání dospělých. Tyto okolnosti jsou právě důvodem k používání mediánu místo průměru, neboť medián přece jen s vyšší pravděpodobností eliminuje riziko nesprávné interpretace.

Více než 10 externích lektorů využívá šest organizací: obě zmíněná pracoviště TUL, dále Akademie J. A. Komenského v České Lípě, Základní organizace Svazu účetních v Liberci, Vzdělávací centrum Turnov a SVT – Středisko vzdělávání a testování. Z těchto přehledů plyne, že mezi největšími VI v kraji nejsou pouze liberecké organizace a nejsou to pouze školy.

## 6.2.3 Finanční zdroje

O finanční síle VI vypovídají podle našeho názoru dvě skutečnosti: roční příjem (obrat) a fakt, zda organizace čerpá nebo nečerpá grant poskytnutý na další vzdělávání z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Grant – i poměrně menšího rozsahu – totiž zásadně mění situaci VI: není v DV závislá pouze na volné poptávce na trhu, nýbrž má (slíbené) peníze a v souladu se schváleným projektem je může použít jak na vlastní vybavení, odměny a nákupy služeb, tak samozřejmě na nabídku bezplatného vzdělávání různým cílovým skupinám.

Školské organizace patří z hlediska obrátu ve vzdělávání dospělých spíše mezi menší (2/3 mají obrát nižší než 500 tis. Kč), naopak ostatní VI mají většinou (ze 2/3) obrát vyšší než 500 tis. Kč.

**Třetina dotazovaných VI podala žádost o finanční prostředky ze strukturálních fondů, z nich 70 % bylo úspěšných.** Další pětina se podílí na realizaci těchto projektů jako partnerská organizace. Pouze šest subjektů je příjemcem grantů na projekty financované v tomto období z EU (prakticky jen z Evropského sociálního fondu). Přitom kromě TUL jen jedna instituce (Aperta) vykázala více než jeden podpořený projekt. Celkově dotazované organizace realizují 20 projektů.

Ostatní VI, respektive podnikatelské subjekty, častěji nežádaly (60 %), škol nežádalo pouze 17 %. Školy jsou však častěji než ostatní partnery v projektech (39 %), ostatní jsou partnery pouze v 5 %. Zhruba polovina VI, která má prostředky z fondů EU, je přímo příjemcem a více než polovina je v nich partnerem v některém z projektů.

Jsou tedy významné rozdíly mezi oběma druhy VI. **Pro školy je typické, že jsou partnery v projektu jiného příjemce** (byly např. začleněny do projektu CVLK), **kdežto pro ostatní VI je typické spíše to, že o grant vůbec nežádaly** (60 % těchto VI).

**V úplné výzkumné zprávě, která je k dispozici na [www.dvfk.cz](http://www.dvfk.cz), je kapitola F, která se podrobněji zabývá otázkami finanční podpory vzdělávacích aktivit. Dále jsou zde přílohy, které obsahují další, většinou dosud nepublikované informace o schválených projektech, které se týkají DV v Libereckém kraji.** Je to na několika desítkách stran vytvořený přehled vzdělávacích projektů, které získaly podporu z Evropského sociálního fondu, dále podrobnější informace o pěti finančně největších projektech a o projektech nejvýznamnějších subjektů, jimiž jsou Centrum vzdělanosti Libereckého kraje (CVLK), Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV), Úřad práce v Liberci a Liberecký kraj.

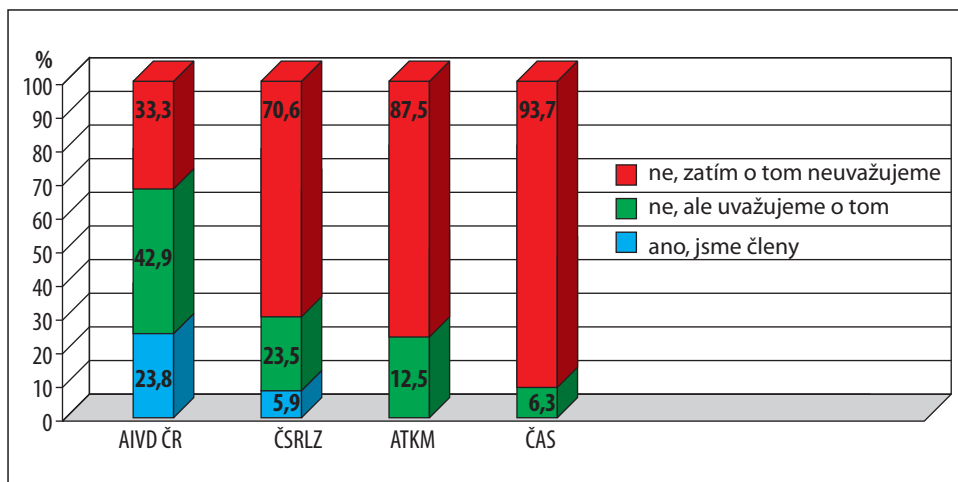
## 6.2.4 Členství VI v asociacích

Informačními zdroji VI jsme se podrobně nezabývali – rozhodující je jejich výsledná nabídka, nikoliv to, odkud čerpají informace. Učinili jsme výjimku pouze u členství VI v profesních asociacích a sdruženích. Členství je jednak příznakem aktivity VI, která jde nad jejich běžnou činnost, jednak je to užitečný údaj pro další práci s VI, např. pro provoz portálu [www.dvfk.cz](http://www.dvfk.cz).

Přehled o členství v profesních organizacích poskytuje obrázek 6.2. Zkratky znamenají:

AIVD ČR	Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR
ČSRLZ	Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů
ATKM	Asociace trenérů a konzultantů managementu
ČAS	Česká andragogická společnost

Je tedy mnoho (43 %) dotazovaných organizací, které dosud členy AIVD nejsou, avšak „uvažují o tom“. **Prakticky však většina VI není sdružena v žádné asociaci.** To je, domníváme se, známka toho, že v tržním segmentu DV není vnímaná a neexistuje ani objektivní potřeba společného postupu. Na druhé straně ani členství v AIVD (přes své výhody) není rozhodující silou pro posílení poskytovatelů DV.

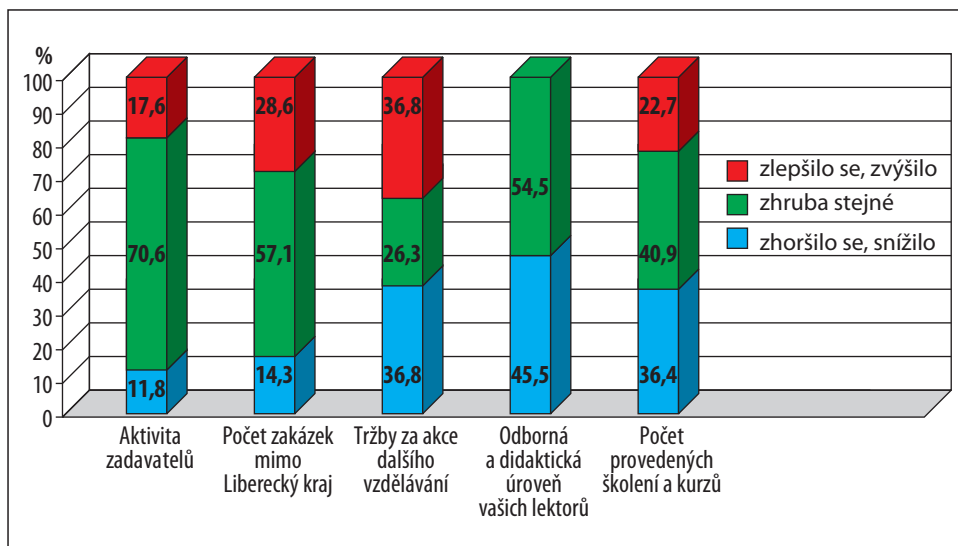


**Obr. 6.2** Členství v profesních organizacích

### 6.2.5 Vývoj v posledním roce

Na přelomu listopadu a prosince 2011 jsme se dotázali 22 vzdělávacích institucí (7 SŠ a 15 ostatních), co se za posledních 12 měsíců v jejich činnosti zlepšilo, zhoršilo anebo zůstalo zhruba stejné.

K pozitivním změnám docházelo nejčastěji v odborné a didaktické úrovni lektorů: zhruba polovina dotazovaných uvádí její zvýšení a druhá polovina beze změn. Druhou nejlépe hodnocenou oblastí je počet provedených školení a kurzů: ve třetině VI se zvýšil, ve čtvrtině snížil, ve zbývajících 40 % zůstal stejný. Jinak je tomu s tržbami za akce DV, s počtem zakázek mimo Liberecký kraj a s aktivitou zadavatelů (ÚP, podniků) při upřesňování zadání či v přípravě vzdělávacího programu. V těchto třech případech se především vyskytla menšina VI, které na otázky neodpověděly, byly to však jak školy, tak ostatní VI. Když tyto případy z dalšího zpracování odstraníme, vyjasní se podíly těch, které uvádějí zlepšení, a které uvádějí zhoršení. Stejný podíl (40 %) dotazovaných VI uvádí zvýšení a snížení tržeb za akce DV. Snížení počtu zakázek mimo Liberecký kraj hlásí dvakrát více VI než zvýšení počtu. A také aktivita zadavatelů se v posledním roce spíše snížila. Graf celkových výsledků (z těch VI, které se k věci vyjádřily):



**Obr. 6.3** Změny ve vzdělávacích institucích

## 6.3 Současná nabídka vzdělávacích programů

### 6.3.1 Účastníci a témata

**Cílovými skupinami jsou nejčastěji širší veřejnost, resp. jednotliví zaměstnanci podniků, které své pracovníky vysílají na školení a do kurzů. Tyto cílové skupiny mají tři čtvrtiny VI. Pro více než polovinu jsou cílovou skupinou (rovněž) zaměstnanci firem a nezaměstnaní prostřednictvím ÚP. Jen okrajově pracují VI pro studenty.**

**V jakých oblastech VI nabízejí další vzdělávání a které z nich jsou pro ně nosné?** Jako nosné jsme definovali ty tématické oblasti, které jsou dlouhodobě nabízené a jejichž realizace se opakuje.

	nabízí (%)	je nosná pro... (%)
počítače a komunikační technologie	56,8	65,0
jazyková výuka	43,2	68,8
účetnictví	40,5	56,3
management	27,0	72,7
personalistika	27,0	41,7
administrativní činnosti mimo veř. správu	27,0	50,0
jiné (než sociální) služby	27,0	70,0
řemeslné práce	24,3	60,0
sociální služby	18,9	62,5
marketing	13,5	33,3
obsluha strojů a zařízení	13,5	66,7
výkon veřejné správy	10,8	16,7
jiné (komerční bezpečnost, příprava na VŠ, DVPP)	26,3	80,0

**Tab. 6.3** Počet pracovníků vzdělávacích institucí

**Tři obory DV jsou nejčastější: počítačové a komunikační technologie, jazyková výuka a účetnictví.** Tyto obory nabízí významná menšina a v případě počítačů dokonce většina organizací. Jsou zahrnuty jak ve firemních kurzech, tak v rekvalifikacích a v nabídce pro širší veřejnost. Méně jsou zastoupeny ostatní obory a témata. Ta se většinou nabízejí jen jedním nebo dvěma „kanály“ (ve firmách na klíč, pro zájemce z řad veřejnosti nebo pro rekvalifikace).

