



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Projekt
**„Analýza a evaluace aktivit v oblasti dalšího
vzdělávání v Libereckém kraji“**

CZ.1.07/3.2.01/01.0028

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

Zpráva z výzkumu v dílčí aktivitě A2.2

Řešitel: **Tima Liberec, s.r.o.**

Zpracoval: **PhDr. Oldřich Čepelka**

Ú N O R 2 0 1 1

O B S A H

oddíl		str.
	Shrnutí	4
A	Koncepce, metodika a vzorek	7
A.1	Koncepce	7
A.2	Metodika	7
A.3	Vzorek	8
A.3.1	Osoba dotazovaného	8
A.3.2	Právní forma	8
A.3.3	Obor působnosti	9
A.3.4	Geografické rozmístění dotazovaných	11
A.3.5	Aktuální počet pracovníků	11
B	Vzdělávací aktivity v organizacích	13
B.1	Vývoj vzdělávacích aktivit, jejich objem a obsah	13
B.1.1	Změny ve vzdělávání	13
B.1.2	Informace o nabídce vzdělávání	15
B.1.3	Kurzy realizované v nepodnikatelských organizacích	16
B.1.4	Vzdělávání pro cizí zaměstnance	21
B.2	Financování vzdělávání v organizacích	23
B.2.1	Náklady organizací na vzdělávání	23
B.2.2	Podpora vzdělávání z Evropského sociálního fondu	24
B.2.3	Ochota organizací investovat do vzdělání	26
C	Vzdělávací potřeby a hodnocení nabídek vzdělávacích institucí	27
C.1	Hodnocení nabídky vzdělávacích institucí	27
C.1.1	Témata, která v nabídkách chybí	27
C.1.2	Celková spokojenost s nabídkou	28
C.1.3	Požadavky na změny v nabídce	30
C.2	Vzdělávací potřeby pro nejbližší rok	32

D	Role úřadů práce a Libereckého kraje	34
D.1	Pomoc ze strany úřadů práce	34
D.1.1	Dostatek pracovníků pro organizace	34
D.1.2	Spokojenost s absolventy rekvalifikačních kurzů	34
D.1.3	Připomínky a náměty pro úřady práce	35
D.2	Pomoc od Libereckého kraje	36
D.3	Další zkušenosti a návrhy k profesnímu vzdělávání	38
E	Názory na aktuální situaci v dalším vzdělávání	40
F	Vzdělávání v neziskových organizacích občanského typu	43
F.1	Přehled hlavních zjištění	43
F.2	Porovnání některých výsledků s rokem 2006	43
PŘÍLOHA	Výsledky průzkumu názorů zástupců neziskových organizací a veřejné správy na další vzdělávání v Libereckém kraji	

Shrnutí

A - KONCEPCE, METODIKA A VZOREK

- průzkum uskutečnila Tima Liberec v rámci projektu Analýza a evaluace dalšího vzdělávání v Libereckém kraji, reg. číslo CZ.1.07/3.2.01/01.0028,
- zaměřil se na vzdělávání zaměstnanců nepodnikatelských subjektů – úřadů, příspěvkových organizací a nestátních neziskových organizací občanského typu,
- účelem zmapovat základní situaci v poptávce nepodnikatelských organizací po dalším (profesním) vzdělávání,
- dotazování se uskutečnilo pomocí dotazníku v říjnu až prosinci 2010 na vzorku 93 nepodnikatelských subjektů z celého území Libereckého kraje,
- návratnost činila 42%, nadprůměrnou jsme zaznamenali od školských zařízení a od příspěvkových organizací vůbec,
- dotazníky vyplnily osoby dobře informované o problematice vzdělávání v organizaci,
- vzorek je tvořen z poloviny příspěvkovými organizacemi nebo obecně prospěšnými společnostmi (o.p.s.), které založily orgány veřejné správy, zhruba třetinu tvoří neziskové organizace občanského typu (NNO), desetinu úřady (krajské a městské) atd.,
- 30% má do 10 pracovníků, 50% od 1 do 25 pracovníků a 88% dotazovaných organizací od 1 do 100 pracovníků,
- vzorek nereprezentuje celý soubor nepodnikatelských subjektů v Libereckém kraji: kontaktovali jsme organizace s více zaměstnanci.

B - VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY V ORGANIZACÍCH

- většina organizací uvádí, že úroveň vzdělávání je u nich oproti roku 2008 přinejmenším stejná, mnohdy i lepší,
- v přesvědčivé většině organizací stoupl celkový objem vzdělávání a na druhé straně se údajně velmi zásadně zhoršilo využívání nabídek středních škol,
- informace o nabídce vzdělávání se k organizacím dostávají různými prostředky. V průměru uvedla organizace tři zdroje., nejčastěji poštu nebo e-mailovou poštu,
- informace o vzdělávacích příležitostech je z větší části (cca 60%) poskytnutá vzdělávací institucí, méně často vzniká iniciativním hledáním adresáta vzdělávání,
- mírná většina uváděných kurzů je prováděna externími lektory mimo Liberecký kraj,
- veřejná správa (MÚ a KÚ) objednává a její zaměstnanci absolvují pouze akreditované vzdělávací programy, kdežto v NNO byla třetina akcí neakreditovaná,
- neakreditované kurzy jsou častěji uskutečňovány lektory interními, anebo externími lektory z Liberecké kraje,
- 40% organizací pořádá kurzy i pro jiné než vlastní pracovníky; jsou to především krajský a městské úřady, méně často příspěvkové organizace,
- polovina z kurzů, o kterých referovaly dotazované organizace, měla délku do 30 hodin (jde o kurzy pořádané jak samotnou organizací, tak jiným subjektem),
- 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,

- zhruba čtvrtina organizací by byla ochotna investovat do vzdělávání svých zaměstnanců v dalších šesti měsících nejvýše 3 tisíce Kč, pětina 3-5 tisíc, pětina 5-10 tisíc a zbývající třetina více než 10 tisíc Kč,
- grant na podporu vzdělávání z fondů EU žádala třetina kontaktovaných organizací nebo jejich zřizovatelů. U úspěšných žádostí (celkem čtvrtina) jde především o operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

C - VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY A HODNOCENÍ NABÍDEK VZDĚL. INSTITUCÍ

- nabídka vzdělávacích institucí je rozmanitá, přesto však organizace uvedly mnoho témat, která jim v nabídce chybí,
- mezi „chybějícími tématy“ kurzů se objevují jak obecná (jazyky, komunikace), tak profesně specifická témata,
- objevily se stížnosti na nízkou kvalitu některých kurzů,
- nejvyšší spokojenost je se vzdělávacími organizacemi se sídlem mimo Liberecký kraj, nejnižší – stále však plně převažující – je spokojenost s nabídkou škol,
- dotazovaní formulovali i své požadavky na zavádění dalších metod výuky, na časové dotace a ceny kurzů a vyjadřovali se i k zajištění lektorů, místa a formy školení. Často se objevují požadavky na realizaci přímo na pracovištích,
- organizace chtějí své zaměstnance podle očekávání nejčastěji vzdělávat v tématické, která je oborem jejich činnosti a dále v oblasti vedení a řízení lidí.

D - ROLE ÚŘADŮ PRÁCE A LIBERECKÉHO KRAJE V PODPOŘE DALŠÍHO (PROFESNÍHO) VZDĚLÁVÁNÍ

- zhruba polovina dotazovaných organizací soudí, že v Libereckém kraji existuje dostatek uchazečů pro obory, v nichž působí a polovina dostatek pracovníků postrádá,
- mírná většina (57%) nevyužívá rekvalifikované pracovníky, u zbývajících organizací však s nimi převažuje spokojenost,
- o nedostatku pracovníků v obou hlavních oborech působnosti (sociální služby, vzdělávání a poradenství) hovoří především NNO,
- dotazovaní formulovali desítky námětů na pomoc, kterou by mohli obdržet pro vzdělávání zaměstnanců od úřadů práce a Libereckého kraje.

E - NÁZORY NA AKTUÁLNÍ SITUACI V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

- představitelům organizací bylo předloženo pět možných názorů na další vzdělávání
- zcela převažující souhlas je s názory, že a) chybí nástroje a podmínky, které by stimulovaly občany k dalšímu profesnímu a osobnostnímu rozvoji, a že b) obsah a účinnost vzdělávání určuje hlavně nabídka, na kterou organizace reagují,
- méně, ale rovněž přesvědčivě převažují názory, že c) chybí provázanost dalšího vzdělávání (profesního vzdělávání dospělých) na počáteční vzdělávání, tj. vzdělávání na základních a středních školách, a že 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),
- mírná většina podporuje názor, že 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).