Kdo je typickým poskytovatelem DV v jednotlivých tematických oborech? **Tématiku počítačů a komunikačních technologií, jakož i jazykovou výuku nabízejí podstatně častěji školy než ostatní VI, v nabídce účetnictví je podíl obou zhruba stejný.** Jazyky nabízí 71 % škol, ale jen 20 % z ostatních VI, počítače 82 % škol a 35 % z ostatních, kdežto účetnictví zhruba 40 % z obou skupin VI.

Jiný obrázek poskytuje sloupec s údaji, pro kolik dotazovaných organizací je ta která tematická oblast nosná, hlavní. Ukazuje se, že **většina VI je relativně (nikoliv absolutně!) závislá na pěti oborech, především v tématické managementu, jazyků, výuky jiných než sociálních služeb, počítačů a obsluhy strojů a zařízení.** Mezi tyto obory nyní nepočítáme DV pedagogických pracovníků, neboť jde o specifický obor.

### 6.3.2 Formy výuky a používané studijní materiály

**Prezenční formu výuky používá 87 % dotazovaných VI, distanční 3 % a kombinovanou (kdy bývá výrazně omezená prezenční výuka, důraz na samostudium nebo studium s elektronickou podporou) používá 28 %.** Pochopitelně, řada VI využívá více forem, proto nelze uváděné počty sčítat.

Které druhy studijních materiálů přitom VI využívají? Při prezentační výuce je to vždy tištěný studijní text a v méně než 50 % též CD ROM (?!), při kombinované výuce se uplatňují většinou jak tištěné texty, tak CD-ROM a e-learningové aplikace.

### 6.3.3 Prostředky využívané k nabídkám

**Jakými způsoby nabízejí VI zaměstnavatelům nebo úřadům práce své kurzy?** Nejvíce (70 %) se používají vlastní internetové stránky, zhruba polovina VI rozesílá nabídky poštou nebo e-mailem, vzdělávací programy nabízejí osobně nebo telefonicky anebo využívají partnerské organizace, které je doporučují. Mezi jiné zdroje informací patří inzerce v městských autobusech, rozhlas a regionální televize. Některé VI reagují na výběrová řízení.

U třech nejčastějších prostředků jsme hodnotili rozdíly mezi jednotlivými skupinami VI. Rozesílku nabídek poštou nebo e-mailem používají více neškolské organizace a velké VI se sídlem v Liberci. Osobní nebo telefonické rozhovory používají velké nepodnikatelské organizace. Vlastní internetové stránky s nabídkou mají především neškolské organizace, resp. velké organizace z Liberce. Marketingové schopnosti VI však mohou být v současné době významně posíleny aktivitami v projektu KONCEPT Národního ústavu odborného vzdělávání, který pro VI vydal „marketingovou kuchařku“.

### 6.3.4 Příklady kurzů

Zpracovali jsme informace o 100 kurzech, které dotazované VI v roce 2010 realizovaly s celkovou časovou dotací alespoň 20 hodin výuky. Z nich bylo 68 prezenčních, 31 kombinovaných a 1 distanční. 15 kurzů patří do povinného profesního vzdělávání, 44 do requalifikačního, 35 do ostatního dalšího vzdělávání a o 6 kurzech chybí v tomto směru informace.

**Z tématických oblastí jsou nejčastěji (24 %) zastoupeny počítače a komunikační technologie. Poměrně čtené jsou také kurzy různých služeb, z nichž početně vynikají kurzy manikúry a pedikúry.**

	počet (%)
jazyková výuka	11
počítače a komunikační technologie	24
management	3
personalistika	1
účetnictví	5
administrativní činnosti mimo veř. správu	7
sociální služby	8
jiné služby	13
obsluha strojů a zařízení	5
řemeslné práce	7
pedagogická příprava	9
ostatní	7
<b>celkem</b>	

**Tab. 6.4** Tématické oblasti kurzů

Mezi ostatními je například Pokročilá matematika nebo Začínáme podnikat, ale také Univerzita třetího věku, která byla prezentována jako jeden kurz v rozsahu 180 hodin.

Medián průměrného počtu absolventů v jednom běhu je u prezenčního studia 10 osob (polovina kurzů měla nejvýše 10 a polovina nejméně 10 absolventů), u kombinované formy 8 osob. Tyto hodnoty však zvyšují především kurzy manažerských a komunikačních dovedností, jichž dotazovaný ohlásil celkem 50 s úhrnným počtem 4000 absolventů (tedy průměrem 80 osob na kurz). Škoda, že většina VI bývá značně skoupá na poskytování informací a nemohli jsme proto u řady kurzů ověřit podrobnosti. Nejvíce absolventů vyprodukovala tématická oblast managementu (řídících a komunikačních dovedností). Nejvyšší průměrné počty absolventů jednoho běhu jsou dále v tématických oblastech personalistiky, účetnictví, administrativy a sociálních služeb (průměr 12–28 osob, medián 12–15).

Typický prezenční kurz trvá (uvádíme medián!) 120 hodin, kombinovaný 156 hodin. Mediánem pro délku kurzů je v jazykové výuce 120 hodin (v aritmetickém průměru 164 hod.), v kurzech ICT 80 hodin (v průměru 100) a v účetnictví 120 hodin (v průměru naopak pouze 93). K časově nejnáročnějším patří kurzy sociálních služeb, DV pedagogických pracovníků a obsluhy strojů a zařízení.

Ze seznamu kurzů je 68 akreditovaných, kromě tří případů na MŠMT. 27 není akreditovaných a o 5 jsme informace nezískali. Akreditované jsou především delší kurzy – s průměrným rozsahem 156 hodin a mediánem 135 hodin. Naproti tomu neakreditované kurzy mají v průměru sice vyšší počet hodin (175), ale medián je velmi nízký, pouze 52 hodin. Znamená to, že až na výjimky jsou neakreditované kurzy skutečně kratší než akredito-

né. Oba typy kurzů však mají zhruba stejný průměrný počet účastníků – dvanáct. U některých však nevíme, zda jsou akreditovány.

Některé souhrnné charakteristiky kurzů jsou v tabulce. Bereme-li v úvahu všech 100 vzdělávacích programů, absolvovalo v 354 bězích (jednotlivých kurzech) celkem 6548 osob:

	aritm. průměr	medián	součet
rozsah (hod.)	158,63	120,00	–
počet běhů v roce 2010	3,65	2,00	354
celkový počet absolventů	73,57	16,00	6548
průměrný počet absolventů na kurz <sup>31</sup>	11,64	8,86	–

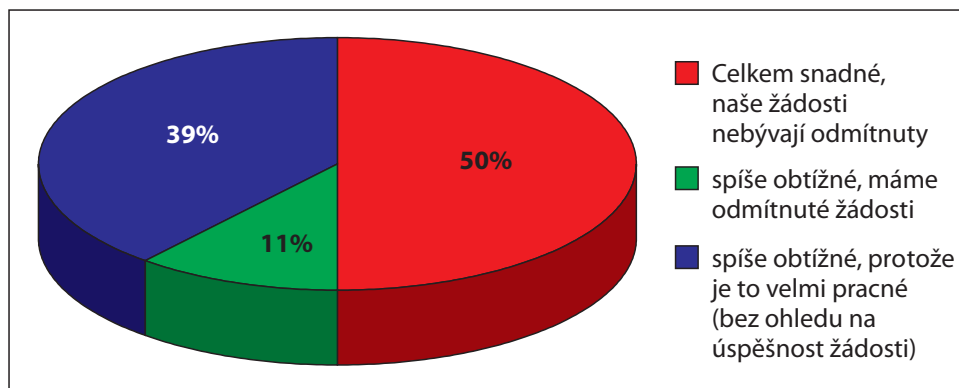
Tab. 6.5 Charakteristiky kurzů

## 6.4 Názory a návrhy

### 6.4.1 Akreditace vzdělávacích programů

Akreditace nejsou nástrojem zjišťování kvality vzdělávacího programu, nýbrž zárukou dodržení minimálních požadavků, které mají programy splňovat a které mohou klienti očekávat. **Podle dosavadní praxe se zdá, že získání akreditace je převážně snadné, dokáže-li uchazeč odstranit často formální nedostatky své žádosti.** V průzkumu byl zmíněn i prvek pracnosti přípravy.

**Je podle názoru VI snadné získat akreditaci pro vzdělávací program?** Čtvrtina dotazovaných organizací akreditační žádosti nepodává. Zbývající mají tyto zkušenosti:



Obr. 6.4 Náročnost získání akreditace

<sup>31</sup> Průměrný počet absolventů na kurz se ovšem logicky nemohl odvodit z průměrného počtu běhu a absolventů (v tabulce uvedených 73,57 a 3,65), nýbrž je počítán za každý vzdělávací program zvlášť.

Pochopitelně, nejméně zkušeností s akreditacemi mají školy. Třetina z nich dosud o akreditaci nežádala. Zkušenosti příjemců grantů z ESF jsou zhruba vyvážené – pro některé bylo získání akreditace snadné, pro jiné obtížné.

Co je podle dotazovaných VI největší překážkou pro získání akreditace?