A Koncepce, metodika a vzorek

A.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

A.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 (buď v zaškrtačací verzi dotazníku pro vrácení e-mailem, nebo v tištěné verzi pro zaslání běžnou poštou),
2. telefonická urgence, příp. nabídka na osobní návštěvu tazatele,
3. osobní návštěvy s rozhovorem nad dotazníkem (použito v Jablonci n. N., Liberci a České Lípě).

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 přičleněna 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.

A.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.**

A.3.1 Osoba dotazovaného

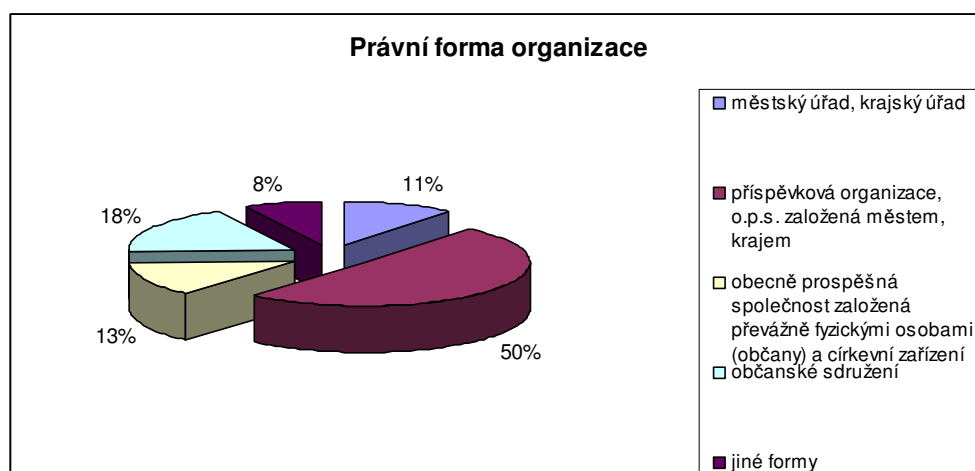
„Dotazovaným“ máme na mysli samotnou organizaci, ačkoliv za ni pochopitelně odpovídala určitý fyzická osoba. O těchto osobách známe to hlavní – jejich **funkční postavení v dotazované organizaci**. Jsou to (v %):

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

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.

A.3.2 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.

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
celkem	86	100,0

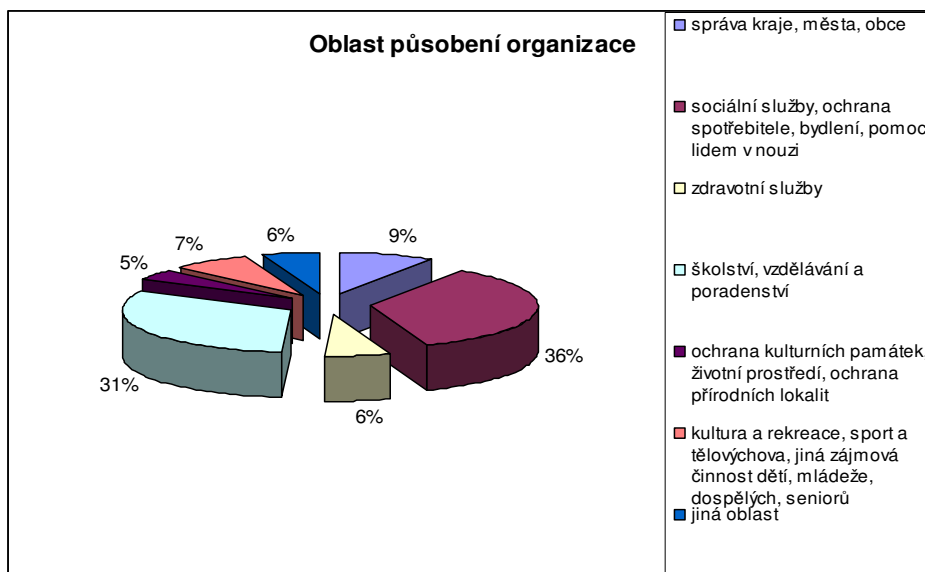
V této zprávě je **nazýváme segmenty** (abychom je odlišili od jiných seskupení subjektů). Toto rozdělení později použijeme pro vystižení rozdílů mezi organizacemi. Organizace typu obchodní společnosti jsme pro zpracování segmentů vyloučili. Přestože mají vzdělávací potřeby podobné p. o. a NNO, mají zásadně odlišné podmínky zejména v kombinaci finančních zdrojů a samostatnosti rozhodování.

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.

A.3.3 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.



V dalším textu podle potřeb porovnáváme segmenty (viz odd. A.3) 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%	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
celkem (počet)	47	29	86

Dotazování bylo anonymní v tom smyslu, že není poskytována informace, „kdo jak“ odpovídal. Dotazovanými byly například organizace:

"D" občanské sdružení
 Advaita, o.s
 Centrum generace, o.s.
 Centrum sociálních služeb Jablonec n. N.
 p.o.
 CIPSLK, p.o.
 Českomoravský odborový svaz
 pracovníků školství, krajská organizační
 jednotka
 Český červený kříž

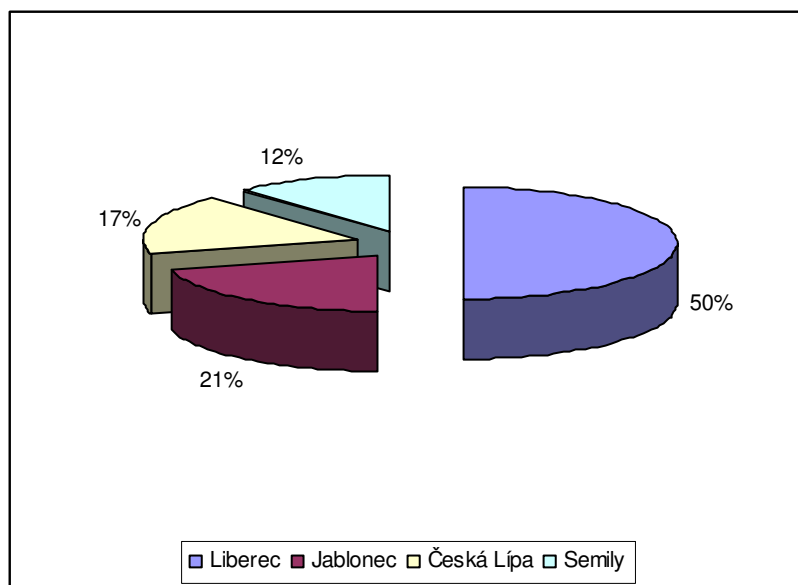
Český svaz žen Liberec
 Denní a pobytové soc. služby Česká Lípa
 Dětský domov
 Diakonie ČCE - středisko v Jablonci n. N.
 Dobrovolnické centrum krajské nemocnice
 DOCTRINA - základní škola, s.r.o.
 Domov U Spasitele
 Euroškola Česká Lípa
 Fokus Liberec
 Geopark UNESCO Český ráj o.p.s.

Krajská hygienická stanice LK
 Krajský úřad LK
 Magistrát města Liberec
 MAJÁK o.p.s.
 MAS Mikroregionu Frýdlantsko
 Mateřská škola Maršovice
 Město Jablonec nad Nisou
 Městský úřad
 Městský úřad Tanvald
 Mobilita, o.p.s.
 Poradna pro rodinu, manželství a
 mezilidské vztahy Liberec
 Poradna pro rodinu, manželství a
 mezilidské vztahy Jablonec nad Nisou

Poradna pro rodinu, manželství a
 mezilidské vztahy Česká Lípa
 Reva, o.p.s.
 Roska
 Rytmus Liberec, o.p.s.
 SOAPA, s. r. o. (soukr. obch. akademie)
 SPŠ
 VCT
 Venkovský prostor
 VOŠ a OA Jablonec nad Nisou
 Zdravotní ústav se sídlem v Liberci
 ZSST
 ZŠ Železný Brod, Pelechovská 8

A.3.4 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:



A.3.5 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 (jedna ze tří organizací, které se na území kraje starají o nemocné s roztroušenou sklerózou) mají pouze jednoho pracovníka, avšak s průzkumu jsme je nevyřadili pro jejich zasvěcené názory o problematice dalšího vzdělávání.

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.** Ale jak už bylo řečeno, nešlo o reprezentativní vzorek všech nepodnikatelských organizací působících v Libereckém kraji.

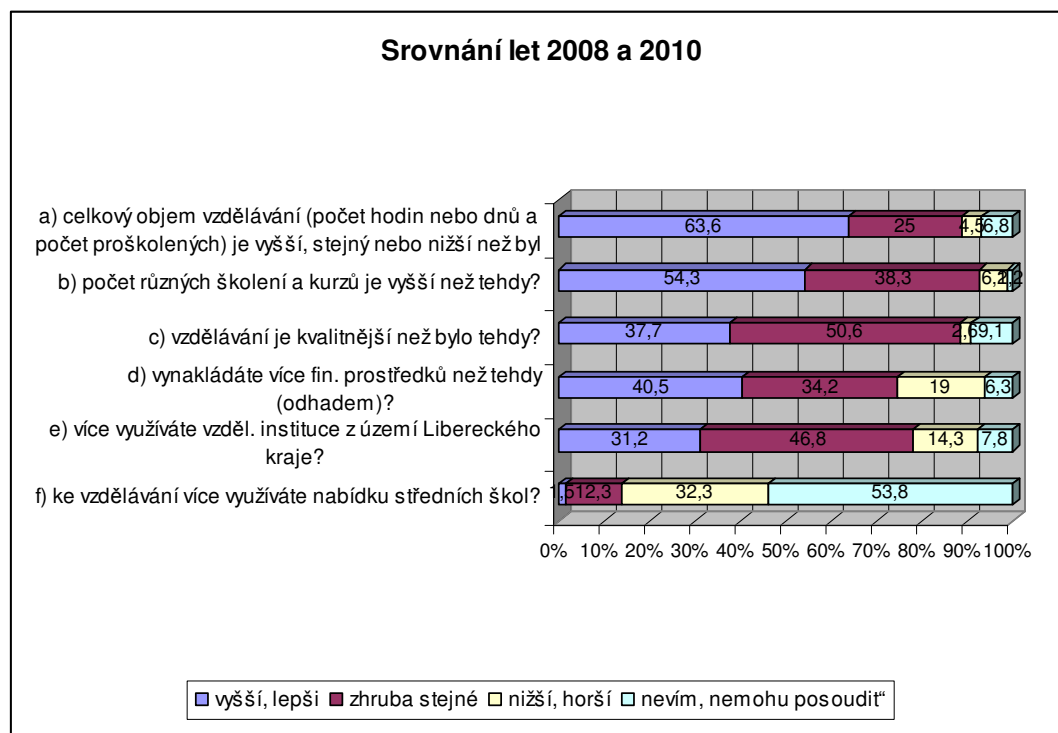
B Vzdělávací aktivity v organizacích

B.1 – Vývoj vzdělávacích aktivit, jejich objem a obsah

B.1.1 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. Celkové výsledky jsou v grafu:



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

Totéž v plné názornosti je patrné ze sloupce „zlepšení : zhoršení“. Můžeme usoudit, že v přesvědčivé většině organizací stoupl celkový objem vzdělávání a na druhé straně se údajně velmi zásadně zhoršilo využívání nabídek středních škol. (Pochopitelně to nemůžeme interpretovat tak, že např. finanční prostředky se zdvojnásobily apod., nýbrž že dvakrát více organizací udává, že vynakládají více finančních prostředků, než je organizací, které to neudávají.)

Zeleně zabarveny 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.

B.1.2 Informace o nabídce vzdělávání

Informace o nabídce vzdělávání získává většina organizací z více zdrojů. Nejčastěji (90%) je nabídka doručována poštou nebo e-mailem (mimořádně, takto jde do všech organizací veřejné správy). 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?	%
nabídka 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

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%	74
reference z jiných organizací apod.	66,7%	48,9%	53,6%	44
vlastní zkušenost s poskytovatelem vzdělávání	77,8%	74,5%	57,1%	58
internetové stránky vzdělávacích institucí (agentur a škol)	55,6%	51,1%	53,6%	44
na specializovaných portálech k profesnímu vzdělávání, které obsahují seznam nabídek více vzdělávacích institucí	11,1%	29,8%	25,0%	22
jiný zdroj informací	0,0%	12,8%	14,3%	10
celkem (počet)	9	47	28	84

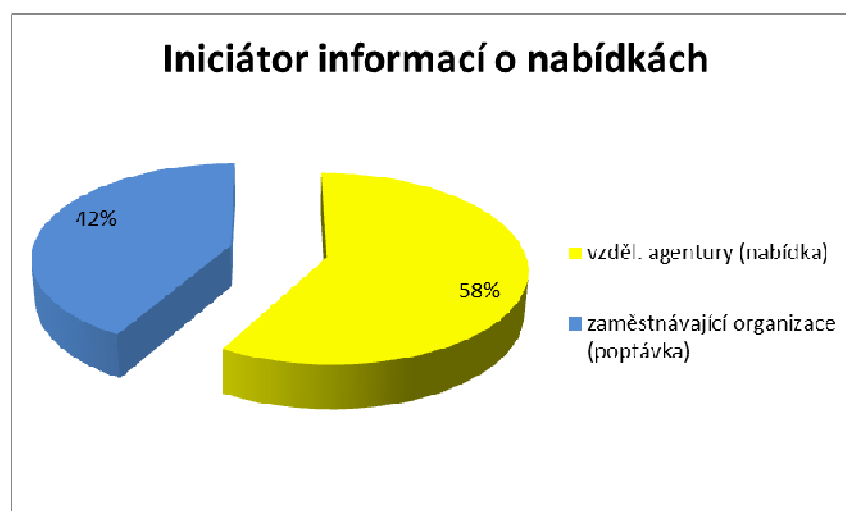
Z různých informačních zdrojů jsou více saturované úřady veřejné správy (100% dostává nabídky poštou nebo e-mailem, dvě třetiny pomocí referencí atd.). Menší význam – než pro PO a NNO - však pro ně mají specializované portály a jiné zdroje informací.

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 (cca 60%) poskytnutá vzdělávací institucí, méně často vzniká iniciativním hledáním adresáta vzdělávání.**



Aby nedošlo k dezinterpretaci těchto výsledků: Nelze z nich usuzovat, že profesní vzdělávání je „řízeno nabídkou“ a že zaměstnavatelé převážně vybírají z toho, co se jim nabízí! To nelze ze získaných dat poznat, museli bychom se u každého jednotlivého případu kurzu dotazovat, jak se o něm organizace dozvěděla. Je naopak pravděpodobné, že vzdělávací instituce sice zaplavují zaměstnavatele nabídkami, avšak organizace se z velké části rozhodují přirozeně podle toho, co právě pro své zaměstnance potřebují. Že tedy **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.**

B.1.3 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.

Uvádíme nejdříve prostý přehled zjištěných kurzů, které zaměstnanci dotazovaných organizací absolvovali v průběhu jednoho pololetí. **Jde o údaje z 53 organizací**, ostatní své pracovníky neškolili nebo nám to nesdělili. Je to bohužel další okolnost, která snižuje vypovídací hodnotu jednotlivých zjištění.

Všechny zjištěné vzdělávací akce jsme utřídili podle segmentů (viz oddíl A3). Z přehledů jsme vynechali kurzy s rozsahem nižším než 20 hodin. V některých případech se dotazovaným nepodařilo dohledat přesné údaje o délce kurzu anebo ani přesně nevěděli, kolik pracovníků se kurzu zúčastnilo (např. vstupní školení v jedné větší organizace veřejné správy). V těchto případech jsme kvůli hladké komunikaci nevyžadovali dohledání údajů. U některých nezvyklých názvů (Tiffany, Instand apod.) jsme si nechali vysvětlit, čeho se kurz týká a uvádíme to v závorce.