#### **Obtížnost a formální náročnost:**

- ✓ na MV – formuláře a slovíčka, na MŠMT a MPSV – formuláře
- ✓ zbytečná byrokracie, komplikované formuláře, na MŠMT i poplatek
- ✓ složitost žádostí
- ✓ akreditace na MŠMT tak obtížná nebývá, problém byl pouze na MMR
- ✓ náročné vypracování podkladů
- ✓ velice rozsáhle papírování
- ✓ dle stávající metodiky příliš administrativy při zpracování žádosti
- ✓ administrativní náročnost
- ✓ u našich žádostí jsou občas vytýkány pouze formality, které doplníme nebo opravíme
- ✓ v procesu získávání akreditace není žádná významnější překážka. Jediným nedostatkem je častější obměna formulářů pro žádost o akreditaci.

#### **Lhůty a termíny:**

- ✓ nízká četnost zasedání akreditační komise – zdlouhavost
- ✓ vytíženost MŠMT
- ✓ časová náročnost
- ✓ malý počet termínů podání žádostí
- ✓ dlouhá lhůta k vyjádření MŠMT (proti roku 2008)
- ✓ čas na přípravu

#### **Ostatní:**

- ✓ nedostatek informací se strany některých ministerstev udělujících akreditaci, získání vhodného odborného garanta vzdělávacího programu
- ✓ dostatečný počet lektorů s vyšším a vysokoškolským vzděláním
- ✓ finanční náročnost na ověřování dokumentů – přitom MŠMT veškeré doklady má

Otázka akreditací byla diskutována i na setkání vzdělávacích institucí 16. května 2011 v Liberci. Z názorů vybíráme:

- ✓ Převážil názor, že akreditace obecně není snadná
- ✓ Akreditace není hlídačem kvality, je určitým sítem a pokud předkladatel doloží, co požaduje zákon, je složité akreditaci zamítnout
- ✓ Napoprvé získá akreditaci 30–40 % žadatelů, ostatní se vrací k přepracování
- ✓ Akreditace jsou svázané s Národní soustavou kvalifikací
- ✓ Měkké dovednosti nevedou samy o sobě ke kvalifikaci samostatně uplatnitelné na trhu práce, proto nemohou být samostatným předmětem akreditace
- ✓ U sociálních pracovníků jsou však akreditovány i soft skills (MPSV)

## 6.4.2 Názory zástupců VI na vzdělávání dospělých

Dotazovaným jsme předložili pět názorů, s každým měli vyjádřit souhlas nebo nesouhlas.

Je vidět, že **všechny předložené názory získaly mezi VI jasnou podporu.**

	souhlasí	nesouhlasí
a) Obsah a účinnost vzdělávání určuje hlavně nabídka, na kterou organizace reagují.	84,8	15,2
b) Chybí ucelený (nový) zákon o dalším, především profesním vzdělávání dospělých, který by určil minimální požadavky na stát, zaměstnavatele i zaměstnance (tedy že dosavadní předpisy jsou neúplné, nedostatečné).	79,4	20,6
c) Chybí provázanost dalšího vzdělávání (profesního vzdělávání dospělých) na počáteční vzdělávání, tj. vzdělávání na základních a středních školách.	80,0	20,0
d) Podíl dospělého obyvatelstva zapojeného do dalšího vzdělávání je příliš nízký. V rámci celé ČR by se mělo celkově vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud.	89,2	10,8
e) Chybí nástroje a podmínky, které by stimulovaly občany k dalšímu profesnímu a osobnostnímu rozvoji (například kdyby se vzdělávali, získali by odpočitatelnou položku z jejich daní nebo by dostali příspěvek na vzdělávání nebo by byli jinak zvýhodňováni).	91,9	8,1

**Tab. 6.6** Názory na vzdělávání dospělých

**Největší podporu má názor, že „chybí nástroje a podmínky, které by stimulovaly občany k dalšímu profesnímu a osobnostnímu rozvoji“.** Právě tímto nástrojem se měl stát národní projekt individuálního vzdělávání občanů (PIVO) v oblasti podpory 3.1 OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Původně mělo být podpořeno 1,8 mil. občanů v úhrnném finančním objemu přes 4 miliardy Kč. Záměr byl však v přípravné fázi zrušen a nyní se realizuje náhradní varianta s alokací pouze 100 mil. Kč; může tak být podpořeno pouze 10–50 projektů. Bylo zde však přijato 282 projektů v celkovém objemu 1339,6 mil. Kč, tedy 13x vyšším, než bylo pro tuto jedinou výzvu stanoveno.

Mezi jednotlivými skupinami VI většinou nejsou v názorech rozdíly – míra jejich souhlasu je většinou stejná. Pouze školské organizace častěji souhlasí (v poměru 16:1) s tím, že chybí ucelený zákon o dalším, především profesním vzdělávání... zatímco institucím neškolského typu chybí mnohem méně (2:1). Zcela stejný rozdíl je i mezi příjemci grantů (opět souhlas v poměru 16:1) a nepřijemci (2:1). Těm, kteří grant získali, chybí uvedený zákon podstatně častěji.

Další charakteristické rozdíly se objevují v názoru, zda chybí nástroje a podmínky pro stimulaci zájmu občanů o další vzdělávání. Odpovídalo 17 podnikatelských subjektů a 20 nepodnikatelských (hlavně příspěvkových organizací a NNO). Uvedený názor podporují mnohem častěji nepodnikatelské subjekty (100 %). Podobné je to při rozdělení VI na příjemce a nepřijemce grantů z EU. Z příjemců podporuje myšlenku stimulace 100 % dotazovaných, kdežto z nepřijemců 83 %.

Dva z uvedených pěti názorů jsme předložili nejen zástupcům vzdělávacích institucí, nýbrž při dotazování v létě 2010 i reprezentativnímu vzorku dospělého obyvatelstva kraje (průzkum uskutečněn na vzorku 424 obyvatel ve věku 25–64 let). Pochopitelně, formula-

ce nemohly být identické – širší veřejnost potřebuje stručnější, názornější a jednodušší vyjádření. Přesto jsou výsledky dobře porovnatelné.

<b>vzorek zástupců vzdělávací institucí</b>	<b>souhlas</b>	<b>nesouhlas</b>
Podíl dospělého obyvatelstva zapojeného do dalšího vzdělávání je příliš nízký. V rámci celé ČR by se mělo celkově vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud.	89,2	10,8
Chybí nástroje a podmínky, které by stimulovaly občany k dalšímu profesnímu a osobnostnímu rozvoji (například kdyby se vzdělávali, získali by odpočitatelnou položku z jejich daní nebo by dostali příspěvek na vzdělávání nebo by byli jinak zvýhodňováni).	91,9	8,1
<b>vzorek dospělého obyvatelstva Libereckého kraje</b>	<b>souhlas</b>	<b>nesouhlas</b>
V rámci celé ČR by se mělo celkově vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud.	84,1	15,9
Dospělí lidé by měli být k dalšímu vzdělávání víc motivováni. Například kdyby se vzdělávali, získali by odpočitatelnou položku z daní nebo by dostali finanční příspěvek.	78,7	21,3

**Tab. 6.7** Názory na vzdělávání dospělých – srovnání názorů obyvatelstva a VI

Závěry jsou zřejmé:

- 1. Nejen odborná veřejnost (VI), ale i občané se převážně domnívají, že by se mělo vzdělávat více dospělých, než je tomu doposud.** Rozdíly mezi oběma zkoumanými skupinami nejsou významné.
- 2. V obou skupinách jasně převažuje názor, že chybí prostředky stimulace občanů k dalšímu vzdělávání.** Ve skupině VI tento názor převažuje v poměru 12:1, zatímco mezi obyvatelstvem v poměru 4:1. Nicméně je patrné, že jasnou převahu mají souhlasné odpovědi.

### 6.4.3 Pomoc profesnímu vzdělávání ze strany Libereckého kraje, úřadů práce a Krajského úřadu

Dotazovaní se v šetřeních v dubnu i v listopadu 2011 vyjádřili k tomu, jaké možnosti v pomoci profesnímu vzdělávání vidí ze strany úřadu práce, ale také Libereckého kraje, resp. jeho krajského úřadu. Přinášíme vybrané odpovědi, jejich celek je v úplné zprávě na [www.dvlk.cz](http://www.dvlk.cz).

#### Možnosti v pomoci profesnímu vzdělávání ze strany úřadu práce:

##### motivace lidí:

- ✓ pomoci lidem se základním vzděláním získat kvalifikaci /rekvalifikaci/, motivovat je pro vzdělávání, nečekat, až se nezaměstnaný sám do kurzu přihlásí, ale pracovat s ním na možnostech uplatnění v zaměstnání.
- ✓ lépe motivovat lidi, lépe proplácet v případě zájmu o vzdělávání
- ✓ vytvořit systém, který by motivoval lidi k vzdělávání
- ✓ zajišťují větší počet zájemců, ale bohužel vzhledem k rostoucím nákladům pro mne příliš nevyhovující, neboť toto bývá prodělečné. Preferuji samoplátce – více se jim věnuji a spokojenost je oboustranná. Je to dáno i mou profesí pedagoga – mám s rekvalifikačními středisky špatné zkušenosti. I já kurzy absolvovala – za mnoho peněz nesplněné ani z 1/4 vyučovací hodiny

### **vzdělávání:**

- ✓ Úřad práce má jedinečnou možnost řízení směru profesního vzdělávání vzhledem ke své funkci a znalosti požadavků pracovních míst na trhu práce.
- ✓ při výběru vzdělávací instituce přihlížet na obsahovou stránku vzdělávání
- ✓ vzdělávat pouze ty, u nichž to má skutečný smysl; nikoli vzdělávání pro vzdělávání. Tomu také přizpůsobit kvalitu vzdělávání, která je dnes povětšinou nedostatečná. Je třeba aby ÚP zajišťoval kurzy kvalifikovanými subjekty.
- ✓ pružnější reakce na poptávku a potřeby trhu, odstranění diskriminace v podmínkách zadávání veřejných zakázek

### **finance:**

- ✓ prosazovat, aby bylo vzdělávání oproštěno od DPH – i pro firmy, úřady, školy....
- ✓ u nás žádné ÚP nechce proplácet rekvalifikační kurzy tohoto zaměření přesto, že lidé mají zájem, ale potom si to musí uhradit sami
- ✓ dotace, úlevy
- ✓ dle přidělených finančních prostředků

### **propagace, informace:**

- ✓ informace týkající se potřeb trhu práce, tj. požadavků zaměstnavatelů na rekvalifikace jejich zaměstnanců
- ✓ zveřejňování nabídek profesního vzdělávání s ohledem na potřeby zaměstnavatelů.
- ✓ propagace možností dalšího profesního vzdělávání
- ✓ informace o struktuře a potřebách trhu práce, podpora účastníků dalšího vzdělávání, podpora při rekvalifikaci pro uchazeče, kteří se účastní rekvalifikačních kurzů z projektů ESF
- ✓ větší angažovanost při propagaci profesního vzdělávání
- ✓ v možnosti informace o naší činnosti a pořádaných akcí
- ✓ provázanost, informovanost

### **spolupráce:**

- ✓ pružnější reakce na poptávku dalšího profesního vzdělávání, zejména s ohledem na situaci na trhu práce a pracovních sil
- ✓ Úřady práce by mohly více oslovovat konkrétné školy – zázemí, pomůcky, personální zabezpečení – pro nabízené rekvalifikační či jiné kurzy. Školy nemají příliš prostoru pro vlastní akvizici.
- ✓ zkvalitnit spolupráci s odbornými školami.
- ✓ zlepšit spolupráci se zaměstnavateli v rámci přípravy mladé generace na budoucí povolání tj. např. aby se o své budoucí zaměstnance zajímali dříve než jsou profesně připraveni tj. pomocí stáží, stipendií, nabídky praxí atd. Více využívat všechny možnosti a finanční podpory z EU.