a) zaměstnanci městských úřadů a kraje

Název (téma) vzdělávacího programu	počet hodin	počet absolventů	akreditace kurzu	lektor
vzdělávání zkušebních komisařů - řidičská oprávnění	21	1	ano	externí lektor mimo LK
zákl. kurz Institutu pro místní správu Praha	145	1	ano	externí lektor mimo LK
základ rozvoje soc. služeb	24	2	ano	externí lektor mimo LK
kurz francouzštiny	40	1	ano	externí lektor z LK
vstupní vzdělávání	36	3	ano	externí lektor z LK
vstupní vzdělávání (jiná organizace)	.	.	ano	externí lektor z LK
zvláštní odborná způsobilost	.	.	ano	externí lektor mimo LK
kommunikace úředníka	.	.	ano	externí lektor mimo LK

b) zaměstnanci příspěvkových organizací a o.p.s. zřízených městem či krajem

Název (téma) vzdělávacího programu	počet hodin	počet absolventů	akreditace kurzu	lektor
Ekonomické programy	20	1	ano	externí lektor z LK
Instruktor lyžování	50	2	ano	interní lektor
Keramika	40	1	ano	externí lektor mimo LK
Komunikace s lidmi trpícími demencí	24	30	ano	.
Kontemplativní psychologie	100	1	ano	externí lektor mimo LK
Kontrola hospodaření PO	20	1	ano	externí lektor z LK
Kurz pro instruktory lyžování	40	1	ano	externí lektor mimo LK
Kurz pro pracovníky v sociálních službách	160	2	ano	externí lektor mimo LK
Kurz pro pracovníky v sociálních službách	155	10	ano	externí lektor mimo LK
Kurz první pomoci	20	15	ano	externí lektor z LK
Kurzy ke speciálnímu vzdělávání sester	520	4	ano	externí lektor mimo LK
Kurzy ke specializačnímu vzdělávání lékařů	1360	5	ano	externí lektor mimo LK
Management v organizaci	36	1	ano	externí lektor mimo LK
Péče o žáky se zdravotním postižením se zaměřením pro jejich profesní uplatnění	40	1	ano	.
Pedagogicko- psychologická způsobilost	200	1	ano	interní lektor, externí lektor z LK i mimo LK

Plánování kvality služeb	25	1	ne	externí lektor mimo LK
Práce se sklem	24	2	ano	externí lektor mimo LK
Pracovník v oblasti péče o osoby s demencí	120	2	ano	externí lektor mimo LK
Pracovník v sociálních službách	150	2	ano	externí lektor mimo LK
Odborná příprava pedagog. pracovníků, Hodnotitel písemné práce (německý jazyk)	24,5	2	ano	.
Odborná příprava pedagog. pracovníků, Hodnotitel písemné práce (anglický jazyk)	24,5	2	ano	.
Projevy šikany v kolektivu	30	4	ano	interní lektor
Předškolní pedagogika	20	1	ano	interní lektor
Psychiatrické minimum	20	1	ano	externí lektor mimo LK
Rekvalifikační kurz sanitář	112	.	ano	.
Semináře pro hlavní profese	24	300	ano	externí lektor mimo LK
Sociální aspekty práce	20	1	ano	externí lektor z LK
Socioterapeutický výcvik	400	2	.	.
Speciální pedagogika	30	6	ano	externí lektor mimo LK
Speciální pedagogika	150	2	ano	externí lektor mimo LK
Speciální pedagogika pro vychovatele	160	4	ano	interní lektor, externí lektor z LK a mimo LK
Školy v pohybu - vedení	20	2	ano	externí lektor mimo LK
Tiffany (způsob vitráže)	24	2	ano	externí lektor mimo LK
Všeobecný sanitář	154	3	ano	externí lektor z LK
Výcvik v systemické terapii	181	1	ano	externí lektor mimo LK
Výtvarná výchova	20	1	ano	interní lektor
Vzdělávání pracovníků jako základ rozvoje soc. služby	20	14	ano	externí lektor mimo LK
Vzdělávání pracovníků jako základ rozvoje soc. služby	20	14	ano	externí lektor mimo LK
Vzdělávání týmu pracovníků poskytovatelů sociálních služeb prostřednictvím konzultací přímo v místě poskytované služby	42	5	ano	externí lektor z LK
Vzdělávání vedoucích pracovníků sociálních služeb	24	2	ano	externí lektor mimo LK
Vzdělávání vedoucích pracovníků sociálních služeb	64	5	ano	externí lektor z LK, externí lektor mimo LK
Zdravotnické minimum	25	2	ano	externí lektor mimo LK
Znaková řeč	60	2	ano	externí lektor mimo LK

c) zaměstnanci neziskových organizací občanského typu

Název (téma) vzdělávacího programu	počet hodin	počet absolventů	akreditace kurzu	lektor
Bazální stimulace	24	32	ano	externí lektor mimo LK
Kurs geoprůvodce	35	20	ne	externí lektor z LK
Řízení sebe sama, komunikační dovednost	24	60	ano	externí lektor z LK
Kurz pedagogiky pro vychovatele	375	2	ano	externí lektor z LK
Kurz osobního rozvoje Střediska komplexní terapie psychosomatických poruch	50	2	ne	externí lektor z LK
Kurzy lektorů ekologické výchovy	30	6	ano	externí lektor mimo LK
Internetové poradenství	24	1	ano	externí lektor mimo LK
Instand (kvalita veřejných služeb)	.	.	ne	.
Pracovní rehabilitace a podporovaná práce	24	3	ano	externí lektor mimo LK
Interní kurzy	.	.	.	externí lektor mimo LK
EU a NNO	24	2	ano	externí lektor mimo LK
Profesionální kurzy Roska (péče o pacienty s	120	2	.	externí lektor mimo LK

roztroušenou sklerózou)				
Odborné konference TENA	24	7	ano	externí lektor mimo LK
Pracovník v sociálních službách	160	40	ano	externí lektor mimo LK
Komunikace (mezilidská)	48	26	ano	externí lektor mimo LK
Kurz krizové intervence	168	1	ano	externí lektor z LK
Jazykové kurzy	100	7	ne	externí lektor z LK
Rekvalifikační kurzy	150	3	ano	externí lektor mimo LK
Manažerské schopnosti	22	45	ano	externí lektor mimo LK
Manažerské dovednosti	40	9	ano	externí lektor z LK
Dynamicky a hlubinně orientovaný výcvik ve skupinové psychoterapii	50	1	ne	externí lektor mimo LK
Psychiatrické minimum	24	20	ne	interní lektor
Krizové řízení NNO	22	45	ano	externí lektor mimo LK

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

Průměrných 83 hodin rozsahu kurzu je statisticky pod vlivem menšího počtu rozsáhlých kurzů (mimo jiné 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

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**¹.

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

¹ Asymetrické rozložení četností posílené ještě odlehkými (extrémně vysokými) hodnotami prakticky znemožňuje používat aritmetický průměr jako charakteristickou střední míru.

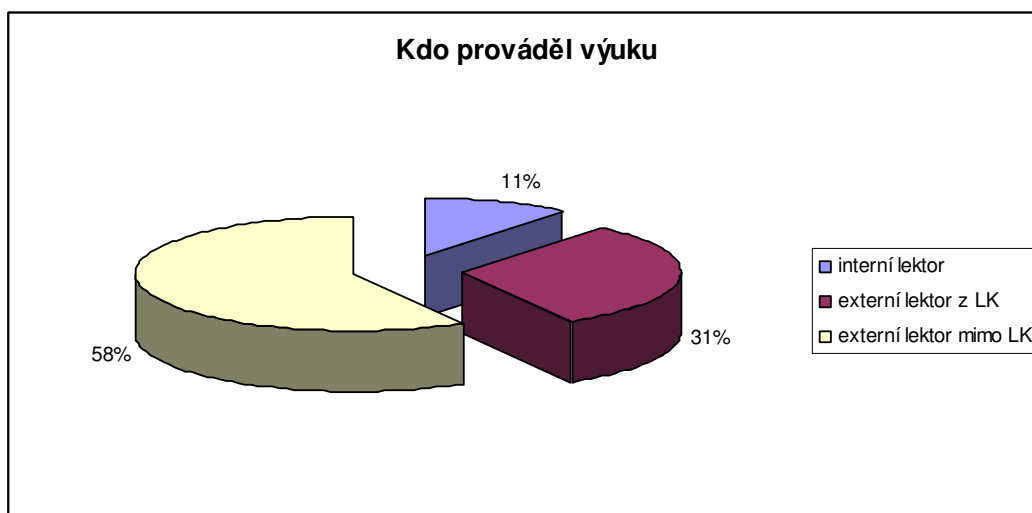
programů v posledních letech velmi dynamicky. **Otázka kvality akreditací by měla být určité prozkoumána i na vzorku vzdělávacích institucí.**

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
celkem	100,0	100,0	100,0	93

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
celkem	100,0%	100,0%	100,0%	90

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%	84,5%
	ne	50,0%	19,4%	7,1%	15,5%
celkem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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 určitě 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).