**Možnosti v pomoci profesnímu vzdělávání ze strany Libereckého kraje a krajského úřadu jsou vyhodnoceny v kap. 7.**

#### 6.4.4 Komunitně řízený místní rozvoj

Jen na okraj se zmíníme o jedné z nadcházejících možností, která se sice nestane hlavním, může však být doplňkovým nástrojem efektivní podpory DV v regionech. Je to tzv. **komunitně řízený místní rozvoj, který pro období 2014–20 nabízí členským státům Evropská unie**. Ta podle návrhu Obecného nařízení k CSF fondům<sup>32</sup> v čl. 28–31 umožňuje **financování strategií místního rozvoje prostřednictvím skupin pro místní akce** (MAS, local action group). Jde o zobecnění metody Leader vzniklé v EU po roce 1990 pro rozvoj venkova.

V regionech (patrně menším než kraj, ale větším než většina dosavadních svazků obcí nebo obvodů obcí s rozšířenou působností) **mohou vzniknout mezisektorová partnerství místních subjektů ve formě MAS, které vypracují věcně komplexní nebo i tématicky zaměřenou strategii místního rozvoje**. Její součástí mohou být vzdělávací aktivity ve prospěch místních obyvatel, a to jak v segmentu profesního, tak občanského vzdělávání (např. u etnických menšin včetně cizinců).

V MAS, účelovém sdružení místních subjektů, by mohla být zastoupena města a obce, neziskové organizace, podnikatelské subjekty, ale i příslušný kraj, pobočky úřadu práce, banky, školy a další instituce. **Jde tedy vlastně o vytvoření „subregionální platformy“**, která se ovšem může zabývat všemi prvky života v regionu, různými problémy a příležitostmi. Určitě sem však budou patřit i otázky spojené s rozvojem počátečního a dalšího vzdělávání.

Komunitně řízený místní rozvoj by se obecně vzato mohl uplatnit v problematice, která:

- a) je lokalizovaná do určitého regionu nebo velkého města,
- b) je poměrně složitá, mnohostranná,
- c) vyžaduje aktivní účast mnoha, především místních subjektů,
- d) předpokládá koordinovaný postup pro úspěšné řešení problému či dosahování cílů strategie.

Důležité je, že tato strategie bude vznikat „zdola“, vyjasněním potřeb regionu, na nichž se shodne založené mezisektorové partnerství. Strategie se bude realizovat především pomocí dílčích projektů nebo dodávek s využitím různých evropských fondů (ESF, EAFRD, ERDF).

**Nástroj komunitně řízeného místního rozvoje tak může pomoci ke koordinovanějšímu postupu na regionální úrovni i v oblasti DV** – vezmeme-li v úvahu potřeby místních podniků, celkově nízký sklon obyvatel k pracovní migraci a dynamicky se měnící kvalifikační potřeby v průmyslu i ve službách.

---

<sup>32</sup> Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down common provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund, the Cohesion Fund, the European Agricultural Fund for Rural Development and the European Maritime and Fisheries Fund covered by the Common Strategic Framework and laying down general provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund and the Cohesion Fund and repealing Regulation (EC) No. 1083/2006 {SEC(2011) 1142 final} z 6. října 2011, čl. 28–31.

Je však třeba zde pamatovat na účel DV v rámci celoevropské strategie (Evropa 2020). Ponecháme-li stranou zájmové vzdělávání a celou oblast informálního vzdělávání (viz kap. 3), **je DV vůči konečným sociálním a ekonomickým cílům společnosti v instrumentální pozici – je to prostředek ke zvýšení zaměstnanosti, k sociálnímu začlenění, k výkonnější veřejné správě, ke zvýšení kvality života atd.** Především další profesní vzdělávání představuje jeden z hlavních nástrojů dosahování požadovaných změn na trhu práce i v boji s chudobou a sociálním vyloučením.

## 7 K účasti Libereckého kraje na podpoře dalšího vzdělávání

Naši práci předcházela obsáhlá rešerše vhodných informačních zdrojů. V menším jsme ji opakovali i v závěru projektu. Co jsme zjistili?

### 7.1 Práce z posledních let zaměřené na DV

1. Prohlédli jsme všechny **strategické dokumenty ke vzdělávání** a k rozvoji vzdělávací soustavy, které byly k dosažení na webových stránkách všech krajů, a nezjistili jsme žádný dokument, v němž by se větší než okrajová pozornost věnovala vzdělávání dospělých, resp. dalšímu vzdělávání. Dokonce ve většině dokumentů nebyla vůbec žádná zmínka. Lze z toho učinit závěr, že **kraje se problematice DV nevěnují**.

Bylo by však vůbec účelné, aby se kraje dalším vzděláváním zabývaly?

2. **Výzkumné práce v oboru DV** jsou skrovné. Jsou to především:
  - Analýza nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání v Královéhradeckém kraji (Královéhradecký kraj, 2008)
  - Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti (Společnost Donath-Burson-Marsteller ve spolupráci s AIVD a společností Factum Invenio, 2009)
  - Analýza nabídky a zhodnocení vzdělávacího potenciálu dalšího profesního vzdělávání v Ústeckém kraji (projekt financovaný z oblasti podpory 3.3 OP RLZ nyní realizuje Krajská hospodářská komora Ústeckého kraje ve spolupráci s Národní vzdělávacím fondem, Asistenčním centrem a společností Seductus)
  - Další vzdělávání v roce 2007 (ČSÚ 2008), kde se prezentují souhrnné výsledky prvního statistického šetření, které organizoval Eurostat od roku 2005 pod názvem Šetření o vzdělávání dospělých ve 29 evropských zemích<sup>33</sup>.

Opakovaný celoevropský výzkum účasti obyvatel na DV má v členských zemích EU probíhat od konce roku 2011. Bohužel se nepodařilo zjistit aktuální stav.

3. Ve většině tuzemských dokumentů, které analyzují a vyhodnocují **vzdělávací potřeby na celostátní úrovni**, se celistvá úvaha nebo dokonce fakta o DV kupodivu rovněž neobjevují vůbec nebo jen málo. Problém uspokojování vzdělávacích potřeb se řeší převážně či výhradně ve vztahu ke školské soustavě. Za mnohé uvedme aspoň

<sup>33</sup> Na <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/3313-09-2007> lze získat informace o průzkumu Eurostatu za rok 2007. O průzkumu v Královéhradeckém kraji pojednává publikace Analýza nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání v Královéhradeckém kraji a informace o průzkumu k tematice vnímání vzdělávání dospělých realizovaném pro AIVD jsou v publikaci Vzdělávání dospělých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti. Viz seznam literatury.

jako příklad velmi fundované vyhodnocení v dokumentu Prognózování vzdělanostních potřeb na období 2008 až 2012, VÚPSV 2009.

4. Ambiciózním projektem ve vztahu k hodnocení vzdělávacích potřeb a k organizaci DV je **KONCEPT – Koncepce dalšího vzdělávání**<sup>34</sup>.

Projekt Koncept má v konečném efektu **pomoci k tomu, aby lidé měli k dispozici dostatek hodnověrných informací, poradenské služby a širokou nabídku kvalitních kurzů, které odpovídají potřebám trhu práce**. Je prvním projektem po r. 1990, který řeší problematiku DV komplexně. Jeho cílem je navrhnout systémové prostředí pro oblast DV, a to v následujících oblastech:

- uznávání výsledků dalšího vzdělávání;
- stimulace poptávky po dalším vzdělávání jednotlivců i podniků;
- sladění vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce;
- podpora nabídky dalšího vzdělávání;
- kvalita dalšího vzdělávání (bude vyvinut rating kvality vzdělávacích služeb);
- podpora vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků;
- monitoring dalšího vzdělávání;
- informační a poradenská podpora dalšího vzdělávání.

Koncept je tedy určen především potenciálními účastníky DV, dále vzdělávacím institucím a zaměstnavatelům, kteří chtějí podporovat vzdělávání svých zaměstnanců. Jde tedy o ambiciózní projekt, který se skládá ze šesti aktivit, které mají být realizovány v průběhu tří let (do června 2012):

**1. Analyticko-koncepční práce**

**2. Sladění vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce**

**3. Kvalita v dalším vzdělávání** (obsahem je tvorba nástrojů pro sebehodnocení/hodnocení kvality vzdělávací instituce, popř. kvality interního firemního vzdělávacího systému, tvorba nástrojů pro získání kvalifikace lektora vzdělávání dospělých (popř. i manažera vzdělávání dospělých), spolupráce při rozvoji resortních akreditačních systémů, motivace vzdělávacích institucí pro zapojování do systému hodnocení kvality).