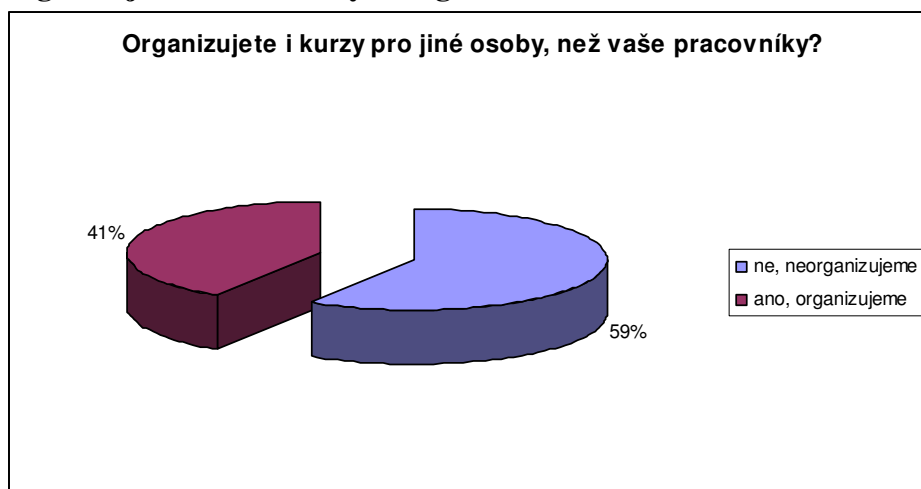
Protože jsme však nemohli provést vyčerpávající zjišťování ve všech organizacích Libereckého kraje ani zajistit jejich reprezentativní vzorek (pro takový výběr vzorku nejsou známy potřebné statistiky), **nelze dost dobře odhadnout celkový objem vzdělávání v kraji**.

B.1.4 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 krajský a městské úřady (78% z nich), méně často příspěvkové organizace (61%) a NNO (54%).

Kurzy a semináře jsou organizovány v rozmanité tématice a pro různé cílové skupiny:

tématika	skupina účastníků
praktická část - všeobecný sanitář, mentor	všeobecná sestra, lékaři
speciální pedagogika, logopedie, diagnostika a terapie,	pro učitelky MŠ, ZŠ
dobrovolnictví	všichni zájemci starší 16 let
ŠUPO v MŠ na prac. setkání	učitelky a ředitelky MŠ
sociálně-psycholog. výcvik	.
jazykové kurzy, kurzy osobnostního růstu	všichni zájemci
rodinná terapie	spřátelené organizace
ochrana životního prostředí	pedagogové, děti předškolní - VŠ studenti
PP, pečovatelka, zdravotní zotavovacích akcí	všichni zájemci, určeno pro rekvalifikaci
kurzy na PC pro členky ČSŽ	všichni zájemci
volný čas	pedagogy volného času
kurz pro pracovníky v sociálních službách	pracovníci v sociálních službách
psychosociální, komunikační dovednosti, legislativa, PC	pracovníci v sociálních službách a zájemci o tuto práci
životní prostředí, účetnictví, veřejné zakázky	úředníci okolních obcí, politici
zkoušky ze znalosti hub	prodejci
exercicie pro rodiny s dětmi	univerzity, seniory, zdravotně postižené,
odborné kurzy dle studijních oborů	všichni zájemci
plánujeme organizovat v 2011 Kurzy PC, hospodaření s penězi, cestování	pro osoby se zdravotním postižením, převážně s mentálním postižením
PC, NC a CNC	rekvalifikanti
3Dgrafika	pedagogové odborných předmětů
problematika zrakového postižení	SZŠ Turnov, Liberec a další střední školy v kraji
ekologická výchova, ICT, dopravní výchova	učitelé, lektoři
odborné sklářské kurzy	nezaměstnaní, hobbisti (zejména zahraniční)
akreditované semináře	zdravotní sestry a pečovatelky

PC kurz pro dospělé (součást grantu)	dospělí
mediální	děti a mládež - členové Dětské televize Liberec
ekonomické minimum, právní minimum, certifikace účetní profese, logistika, obchodní zástupce, základy administrativy, daňové poradenství	účetní, rekvalifikace pro nezaměstnané
dotace z PRV, marketing a rozvoj místní produkce	žadatelé PRV, místní výrobci
cizí jazyky, IVT, soc. oblast, finance	všichni zájemci, školy, soc. oblast
informační systémy, lidské zdroje	VOZP
počítačové kurzy	všichni zájemci
rodinné poradenství - vztahy v rodině	nezaměstnaní
sociální dovednosti	soc. práce propojující profese (sociální pracovníci, Policie ČR, ...)
ochrana přírodního dědictví, vzdělávání v oblasti ekologie, odborná terminologie geologická	všichni zájemci, děti (školy) i profesionálové z oborů geologie/přírodní vědy/cestovní ruch
osobní asistence	všichni zájemci, samospráva, poskytovatelé soc. služeb

B.2 Financování vzdělávání v organizacích

B.2.1 Náklady organizací na vzdělávání

Jaké jsou celkové náklady organizací na vzdělávání jejich zaměstnanců? Zjistovali 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

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

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 poskytl. Kdybychom počítali průměrné náklady ze sumy zjištěných nákladů a ze sumy průměrných počtů pracovníků v organizacích (tedy vzali do výpočtu získané údaje ze všech organizací), zjistili bychom průměrné náklady ve výši 1664 Kč, nikoliv 3221 Kč. Jak je to možné? Je to jednoduše tím, že údaj o nákladech neposkytly především organizace s menším počtem pracovníků, ale počet pracovníků uvedly. Opomenutí této skutečnosti by znamenalo zkreslení výsledku na polovinu!

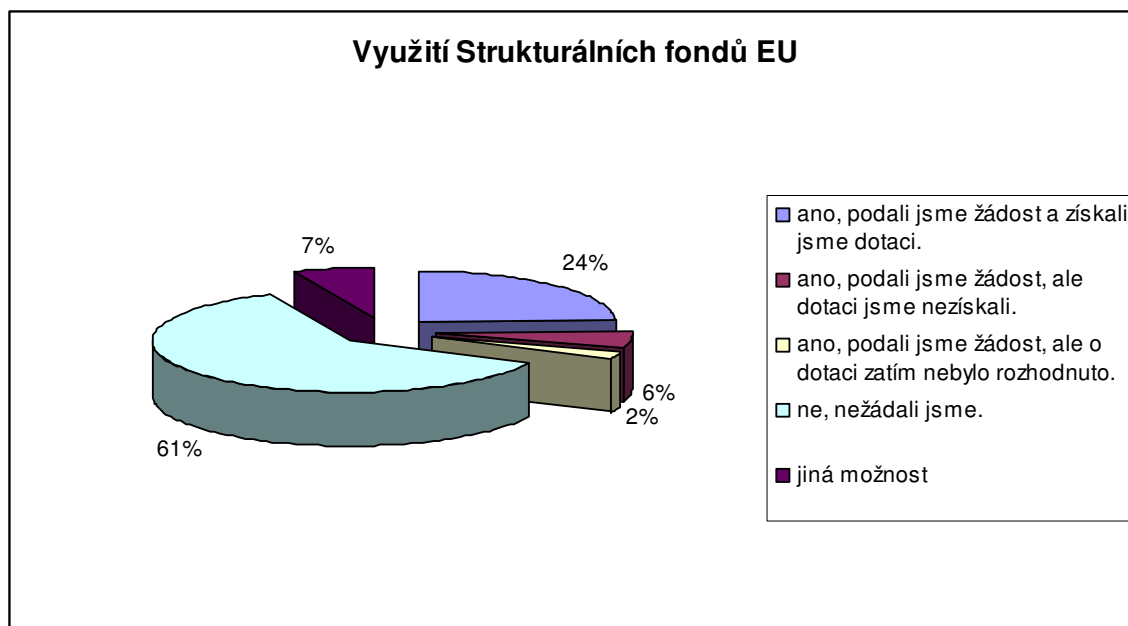
Toto jsou tedy dosud nejlepší odhady průměrných nákladů na vzdělávání zaměstnanců nepodnikatelských subjektů. (Netvrdíme, že je správný, pouze že je nejlepší ze všech dosavadních. Správný údaj by vznikl jen tak, že by a) odpověděly zcela všechny organizace z celého území kraje, b) poskytl by vždy pouze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

Samotné maximum je uváděno hlavně pro zajímavost. Jde o odlehlou hodnotu způsobenou tím, že v malé organizaci byl odborně proškolen 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.