**4. Podpora nabídky dalšího vzdělávání** (zahrnuje pilotní ověření a realizaci vývoje systému monitoringu dalšího vzdělávání, marketingu vzdělávacích potřeb institucí poskytujících další vzdělávání a tvorbu programů dalšího vzdělávání ve vazbě na Národní soustavu kvalifikací)

**5. Vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků** (dle vyvinuté a zde ověřované metodiky)

**6. Informační a poradenská podpora DV**

Pro nás je zajímavé, že **pro pilotní aplikaci průběžně vyvíjených metod a řešení si NÚOV zvolil právě Liberecký kraj**. První aktivita měla proběhnout v prvním roce trvání projektu, ostatní aktivity ve druhém a třetím roce. V lednu 2012 má sice určité

<sup>34</sup> Viz <http://www.nuov.cz/koncept>, odkud je většina dále uváděných informací. Projekt s rozpočtem přes 70 mil. Kč realizuje MŠMT, avšak prostřednictvím Národního ústavu odborného vzdělávání a jeho externích dodavatelů.

zpoždění, ale řada materiálů, analytických i metodických, již byla publikována a VI i veřejná správa je mohou využívat.

K obsahu některých aktivit podrobněji:

### **Aktivita 3. Kvalita v dalším vzdělávání**

Během této aktivity se uskuteční pilotní ověření a realizace v těchto oblastech:

- ✓ tvorba nástrojů pro sebehodnocení/hodnocení kvality vzdělávací instituce, popř. kvality interního firemního vzdělávacího systému,
- ✓ tvorba nástrojů pro získání kvalifikace lektora vzdělávání dospělých (popř. i manažera vzdělávání dospělých),
- ✓ spolupráce při rozvoji resortních akreditačních systémů,
- ✓ motivace vzdělávacích institucí pro zapojování do systému hodnocení kvality.

Na základě informací a zkušeností získaných ze systémového projektu MPSV Kvalita v dalším profesním vzdělávání bude pilotně ověřen mechanismus podpory vzdělávacích institucí či interních firemních vzdělávacích systémů pomocí systému sebehodnocení/hodnocení (např. formou ratingu vzdělávacích institucí). Tento systém bude vznikat ve spolupráci vzdělávacích institucí a jejich střešních organizací, zejména s akcentem na jednoduchost a udržitelnost bez podpory státu. Bude inovována metodika certifikace lektorů a manažerů vzdělávání dospělých s cílem zapojit tuto kvalifikaci do Národní soustavy kvalifikací. Vznikne platforma pro sdílení příkladů dobré praxe mezi resortními akreditačními systémy.

Aktivita se má realizovat ve druhém a třetím roce projektu (tj. od července 2010 do června 2012).

### **Aktivita 5. Vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků**

Jde o pilotní ověření a realizaci vybraných aktivit v oblasti:

- ✓ zavádění systémů rozvoje lidských zdrojů v malých a středních podnicích zaměřených na národní soustavu kvalifikací,
- ✓ podpora spolupráce podniků na vývoji a realizaci společných vzdělávacích programů včetně zajištění podnikových lektorů,
- ✓ podpora spolupráce podniků a vzdělávacích institucí při zjišťování vzdělávacích potřeb a při vývoji a realizaci vzdělávacích programů.

K tomu bude vytvořena metodika, která bude ověřena v pěti malých a středních podnicích. Součástí metodiky budou i způsoby spolupráce mezi podniky a způsoby spolupráce podniků a vzdělávacích institucí při zjišťování vzdělávacích potřeb podniků a při vývoji a realizaci společných vzdělávacích programů. Možnosti takové spolupráce budou ověřeny při tvorbě a realizaci dvou až tří vzdělávacích programů zaměřených na získání dílčích kvalifikací potřebných v daných podnicích.

Aktivita se bude realizovat ve druhém a třetím roce projektu.

## Aktivita 6. Informační a poradenská podpora DV

Cílem této aktivity je:

- ✓ vytvořit koncept informačního poradenského systému (dále IPS) pro oblast dalšího vzdělávání, navrhnout systém informační podpory poradenských služeb v oblasti dalšího vzdělávání zaměřeného na uzlové body profesní dráhy,
- ✓ navrhnout funkční specifikaci IPS, která bude vycházet z vytvořeného konceptu,
- ✓ předložit koncept IPS k široké odborné diskusi na úřadech práce, v poradenských centrech sítí škol poskytujících vzdělávací služby dospělým a v dalších poradenských subjektech, ale i na ministerstvech, která jsou správci existujících systémů, následně úpravy konceptu IPS.

IPS bude koncipován jako standardizovaný (bude využívat standardní číselníky a klasifikace), flexibilní a otevřený (do budoucna umožní integraci dalších typů informací a dat), v návrhu jeho architektury budou zahrnuty možnosti propojení s relevantními informačními systémy ze sféry vzdělávání a trhu práce (Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce – ISA, Informační systém typových pozic – ISTP), povolání a kvalifikací (Národní soustava povolání, Národní soustava kvalifikací). Ve vazbě na analýzy v rámci aktivity 1 a na koncept metodicko-technického řešení proběhne funkční specifikace informačního systému.

Aktivita se uskuteční rovněž ve druhém a třetím roce projektu.

**Projekt tedy počítá mimojiné s metodikou ratingu VI pro sebehodnocení a hodnocení, s vytvořením kvalifikačního a hodnotícího standardu dílčí kvalifikace „lektor vzdělávání dospělých“, s návrhem monitoringu systému DV a s analyticko-konceptními studii „Systémový rozvoj dalšího vzdělávání“.** Bohužel většina těchto výstupů zatím (leden 2012) není k dispozici.

## 7.2 Hlavní poznatky a závěry projektu k podpoře DV

### 7.2.1 Přehled hlavních závěrů

V průběhu projektu, jehož výsledky v této publikaci předkládáme, jsme shromáždili velké množství poznatků, zkušeností, námětů a připomínek zainteresovaných subjektů – především podniků, jiných zaměstnavatelských organizací, vzdělávacích institucí, ale i samotných občanů. Tři průzkumné akce (v podnikatelských a nepodnikatelských organizacích a ve vzdělávacích institucích), výsledky dvou diskusních setkání se zástupci podniků různých odvětví a další v projektu získané poznatky vedou k několika závěrům:

1. Kraje obecně nemají mnoho možností, jak ovlivňovat další vzdělávání obyvatel.
2. Především profesní vzdělávání dospělých zůstane doménou volného trhu a vztahu mezi zaměstnavateli a poskytovateli vzdělávání (zvláště vzdělávacími institucemi).
3. V oblasti profesního vzdělávání by však krajské orgány mohly napomáhat informačními, koordinačními, poradenskými a asistenčními aktivitami. Zejména provozovat webový portál, pomáhat malým podnikům při podávání projektových žádostí, vy-

hodnocovat vzdělávací potřeby v rámci kraje a informovat o vývojových trendech ve vzdělávání.

4. Koordinační úloha kraje by mohla vyústit ve vytvoření „informační platformy“ za účasti zástupců kraje, Úřadu práce, vzdělávacích institucí, manažerů DV a zaměstnavatelů v podnikatelském a neziskovém sektoru a ve veřejné správě.
5. Hlavní působnost kraje v oblasti DV spatřujeme v podpoře občanského vzdělávání (viz dále oddíl 7.2.5).
6. Zájmové vzdělávání je rovněž v zásadě mimo působnost kraje, neboť je primárně vztahem mezi občany a poskytovateli vzdělávání. Avšak kraj by mohl sledovat tendence v zájmovém vzdělávání, které mají přesahy do sféry profesního a občanského vzdělávání.
7. Kraj by měl podporovat a propagovat celoživotní vzdělávání jako jednu z moderních životních hodnot, jestliže to nebudou dostatečně zajišťovat instituce s celonárodní působností (MŠMT a jím řízené nebo podporované organizace).

## 7.2.2 Názory zaměstnavatelů

Jak vyplynulo z průzkumu vzdělávacích potřeb v podnicích<sup>35</sup>, „firmy si uvědomují potřebu systematického vzdělávání svých zaměstnanců. Tyto potřeby jsou vyvolány především prudkým rozvojem techniky a technologií a dalšími změnami trhu.

Účastníci setkání zdůraznili problém získávání kvalifikovaných technických pracovníků a nevyhovující kvalifikaci absolventů škol. Řešení těchto potřeb přesahuje možnosti firem a vyžaduje širší spolupráci s regionálními i celostátními institucemi, které mají dominantní vliv na strukturu technického školství a jeho kvalitu. Firmy na trhu práce postrádají kvalitní vyučence. Poskytované rekvalifikace mnohdy neodpovídají potřebám nabízených pracovních míst. V tomto smyslu zaznívaly požadavky na podporu státu (MŠMT a MPSV) a krajských úřadů. Při této příležitosti zástupci firem upozorňovali i na nezaměstnatelnost absolventů některých škol. Poukázali na vážné nedostatky odborného školství související se zastaralým technickým a technologickým vybavením a konzervativní formou výuky.

Firmy jsou ochotny nabídnout školám spolupráci při organizování exkurzí a stáží včetně praktických forem vzdělávání... Jádrem spolupráce firem s Úřadem práce a Krajským úřadem Libereckého kraje je vzájemná komunikace a informovanost. Účastníci setkání upozornili na nesoulad mezi aktivitami uvedených institucí a potřebami firem a trhu práce, a to jak při organizování rekvalifikačních kurzů, které se míjí s potřebou kvalifikační struktury firem... Firmy by proto uvítaly větší informovanost a poradenství při začleňování do projektů a získávání potřebných dotací.“

---

<sup>35</sup> Výzkum byl realizován Ekonomickou fakultou Technické univerzity v Liberci formou skupinových rozhovorů se zástupci firem Libereckého kraje v červnu a září 2011. Další informace je možné získat na <http://www.dvlk.cz>.

Zástupci nepodnikatelských subjektů (obcí, občanských neziskových a příspěvkových organizací, škol apod.) požadují nebo od krajských orgánů očekávají mimo jiné, že budou<sup>36</sup>:

- ✓ zajišťovat kurzy, které mohou doplnit interní vzdělávání organizace, aby mohl být splněn požadavek tzv. povinného vzdělávání sociálních pracovníků.
- ✓ organizovat rekvalifikační a doplňkové kurzy pro zaměstnance státní správy, neziskových organizací, školství
- ✓ motivovat pracovníky, kteří si vzdělání doplňují
- ✓ zřídit centrální registr vzdělávacích akcí dalšího vzdělávání
- ✓ poskytovat možnost setkávání organizací, společné vzdělávání příspěvkových organizací a NNO, metodické vedení ze strany KÚLK

### 7.2.3 Pozice a funkce Libereckého kraje a Krajského úřadu v dalším vzdělávání

Podniky v zásadě konstatují, že kraj by neměl a ani nemůže řešit potřeby firem, měl by se starat nejvýše o nezaměstnané, seniory a další skupiny mimo samotné zaměstnance. **Nejvíce připomínek a požadavků oslovených firem vůči KÚLK<sup>37</sup> se týkalo informovanosti. Krajský úřad by měl být zprostředkovatelem, který získává a poskytuje informace.** Mělo by se jednat o oboustranný informační tok mezi podniky (zaměstnavateli) a KÚLK. Stejně tak je oprávněně očekávat efektivnější komunikaci a propojení informací s Úřadem práce.