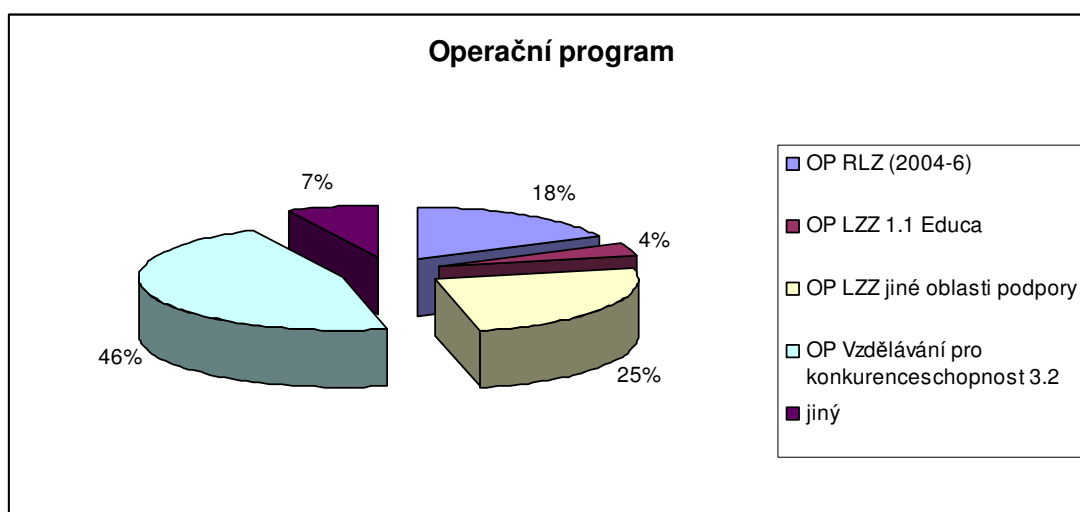
B.2.2 Podpora vzdělávání z Evropského sociálního fondu

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 (města a jimi zřizované organizace na příjmech z přerozdělování daní a z Evropského sociálního fondu prostřednictvím grantů, NNO občanského typu na příjmech z ESF, nadací, někdy z veřejných sbírek aj.). Výnosy z jejich vlastních činností (např. pronájmy a placené služby, u měst též místní poplatky) 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 (kterému se populárně, ale nesprávně říká dotace) nezískala nebo o tom zatím nebylo rozhodnuto. Většina nežádala ani sama, ani prostřednictvím zřizovatele. 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 převisy poptávky žadatelů nad nabídkou finančních prostředků zde bývá až několikanásobný.



B.2.3 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?** Jde o okrajovou otázku s nevelkým věcným významem.

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 graf).



C Vzdělávací potřeby a hodnocení nabídek vzděl. institucí

C.1 Hodnocení nabídky vzdělávacích institucí

C.1.1 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 tematikou 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 (témata) vzdělávání jsou opět specifická pro různé segmenty a uvádíme je jednotlivě, aby vynikla jejich rozmanitost.

Chybějící témata, která uváděly městské úřady a krajský úřad:

- odborné semináře - důchodové, nemocenské pojištění, činnosti úřadu práce
- alternativní komunikace - konkrétní metody a postupy
- správní řád
- vedení lidí
- manažerské dovednosti

Chybějící témata, která uváděly příspěvkové organizace:

- autismus
- alternativní metody komunikace
- žádná nám nechybí; naši zaměstnanci si vždy z nabídek, které nám chodí vyberou
- osobnostní rozvoj učitelů
- metodika
- speciální vzdělání - možnosti vzdělávání dětí s handicapem (např. autismus) u MŠ, ZŠ
- relaxace a duševní hygiena pedagogů v praxi
- vzdělávání v oblasti dobrovolnictví
- kurzy pro vedoucí menších ošetrovatelských týmů
- vzdělávání klíčových pracovníků
- krátkodobé 2- 4 hodinové semináře na různá problémová praktická témata
- speciální pedagogika, etopedie, speciálně pedagogická diagnostika
- inovativní přístupy ve vzdělávání - možnosti pro odborné výuky, motivace k pedagogické práci, sebereflexe učitele ,
- problematika závislostí
- práce se seniory
- praktické dovednosti v oblasti nových metod práce v oboru spec.pedagogiky (balbuties, autisté,...);
- jednání s problémovým rodičem nebo uživatelem
- psychohygiena
- supervize v praxi
- personální management
- fundraising
- psychologie, vývojové poruchy, nové trendy pro práci s dětmi
- vzdělávání v oblasti ekonomických předmětů
- inovativní přístupy ke vzdělávání dospělých
- psychologie a vzdělávání v oblasti sebe sama, komunikace, mluvy, apod.
- všechny, které se týkají volného času (nikoli jen environmentální výchovy)

- vzdělávání našich zaměstnanců spadá pod zákony 95 a 96/2004 Sb. – zejména; tyto akce se uskutečňují zejména v Praze a Brně
- dalším okruhem je vzdělávání ve státní správě - dříve zajišťoval ISS Praha - od 1.11.2010 prý zajišťuje Institut pro místní správu Praha - zatím nemáme zkušenost
- řízení lidských zdrojů se zaměřením na nevýrobní sféru
- legislativa ve zdrav.prostředí a vyšší personál

Chybějící témata, která uváděly nestátní neziskové organizace:

- praktické ukázky pro začínající učitelky
- oblasti metodiky ke standardům kvality
- chybí větší možnost „vzdělávání šitého na míru“
- komplexní nabídka pro vzdělávání NNO
- cizí jazyk
- pedagogický program pro děti do 3let
- management pro střední články řízení
- sebezkušenostní výcvik (ale dostupná cena pro neziskové pracovníky)
- schizofrenie (odbornější péče o zvláštní skupiny klientů)
- supervizní činnost

Jak je vidět, mezi „chybějícími tématy“ kurzů se objevují jak obecná (jazyky, komunikace), 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.“

C.1.2 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

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 obeznaností 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.**

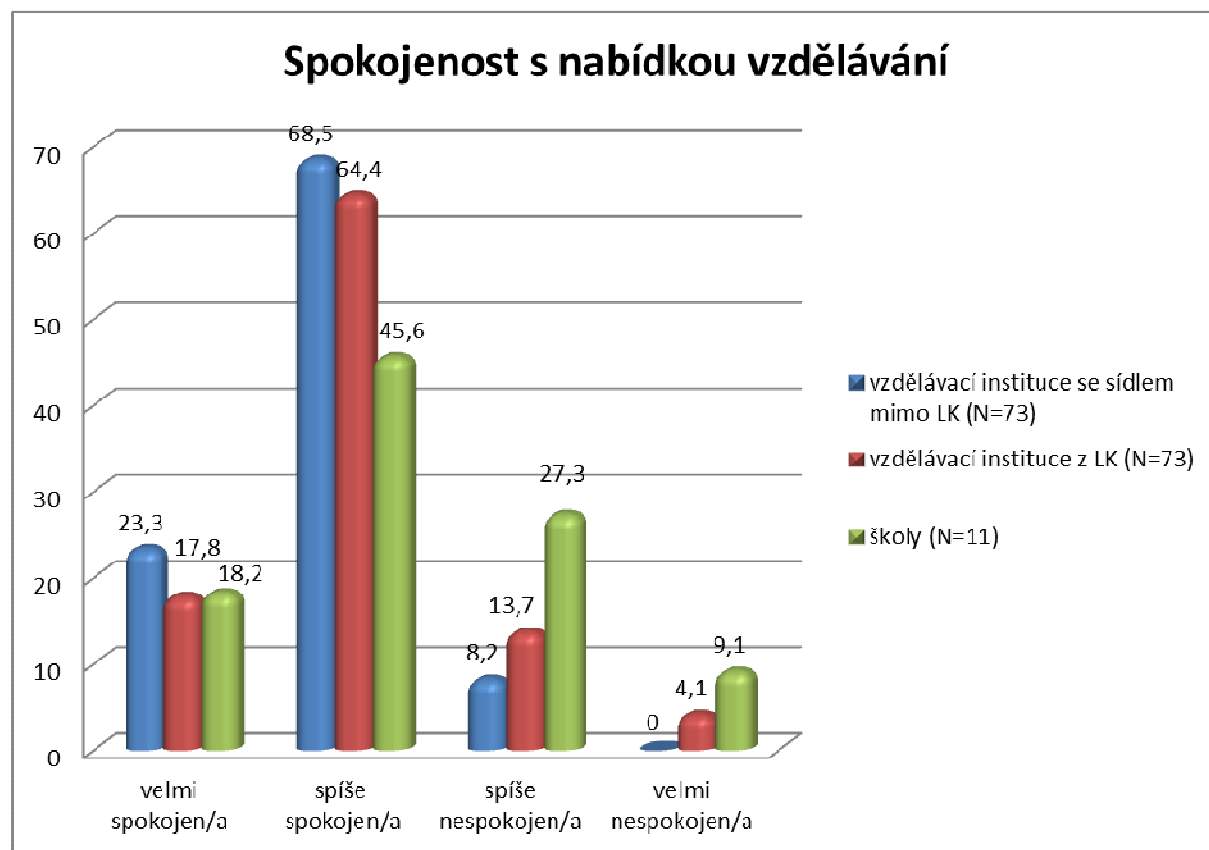
Pro další zpracování jsme vyloučily ty, kteří nabídku jednotlivých skupin poskytovatelů nedokázali posoudit. Tím se proporce mezi více či méně (ne)spokojenými stala určitější.