**Podpora vzdělávání ze strany Libereckého kraje, resp. jí pověřené organizace by podle zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí měla spočívat v informování, koordinaci, poradenství a asistenci** při podávání žádostí o dotace, v seznamování zájemců s podmínkami projektových žádostí a v informování o možnostech získávání finančních prostředků. Dále by kraj měl pomáhat při kombinování (propojování) vzdělávacích projektů nebo doporučení vstupu do již podpořeného projektu (jde zejména o účast malých podniků a podnikatelů ve vzdělávacích projektech, pro něž jiný subjekt získal financování). Důležité je rovněž celokrajské vyhodnocování potřeb dle profesí.

**Tyto aktivity by bylo vhodné koordinovat s Úřadem práce,** který organizuje rekvalifikační kurzy a realizuje řadu vlastních projektů podporovaných Evropským sociálním fondem.

**Koordinační úloha kraje by mohla vyústit ve vytvoření „platformy“, na níž by se setkávaly informace, požadavky a nabídky rozhodujících aktérů DV v kraji, tzn. zástupců kraje, Úřadu práce, vzdělávacích institucí, manažerů DV a zaměstnavatelů v podnikatelském a neziskovém sektoru a ve veřejné správě.** Tato setkávání nemůže nahradit internetová komunikace. Politickou podporu tomuto záměru by mohla dát Rada pro rozvoj lidských zdrojů a odborné impulsy by mohly přijít od zamýšlené spolupráce Asociace krajů ČR, Hospodářské komory ČR a MŠMT.

<sup>36</sup> Viz průzkum Tímy Liberec k poptávce po DV ze strany nepodnikatelských subjektů, který je publikován rovněž na <http://www.dvlk.cz> (výtah z výzkumné zprávy je v kap. 5).

<sup>37</sup> KÚLK – Krajský úřad Libereckého kraje. Užíváme toto označení, když reprodukujeme názory organizací a osob, které se zúčastnili akcí v rámci našeho projektu. Je na uživateli textu, aby posoudil, které názory a náměty jsou vhodné i pro úřady jiných krajů.

Zvláštní pozornost musíme věnovat návrhům, které směřují do oblasti podpory pomocí internetových aplikací. Podniky především požadují **zřízení a provozování webového portálu kraje pro DV**. Přesně takový portál jsme vytvořili v rámci projektu – [www.dvfk.cz](http://www.dvfk.cz) – avšak jeho dosavadní návštěvnost ukazuje (stovky, nikoliv tisíce přístupů), že jej přes jeho funkčnost využívá zatím jen málo podniků. Doporučujeme především to, aby KÚLK napomohl ke zlepšenému využívání a) propagační tohoto portálu, b) větší spolupráci s portálem a poskytováním informací. Provozovatelem těchto webových stránek je a po dalších pět let bude Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. To se však podle našeho názoru od r. 2012 neobejde bez aktivní podpory (malé finanční a velké informační) ze strany kraje.

Zástupci podniků i ostatních organizací navrhovali webové stránky s nabídkami školení, portál spolupráce mezi podnikateli a VŠ, popř. institucemi, které nabízejí vzdělání ve specifických oborech, přehled vzdělávacích institucí a jejich zaměření, průběžný přehled vzdělávacích akcí v LK, informace o vzdělávacích programech, zasilání či zveřejňování plánu školení Libereckého kraje, zpracování a udržování přehledu školitelů v kraji, aktuální informace o nabídce a poptávce po DV v členění podle obcí a bývalých okresů, nabídku vzdělávacích akcí mimokrajských vzdělávacích center aj.

Webové stránky by tak měly nabízet komplexní balíček informací o výzvách, projektech, dotacích, probíhajících vzdělávacích kurzech, bezplatných kurzech, případně možnosti zapojení se do realizovaných projektů. Kromě informací o kurzech by na webových stránkách mohl být i seznam vzdělávacích institucí a lektorů, které by splňovaly podmínky předem definovaného standardu. KÚLK by měl zavést standardizaci vzdělávacích institucí, podávat informace o vlastních akreditacích vzdělávacích programů a možnostech certifikací vzdělávacích institucí.

#### 7.2.4 Přímé financování DV ze strany Libereckého kraje

Pokud jde o přímé financování profesního vzdělávání, **je třeba odlišit pozici soukromých subjektů (podniků i NNO) od pozice příspěvkových organizací a úřadů měst a obcí**. V případě organizací zřízených veřejnou správou se při zajišťování vzdělávání zaměstnanců očekává přímá podpora. Požaduje se například zajišťování kurzů ke splnění povinného vzdělávání pracovníků sociálních služeb, zajišťování rekvalifikačních a doplňkových kurzů pro zaměstnance státní správy a škol, bezplatné vzdělávání „jako doposud“, společné vzdělávání příspěvkových organizací apod.

Proti tomu se však ozývají NNO občanského typu (založené právníky a fyzickými osobami mimo veřejnou správu), zejména těch, které poskytují služby občanům. Podle nich jde o neoprávněné zvýhodnění na trhu sociálních a dalších služeb, neboť tyto NNO jsou odkázány na vlastní iniciativu a schopnosti a ve financování na sponzorské příspěvky a komerční úvěry, kdežto příspěvkové organizace získávají potřebné financování (včetně projektového předfinancování) od svého zřizovatele a to je neoprávněné zvýhodňuje.

Základ problému je podle našeho mínění v tom, že příspěvkové organizace jako právní a vlastnická forma je reliktem z období postátněných služeb a neexistence NNO občanského typu, které nyní poskytují především sociální služby a tím se dostávají do konkurenci

renčního vztahu k příspěvkovým organizacím. Řešením by ovšem nemělo být zrušení činností provozovaných příspěvkovými organizacemi, nýbrž **narovnání podmínek obou typů subjektů například jejich převodem na formu obecně prospěšných společností**, které by pro veřejnou správu zajišťovaly služby na základě víceletých kontraktů získaných na základě veřejných soutěží.

Malé podniky poukazyvaly v průzkumech a diskusích na komplikovaný proces získávání finanční podpory a navrhovaly, aby LK poskytoval peníze přímo firmě, která si školení zajistí sama podle svých potřeb, včetně výběru vzdělávací instituce a lektora. Na rozdíl od pouhé a již zmíněné asistence kraje při získávání podpory tu jde o **obdobu globálního grantu (na další profesní vzdělávání, v němž by konečnými příjemci byli malí zaměstnavatelé** (např. do 10 nebo do 50 zaměstnanců), pro něž je získání podpory formou samostatného projektu obtížné nebo dokonce nedostupné (viz některé podmínky přijatelnosti a udržitelnosti zveřejňované ve výzvách a pravidlech čerpání ESF).

Požadavek na přímou finanční podporu ze strany kraje se objevil také v případech, kdy má nový zaměstnanec absolvovat doplňkové školení u jiné firmy, aby si mohl doplnit vzdělání (např. k získání strojnického průkazu či řidičského průkazu na vyšší skupinu oprávnění). Navrhovatel z malého podniku má zato, že by tuto vzdělávací potřebu měl hradit orgán veřejné správy.

Nicméně podniky vidí LK jako významný zdroj finanční podpory vzdělání ještě v jiném ohledu: **financováním počátečního vzdělávání zejména v technických oborech**. I když jde o problematiku mimo oblast DV, shrneme poznatky, neboť se v průzkumech a diskusích opakovaně objevovaly. Navrhuje se, resp. požaduje:

- ✓ celková obnova učňovského školství,
- ✓ podpora odborného technického středního školství, odborných škol a učilišť,
- ✓ regulaci počtu a zaměření středních škol jen podle uplatnitelnosti jejich absolventů (nikoliv podle současných hospodářských výsledků),
- ✓ zapojení podniků do výuky učňovského dorostu,
- ✓ větší podpora a zatraktivnění učebních oborů a omezení všeobecných oborů,
- ✓ pro podniky bezplatné stáže (praxe) učňů a studentů – tzn. s finanční podporou kraje,
- ✓ silnější působení na střední školy a učiliště, aby svoje kapacity (prostory, učitele, vzdělávací programy) nabídly v mimopracovní době a o víkendech za úplaty dalším subjektům<sup>38</sup>.

Potřebnost a použitelnost výše uváděných námětů jsme většinou nekomentovali, neboť závěr tohoto typu si musí vytvořit pracovníci, příp. zastupitelé kraje.

---

<sup>38</sup> Jde tedy ještě o další uplatnění škol v DV, než odpovídá současné koncepci center celoživotního učení, v níž první iniciativa leží na školách, které mají připravovat lektory a aktivně nabízet vzdělávací akce. Dotazovaní zde míní poskytnutí kapacit a zprostředkování, tedy například možnost dohodnout s určitým podnikem, že ve svých prostorách zajistí školení a podle potřeb přizve další zájemce.

Objevovaly se však ještě další návrhy, jejichž realizaci si dnes nelze dost dobře představit:

- ✓ omezit činnost soukromých vzdělávacích institucí,
- ✓ v krizovém období poskytovat podnikům přímé dotace,
- ✓ financovat odborníky pro získávání dotací,
- ✓ podnikům, které zajišťují školení zaměstnanců, poskytovat daňové úlevy,
- ✓ zajistit nabídku úzce zaměřených, ale potřebných školení (např. používání hydraulických prvků v praxi, projektování vzduchotechnických rozvodů při odsávání, způsoby svařování slabých plechů aj.),
- ✓ zvýšit objemy finančních prostředků pro vzdělávání ve městech a obcích, ve školách a v příspěvkových organizacích.

### 7.2.5 Obsahové zaměření podpory DV v kraji

Jako autoři nesdílíme přesvědčení některých zástupců podnikové sféry, že by se LK mohl ve větší míře angažovat v dalším profesním vzdělávání. **Kraj však může podporovat a propagovat celoživotní vzdělávání jako celek, informovat o vývojových trendech ve vzdělávání a přímo podporovat občanské vzdělávání.**

Díky občanskému vzdělávání<sup>39</sup>, které ještě většinou zůstává mimo zájem a cílevědomou pomoc veřejné správy, vidíme významné poslání kraje právě na poli celoživotního učení. Týká se to například volební tematiky (proč vůbec volit), politického systému (jak se orientovat a jak posuzovat nabídky politických stran), působení médií (kritické hodnocení mediálních obsahů), občanského právního minima aj. Nesmí jít o tendenční a prvoplánovou propagandu, nýbrž o „základy gramotnosti“ svobodného, samostatného a solidárního občana.

Tyto potřeby můžeme vyjádřit jednoduchým přehledem toho, co bychom mohli považovat za soupis žádoucích znalostí, dovedností a postojů občanů mimo sféru jejich práce a volného času. Vezmeme-li v úvahu kompetenční model vzdělávání, můžeme oblasti občanského vzdělávání vystihnout například tak, jak uvádíme v tabulce<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> Následuje pasáž převzatá, doplněná a upravená ze závěrečné zprávy z průzkumu DV obyvatel Libereckého kraje, kterou uskutečnila Tima Liberec a která je v plném znění zveřejněna na [www.dvlk.cz](http://www.dvlk.cz).

<sup>40</sup> Pokoušíme se tu o přehled vzdělávacích obsahů, který by mohl být základem občanského vzdělávání – s využitím anglického modelu kompetencí v počátečním vzdělávání. Rádi bychom tento soupis považovali za podklad k další diskusi uvnitř zainteresované veřejnosti.

kompetence	obsah (příklady)
komunikační a informační gramotnost	Dovednost efektivně komunikovat a kriticky reagovat na širokou škálu informací a myšlenek. Přiměřeně kritický postoj k mediálním obsahům a spotřebitelské reklamě.
finanční gramotnost	Používání aritmetiky pro řešení praktických problémů a nalézání smyslu finančních údajů v běžném životě. Podpora pro racionální rozhodování o vlastních a cizích zdrojích.
počítačová a informačně technologická gramotnost	Jisté a obezřetné využívání ICT v učení a v běžném životě.
schopnost učení	Dovednosti pro úspěšné učení – zkoumání, tvoření, sdělování a hodnocení informací a poznatků.
osobnostní a emoční dovednosti	Postoje k sobě, k práci a ke světu. Schopnost samostatné práce, zvládnutí emocí, důvěryhodnost.
sociální dovednosti a empatie	Postoj k ostatním lidem, schopnost spolupráce s ostatními – odpovědnost, pružnost, citlivost k názorům problémům druhých. Ochota k přiměřenému projevu solidarity.
politická a občanská gramotnost	Kriticko-konstruktivní pohled na politiku. Zhodnocení smyslu demokratických voleb a vlastní role v politickém systému. Přiměřeně kritický obsah k politickým obsahům. Občan a instituce. Etika občanství.

Obsahem občanského vzdělávání může být i lepší přístup dospělých k minimu právních znalostí a jazykových dovedností a řada dalších témat, která jsou inspirovány současnými dopady globálních ekonomických a sociálních změn na občanskou společnost.

Dobrym příkladem je však finanční gramotnost, která je již dávno předmětem aktivit neziskových organizací, avšak v posledních letech proniká do vzdělávacích a poradenských aktivit úřadů práce. Stále rostoucí počet neziskových organizací – mezi nimi zvláště Finanční gramotnost, o.p.s. – se této problematice věnuje na základních a středních školách, v dětských domovech, mezi uchazeči o zaměstnání a v další veřejnosti. Průkopník vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti mezi institucemi veřejné správy, totiž Úřad práce v Liberci, zaznamenal největší úspěch v této tematice mezi občany postiženými srpnovými povodněmi (2010).

Finanční gramotnost<sup>41</sup> je soubor znalostí, dovedností a hodnotových postojů lidí nezbytných k tomu, aby finančně zabezpečili sebe a své rodiny a aktivně vystupovali na trhu finančních produktů a služeb. Finančně gramotný občan je ten, kdo se orientuje v problematice peněz a cen, dokáže kompetentně spravovat své peněžní prostředky hotovostními a bezhotovostními transakcemi, využívat platební nástroje, přiměřeně rozumí cenovým mechanismům a inflaci, je schopen vést a spravovat rodinný rozpočet, stanovovat finanční cíle rodiny a zvládat různé životní situace z finančního hlediska.

Za součásti občanského vzdělání se dnes začínají považovat komunikační, informační a jazykové kompetence, které lze podporovat Evropským sociálním fondem zejména v programu Školení je šance prioritní osy 1 operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, neboť zmíněná témata vyhovují pojetí obecného vzdělávání. To potvrzuje

<sup>41</sup> Viz <http://www.financnigramotnost.eu> aj.

vývoj, kdy **prvky profesního vzdělávání se stávají obsahem zájmového a občanského vzdělávání, ale i naopak. Nejlepším příkladem** pronikání tradičního obsahu profesního vzdělávání do občanského je tzv. **počítačová gramotnost**.

**Liberecký kraj a jeho organizace (především Krajský úřad a Centrum vzdělanosti, o.p.s.) by se měly v občanském vzdělávání angažovat zejména tehdy, nebude-li dostatečná podpora na národní úrovni, především tedy ze strany MŠMT a MPSV.**

### **Jak tomu bylo dosud na celostátní úrovni?**

V komplexním hodnocení operačního programu **Lidské zdroje a zaměstnanost** (OP LZZ) za rok 2010 <sup>42</sup> se konstatovalo, že zde **občanské vzdělávání zahrnuto není**, neboť – na rozdíl od profesního – **nemá přímou vazbu na zaměstnatelnost**. Nepřímé dopady však nepochybně existují, například individuální poradenství občanům v tíživé životní a pracovní situaci může mít efekt v získání nebo udržení jejich zaměstnání.

Některé tématické bloky občanského vzdělávání však jsou relevantní i pro cíle OP LZZ a dokonce jedno je již zahrnuto přímo do oblasti podpory 3.4 „Vzdělávání rodičů v oblasti zaměstnaneckých práv“ nemůžeme považovat za součást profesního, nýbrž právě občanského vzdělávání. Ještě důraznější potřeba podpory občanského vzdělávání se jeví v oblastech podpory 3.1, 3.2 a 3.3 v tématice finanční gramotnosti.

Jde také o to, že **všechny složky dalšího vzdělávání (profesní, zájmové a občanské) jsou provázány a vzájemně se posilují**. Vyšší stupeň formálního vzdělání (zejména VŠ) vede i v dospělém věku k vyšší obecné zaměstnatelnosti, k sofistikovanější pracovní produkci absolventa, k většímu výskytu inovací, k vyšší produktivitě práce atd. Občanské vzdělávání – např. ve finanční gramotnosti nebo v předlékařské první pomoci – se přímo týká záchrany nebo ochrany pracovních sil, rodinného života, výchovy nové generace atd., a má tak silný nepřímý dopad do hospodářské situace státu a rodin.

V operačním programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost se do loňského roku připravovala významná aktivita v rámci **oblasti podpory 3.1 Individuální další vzdělávání** v podobě „voucherového“ projektu individuálního vzdělávání občanů, kteří by si za určitých podmínek nakupovali vzdělávací služby. Tento ambiciózní záměr s rozpočtem 4,5 miliard Kč, který měl zvýšit vzdělanost 1,8 mil. obyvatel, MŠMT časem zredukovalo na jedinou výzvu s rozpočtem pouze 100 mil. Kč, věnovaných především občanskému vzdělávání. Z této výzvy mohlo být podpořeno pouze 10–50 žadatelů – z 282 přihlášených.

Pro **nadcházející období, 2014–20**, se na půdě MPSV zvažuje podpora individuálního poradenství a skupinového vzdělávání prostřednictvím občanských poraden a dalších poskytovatelů poradenství a vzdělávání v tematických finanční gramotnost, základy zdravého životního stylu a racionálního spotřebitelského chování, získání povědomí o osobních právech a povinnostech z hlediska fungování společnosti, vztah mezi občanem a státem, práva a ochrana spotřebitele, prevence extremismu a xenofobie, preven-

---

<sup>42</sup> Viz IREAS centrum (2011), Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010, Závěrečná evaluační zpráva, oddíl 19.C.3, str. 263n. (stať O. Čepelky).

ce kriminality a domácího násilí, zprostředkování informací o dostupných sociálních službách aj.

**Tyto vzdělávací aktivity mohou být podpořeny z Evropského sociálního fondu v rámci podpory sociálního začleňování, boje s chudobou a investování do vzdělání, odbornosti (skills) a celoživotního učení <sup>43</sup>.**

---

<sup>43</sup> Jde o tématické cíle č. 9 a 10 kohezní politiky EU dle čl. 9 Obecného nařízení k CSF fondům.