Celková spokojenost s nabídkou vzdělávání je znázorněna v grafu a 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

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.

Výsledky uvedených tvrzení ukazuje následující graf.:



C.1.3 Požadavky na změny v nabídce

Kromě toho, že organizacím některá témata chybějí, jsou i **požadavky na zavádění dalších metod**. Opět to neznámá, že by nikdo tyto metody nepoužíval, ale že je konkrétní organizace pro své vlastní potřeby nenacházejí. Takže další **seznam, stejně jako předchozí seznam 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 odvážili opustit klasičtí 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, supervize
- koučink, teambuilding
- koučink
- koučink, mentoring učitelů
- méně přednášek, více případových studií
- mentoring
- modelové situace, praktické ukázky, prožitkové
- on-line
- práce v profesionálním teamu
- procvičování praktických dovedností
- předávat více nových informací od přednášejících
- příklady z praxe
- přizpůsobené individuálním potřebám zájemce o vzdělávání
- řízená diskuse
- současné vyhovují
- stávající metody výuky nám vyhovují
- prožitková cvičení
- větší názornost
- více praxe, workshopů
- více se zaměřit na praktické příklady
- výklad doplnit tréninkem

Množství připomínek k vyučovací 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 hod/den, max. 2000 Kč za den
- cena co nejnižší - máme čím dál méně prostředků

- cena nižší, často je spojena s nepožadovanými službami
- dodržet časový rozsah nabízený v přihláškách
- dopolední vzdělávání
- 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 by měly být hrazeny z ESF
- kurzy cenově dostupné a krátkodobé
- kurzy mnohdy nevyužíváme z důvodů vysoké ceny
- mnoho kurzů se kryje a pokud bychom chtěli důsledně kurzy navštěvovat nezůstal by čas na práci s uživateli služby
- např. 150 hodinový kurz nemohou zaměstnanci absolvovat z důvodu nepřítomnosti na pracovišti a nedostatkem zastupujících zaměstnanců, na jednotlivé dny kurzu by se zapojit mohli
- optimální jsou jednodenní kurzy z hlediska financí i provozu pracoviště
- posunout začátky školení po 12:00 hod.
- protože jsme nezisková organizace, cena je pro nás zásadní, čím níž, tím lépe
- přizpůsobit se poptávce a kvalitou seminářů zajistit dlouhodobější spolupráci, která by se odrazila v ceně.
- snížit časovou i finanční náročnost. V současné době, kdy se maximálně šetří, dělat pouze nezbytně nutná školení, kurzy a semináře (při změnách předpisů, výkonu agend apod.)
- 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 v praxi
- těžko měnit, když pro pedagogy volného času žádné nebyla
- to je specifické s ohledem na zaměření kurzu
- větší časová dotace na jedno téma
- více dotací
- cena kurzu je u nás podstatná, financí máme na vzdělávání málo. Vyhovují nám jednodenní kurzy z důvodu zastupitelnosti na pracovišti
- více vykazují vzdělávací aktivity přímo na pracovištích
- víkendové intenzivní kurzy
- vzdělávání v odpoledních hodinách, cenově zvýhodňovat kurzy pro jednu organizaci v jejich prostorách.
- zohlednit regionální působení organizací, které účastníky vysílají

Neznamená to, že se ztotožňujeme se všemi těmito názory, pouze je prezentujeme pro další využití.

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

- důraz na kvalitu a odbornosti
- hlavně výuka o víkendech
- kurzy by měly být pořádány v relaxačním prostředí, mimo ruch a shon, kterého máme dost při vykonávání činnosti v organizaci
- kvalita lektorů je velmi kolísavá. Nízká cena někdy znamená, že s ohledem na kvalitu je levný kurz vlastně příliš drahý.
- lektory přímo do škol
- lektoři - často špatný jazykový projev, monotónní výstupy a vedení
- místo realizace by mělo být i místem relaxace
- lektoři - zkušené odborníky s praxí
- mimo městské lokality
- na školeních se často ztrácí čas zjišťováním očekávání, co nám školení přineslo, méně dotazování, více informací od přednášejících. Na zpětnou vazbu stačí dotazník.
- ne u všech je akreditace

- odbornost v praxi, malé náklady na ubytování, dosažitelnost z Liberce
- 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
- více kurzů akreditovaných MPSV
- zvýšit možnost vzdělávání na půdě zaměstnavatele

Všimneme si, 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 "život". Struktura je jedna 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.“

C.2 Vzdělávací potřeby pro nejbližší rok

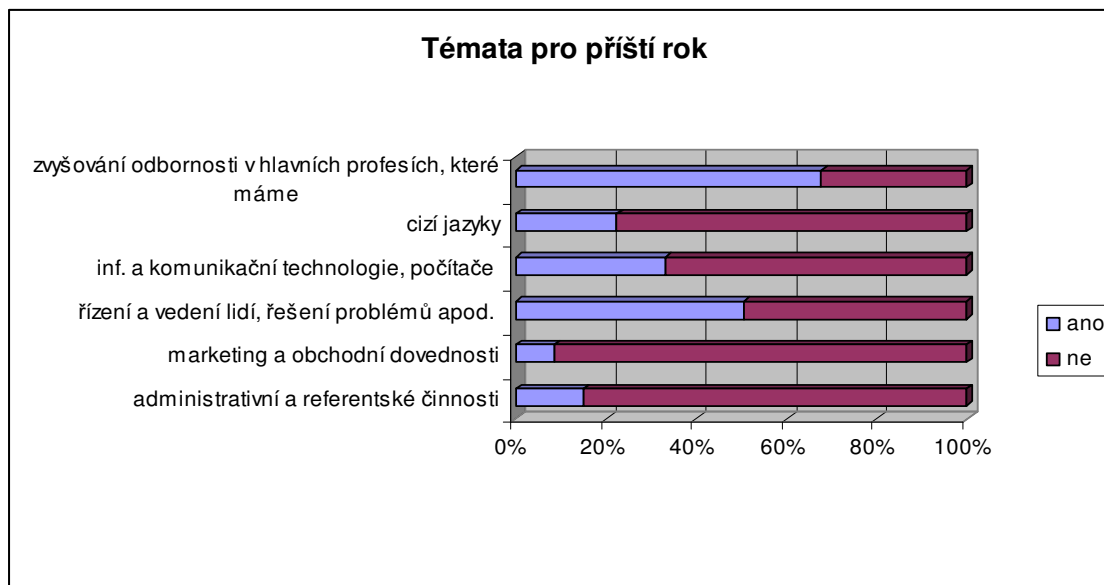
Vzdělávání zaměstnanců je i v nepodnikatelských organizacích trvalou potřebou, proto jsme zjišťovali, kterou tematiku budou v blízké budoucnosti pravděpodobně potřebovat. Dotazovaní uváděli pouze kurzy, u kterých se předpokládalo, že se jich zúčastní alespoň 5 zaměstnanců (s výukou přímo v organizaci nebo mimo ni). Limit byl stanoven proto, abychom 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.**

Jako další tematiku pro kurzy uváděli dotazovaní například tyto:

- fundraising
- komunikativní dovednosti
- legislativní rámec, co kdo smí dělat
- metodika pro kooperativní vyučování
- procesní řízení
- projektové, procesní a strategické řízení
- management, komunikační dovednosti

Hlavní výsledky jsou v grafu:



D Role úřadů práce a Libereckého kraje

D.1 Pomoc ze strany úřadů práce

D.1.1 Dostatek pracovníků pro organizace

Existuje v Libereckém kraji dostatek uchazečů pro obory, v nichž organizace působí? Souhrnně řečeno, zhruba polovina dotazovaných organizací soudí že ano a polovina, že ne:

existuje dostatek uchazečů s potřebnou kvalifikací	48,9 %
je obtížné sehnat pracovníka s potřebnou kvalifikací	51,1 %

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).