# Literatura a prameny k problematice dalšího vzdělávání

- AIVD ČR. *Jak organizovat vzdělávání v malé firmě. Soubor metodických materiálů*. Praha: AIVD ČR, 2007.
- BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání. Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BRABCOVÁ, J., DOBEŠ, M., PALÁN, Z., SLÁDKOVÁ, I., ŠAFRÁNKOVÁ, P. *Metodika uplatnění marketingu v institucích dalšího vzdělávání: Kuchařka marketingu pro vzdělávací instituce* [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2011. Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/koncept/Marketing\\_kucharka\\_final.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/koncept/Marketing_kucharka_final.pdf)
- BEZDĚKOVÁ, K., BRABCOVÁ, J., JÍRŮ, M., KAZÍK, P., STÁREK, J., STRÁDAL, J. *Kvalita dalšího vzdělávání, Konceptní část, Materiál pro analyticko konceptní studii IPN KONCEPT*, [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2011 Dostupné z: [http://www.nuov.cz/uploads/koncept/k\\_diskusi/Kvalita\\_DV\\_Analyticko\\_konceptni\\_studie.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/koncept/k_diskusi/Kvalita_DV_Analyticko_konceptni_studie.pdf)
- BROKL, L., HOLANOVÁ, M., JUPPA, V., KUDOVÁ, L., MANDÍKOVÁ, M., MIKULECKÁ, J., PALÁN, Z., SKALSKÁ, H. *Analýza nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání v Královohradeckém kraji*. Hradec Králové: Olga Čermáková, 2008. ISBN 978-80-86703-29-9.
- BUCKLEY, R., CAPLE, J. *Trénink a školení*. Praha: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0358-7.
- CROSSCZECH, A. S. *Závěrečná zpráva – analýza grantových projektů prioritní osy 1 v rámci 1. a 2. výzvy OPVK*. Praha: Crossczech, a.s.
- CZESANÁ, V., BRAŇKA, J., MATOUŠKOVÁ, Z., SALAVOVÁ, M., BAKULE, M. *Sladování vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce: Informační podpora pro výběr rekvalifikace / zvýšení kvalifikace*. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2011.
- CZESANÁ, V., ŽÁČKOVÁ, H., SALAVOVÁ, M., BRAŇKA, J., MATOUŠKOVÁ, Z., ŠÍMOVÁ, Z. *Monitoring dalšího vzdělávání: Analyticko-konceptní studie*. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2010.
- GIBSON, R. a kol. *Nový obraz budoucnosti*. Praha: Management Press, 1998. 261 s. ISBN 80-85943-80-8.
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.
- HUSÁROVÁ, A. *Jak provést analýzu vzdělávacích potřeb?* In: *Andragogika* 3/2008. ISSN 1211-6378.
- CHARVÁT, J. *Firemní strategie pro praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 201 s. ISBN 978-80-86723-82-2.
- IREAS CENTRUM, S.R.O. *Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010: Závěrečná evaluační zpráva* [online]. Praha: IREAS centrum, s.r.o., 2011 [cit. 2012-01-26]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8131/>
- JÍRŮ, M. *Konference v rámci TVD: Aktuální situace ve vzdělávání dospělých* [Prezentace Power Point]. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s., 2011, 19 s. [cit. 21.1.2012].
- KONCEPT: *Koncepce dalšího vzdělávání. Národní ústav odborného vzdělávání*. [online]. Praha, 2008 [cit. 2012-01-22]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/koncept>

- KRAJSKÝ ÚŘAD KRÁLOVOHRADECKÉHO KRAJE, odbor školství. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Královéhradeckého kraje*. Hradec Králové: Krajský úřad Královéhradeckého kraje, odbor školství, 2008.
- LANGER, T., VETEŠKA, J. (eds.). *Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce: Sborník z mezinárodní konference konané dne 12. prosince 2008*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského a Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2009. ISBN 978-80-86723-70-9.
- LANGER, T. (ed.). *Šance vzdělávacích institucí v období ekonomické recese: Sborník z konference konané dne 25. listopadu 2009*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2010. ISBN 978-80-904531-0-4.
- LANGER, T. (ed.). *Efektivní vzdělávání pro trh práce: Sborník z konference konané dne 25. listopadu 2010*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2011. ISBN 978-80-904531-1-1.
- LANGER, T. *Vzdělávání směřuje z procesu na výsledek. Lobby*. 2010, 2010(1), 13–14. Dostupné z: <http://www.lobby.cz/vzdelavani-smeruje-z-procesu-na-vysledek-11130.html&mode=casopismenu>
- LIŠKA, O. *Vzdělát a vydělát: Návrh opatření pro Národní protikrizový plán v oblasti vzdělávání a výzkumu a vývoji*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009.
- MICHALIČKA, L., KOTÍKOVÁ, J., STUPNYTSKYI, O. *Prognóza vzdělanostních potřeb na období 2008 až 2012*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2009. ISBN 978-80-7416-031-8.
- MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *III. Implementační plán Strategie celoživotního učení*. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, 2008.
- MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání – nakladatelství Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
- MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY (MŠMT) [online]. 2010-07-29 [cit. 2011-09-27]. *Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>.
- MUŽÍK, J., PALÁN, Z. a kol. *Vzdělávací program jako klíčová kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Praha: MPSV, 2008.
- PALÁN, Z. *Další vzdělávání ve světě změn*. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-31-0.
- PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje – výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PALÁN, Z. *Paragrafy a další vzdělávání*. *Andragogika*, č. 4, s. 4–7. Praha: DAHA, 2005. ISSN 1211-6378.
- PALÁN, Z. *Vzděláváním dospělých k řešení ekonomické krize* [Prezentace Power Point]. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s., 2009, 19 s. [cit. 20.1.2012].
- PALÁN, Z. *Vzdělávací instituce mají co nabídnout. Lobby*. 2010, 2010(7–8), 34.
- PALÁN, Z. *Další vzdělávání ve světě změn*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-31-0.
- PALÁN, Z., MUŽÍK, J. *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Sdružení NVF, BIVŠ, KPMG, 2008.
- PROCHÁZKA, M., SOMR, M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. České Budějovice: V-Studio, 2008. ISBN 978-80-254-1919-9.

PROKOPENKO, J., KUBR, M. *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-250-6.

SIMOVÁ, J. *Diferencované řízení vztahů se zákazníky v českých podnicích*, Economic Theory and Practice II : Conference proceedings Acta Oeconomica No. 21, CD-ROM, 2007, 14th – 15th February, Banská Bystrica: Faculty of Economics, Matej Bel University, 2007. ISBN 978-80-8883-407-4

SIMOVÁ, J., SRPOVÁ, J., PŮLPÁNOVÁ, L., ZEMANOVÁ, A. *Lidské zdroje v cestovním ruchu. MANEKO*. Bratislava: STU Bratislava, roč. 1, č. 2, 2009. ISSN 1337-9488.

*Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2003.

*Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, 2007, ve vazbě na Usnesení vlády ČR č. 761/2007

ŠERÁK, M., DVOŘÁKOVÁ, M. *Kapitoly z teorie a práce vzdělávání dospělých*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2009. ISBN 978-80-213-2001-7.

UNIV: *Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2008 [cit. 2012-01-23]. Dostupné z: <http://www.univ.nuov.cz/>

*Vzdělávání dospělých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti*. Praha: Donath-Burson-Marsteller, 2009.

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 80-247-1770-0.

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8.

## Další odkazy

**Adult Education Survey (AES, 2006) Compiling Agency: Eurostat 2006** – dostupné z:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/en/trng\\_aes\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/trng_aes_esms.htm).

**Další vzdělávání dospělých, 2007** – dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/3313-09-2007#archiv>

<http://www.dvfk.cz>

<http://www.financnigramotnost.eu>

**Interaktivní přehledy** – dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>

**Obecné nařízení k fondům společného strategického rámce**. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down common provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund, the Cohesion Fund, the European Agricultural Fund for Rural Development and the European Maritime and Fisheries Fund covered by the Common Strategic Framework and laying down general provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund and the Cohesion Fund and repealing Regulation (EC) No 1083/2006 {SEC(2011) 1142 final, návrh z 6. října 2011.

**Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

**Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost**

**Recognition of Non-formal and Informal Learning** – dostupné z:

[http://www.oecd.org/document/25/0,3746,en\\_2649\\_39263238\\_37136921\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/25/0,3746,en_2649_39263238_37136921_1_1_1_1,00.html)

**Slovník Eurostatu** – dostupné z:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Glossary:Lifelong\\_learning](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Lifelong_learning)

**Statistiky Eurostatu** – dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>

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

**Vyhláška č. 519/2004 Sb.**, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnancům.

**Zákon č. 179/2006 Sb.**, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

**Zákon č. 435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti.

## Realizátoři projektu

### **Tima Liberec, s.r.o.**

Třešňová 612  
549 01 Nové Město nad Metují  
E-mail: [tima@tima-liberec.cz](mailto:tima@tima-liberec.cz)  
Web: [www.tima-liberec.cz](http://www.tima-liberec.cz)

### **Technická univerzita v Liberci**

Studentská 1402/2  
461 17 Liberec 1  
Web: [www.tul.cz](http://www.tul.cz)

### **Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.**

Karlovo náměstí 14/292  
120 00 Praha 2  
E-mail: [aivd@aivd.cz](mailto:aivd@aivd.cz)  
Web: [www.aivd.cz](http://www.aivd.cz)

## **Další vzdělávání v Libereckém kraji**

### **Analýza a evaluace poptávky, nabídky a dalšího vývoje**

#### **Autoři kapitol:**

- kapitoly 1, 3, 5, 6 a 7
  - PhDr. Oldřich Čepelka, výzkumná a poradenská agentura Tima Liberec
- kapitola 2
  - PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D., Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR
- kapitola 4
  - Doc. Ing. Jozefína Simová, Ph.D., Ekonomická fakulta Technické univerzity Liberec

#### **Odborní recenzenti:**

doc. PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D.  
PhDr. Michal Šerák, Ph.D.

#### **Vydavatel:**

Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR a Tima Liberec

#### **Grafická úprava:**

Stanislav Zrno, STAPS-Praha

Vydání první.

© Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012

© Tima Liberec, 2012

**ISBN 978-80-904531-4-2**



Publikace je jedním z výsledků projektu s názvem  
**Analýza a evaluace aktivit v oblasti dalšího vzdělávání v Libereckém kraji.**

- ✓ **Autoři jsou ze tří organizací, které byly projektovými partnery:**
  - PhDr. Oldřich Čepelka z výzkumné a poradenské agentury Tima Liberec,
  - PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. z Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR,
  - Doc. Ing. Jozefína Simová, Ph.D. z Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci.
  
- ✓ **Projekt byl financován z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost** v období květen 2010 až leden 2012.
  
- ✓ **Hlavními cíli projektu bylo:**
  - **analyzovat a vyhodnotit poptávku a nabídku dalšího vzdělávání obyvatel** Libereckého kraje s důrazem na jejich další profesní vzdělávání,
  - vzdělávacím institucím a zaměstnavatelům **poskytovat poradenství, které podpoří konkurenceschopnost ekonomických subjektů a kraje.**
  
- ✓ **Podrobné výsledky jsou k dispozici na portálu [www.dvlk.cz](http://www.dvlk.cz),** který slouží k podpoře dalšího vzdělávání v Libereckém kraji a je určen především zaměstnavatelům a poskytovatelům dalšího vzdělávání.
  
- ✓ Na tomto portálu jsou k dispozici také tyto výstupy projektu:
  - **Analýza účasti obyvatel kraje v ekonomicky aktivním věku na dalším vzdělávání,**
  - **Analýza a vyhodnocení poptávky po dalším profesním vzdělávání** ze strany velkých, středních a malých podniků a nestátních neziskových organizací a veřejné správy,
  - **Analýza a vyhodnocení nabídky vzdělávacích institucí.**



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