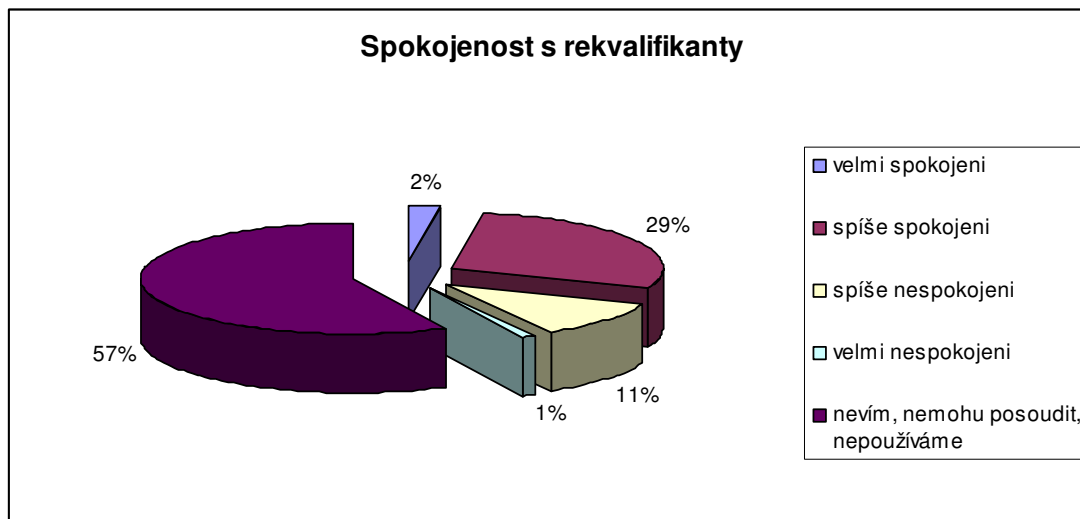
Z porovnání segmentů vyjímáme jen podskupiny s více než 7 dotazovanými. Jsou to pochopitelně ty obory působnosti, které se ve vzorku objevují nejčastěji (srov. odd. A.3):

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

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.

D.1.2 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:



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.

D.1.3 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 jen odpovědi typu „nemůže pomoci“, „nevíme“. Ostatní odpovědi jsme pouze 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
- naše škola s ÚP úspěšně spolupracuje v oblasti rekvalifikací, nemáme problém
- posílat rekvalifikované zaměstnance na určité pozice
- při rekvalifikaci sociálních pracovníků a účetních
- rekvalifikace nových pracovníků organizace v rámci rekvalifikačních kurzů
- širší nabídka rekvalifikačních kurzů, větší angažovanost v nabízení
- proškolení uchazeče – to zatím funguje
- organizace kurzu všeobecný sanitář
- úřad práce proplácí rekvalifikační kurz sanitář
- v tuto chvíli využíváme rekvalifikačních kurzů pro pracovníky v sociálních službách pořádaných ÚP, další možnosti úřadu práce v tomto směru mohou jen těžko hodnotit
- v současné době využíváme zaměstnanecké rekvalifikace. Je domluvena spolupráce Úřadu práce Liberec s TVS Fokus Praha
- vzdělávací potřeby v naší organizaci řešit nemusí, 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. Nezaměstnaní, pokud o tuto práci mají skutečný zájem, najdou uplatnění v sociální sféře.
- 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
- více dotací ze strukturálních fondů EU

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. Je jasné, že tito jsou nejvíce nezaměstnaní.
- potřebujeme VŠ vzdělané učitele
- protože jsme sami poskytovatelé dalšího vzdělávání, tak nejlépe využijeme informace týkající se potřeb trhu práce tj. požadavků zaměstnavatelů na rekvalifikace jejich zaměstnanců
- pružnější reakce na potřeby trhu, výběrová řízení s ohledem na kvalitu poskytovaného vzdělávání
- větší provázanost na potřeby zaměstnavatelů a sítí 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
- zadávání zakázek
- žádné, ale MPSV by mělo udělat výjimku ze Zákona 108/2006 ohledně povinné kvalifikace sociálního pracovníka za stávajících platových podmínek v sociálních službách

D.2 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 setkávali 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.

Ke krajskému úřadu a kraji jsme získali tyto připomínky a náměty:

a) kurzy a vzdělávání:

- zajišťovat kurzy, které mohou doplnit naše interní vzdělávání, abychom splnili tzv. povinné vzdělávání sociálních pracovníků.
- nabídka kurzů šitá na míru organizaci za rozumnou cenu - využití Evropského sociálního fondu
- nabídky vzdělávání zdarma v rámci jeho projektu
- neplacené kurzy, více kurzů s akreditací
- nabídka akreditovaných seminářů s aktuální provozní tematikou, které mohou poskytovatele služeb využívat v rámci povinného 24- hodinového vzdělávání zaměstnanců, ale za přiměřenou cenu.
- rekvalifikační a doplňkové kurzy pro zaměstnance státní správy, neziskových organizací, školství
- speciální pedagogika
- širší nabídka kurzů
- širší nabídka, finanční dostupnost

- umožnit kurz psychoterapie akreditovaný MPSV (dosud pouze MZ) nebo uznat vzdělání akreditované MZ
- na základě nabídky dostupných kurzů a seminářů. Ze strany zaměstnavatele je toto vzdělávání podporováno
- pestrá nabídka kurzů a seminářů pro předškolní pedagogy, která bude hrazena z fondů EU.
- kladně hodnotíme nabídku vzdělávání prostřednictvím IP2
- podpora dalšího vzdělávání pracovníků jako základ rozvoje

b) finanční pomoc:

- bezplatné vzdělávání - jak je to doposud
- další využívání evropských fondů
- dostatek financí a minimum byrokracie a vyplňování tabulek a papírů
- finanční a odbornou pomoc
- finanční podpora organizací, motivační finanční ohodnocení pracovníka
- finanční zajištění
- jedině finančním zajištěním
- více dotací pro semináře
- více finančních prostředků
- nesnižovat finanční částky na DVPP, odvíjí se od nařízení MŠMT
- také finance, nebo vytváření vzdělávacích programů financovaných ze strukturálních fondů EU
- možno zvýšit finanční spoluúčast

c) informace a koordinace:

- aktuální informace o poptávce a nabídce dalšího vzdělávání v Libereckém kraji, v členění podle obcí, okresů
- centrální registr vzdělávacích akcí dalšího vzdělávání
- pokud Liberecký kraj organizuje nějaká školení hrazená např. z dotací, prosím o zasílání takovýchto nabídek na e-mail vackova@mestojablonec.cz
- poskytovat možnost setkávání organizací, společné vzdělávání příspěvkových organizací a NNO- asi jako dosud. Jako lektor pro LK vnímám potřebu příspěvkových organizací spolupracovat na metodikách v rámci shodných cílových skupin. a potřebu metodického vedení ze strany Kraje
- velké - monitoring vzdělávacích akcí, spolupráce s jinými vzdělávacími centry z ostatních krajů, preferování a nabídka vzdělávacích akcí jiných vzdělávacích center

d) ostatní:

- dostatečně motivovat pracovníky, kteří si vzdělání doplňují
- hlavně v koordinaci a zajištění organizace, např. kvalitní příspěvkovou organizací, která by školám v tomto poskytovala servis, na který školy nemají materiální i lidský prostor
- LK je zřizovatel SŠ, měl by je motivovat k výše uvedenému (vzdělávání dospělých - doplnění maturity)
- podpora rozšíření nabídky akreditovaných (MPSV) vzdělávacích aktivit na území kraje
- současný stav, zejména semináře a metodika je pro nás dostačující
- větší řízení profesního vzdělávání
- výběr kvalitních lektorů
- vzhledem k tomu, že v muzeích jsou desítky různých profesí, bylo by těžké zajistit ze strany kraje jejich další profesní vzdělávání; to si zajišťují jednotliví pracovníci sami
- zlepšení spolupráce s CVLK - je třeba zvýšit propagaci činnosti Místních center vzdělanosti v Libereckém kraji

D.3 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.

a) nabídka a zajištění vzdělávání:

- často se stává, že raději investujeme do vlastního vzdělávání než do investice (časové a finanční) vzdělávací organizace; důvodem jsou nekvalitní služby vzdělávacích organizací
- nabídka témat je dostatečná, problém ale je, že ne všechny kurzy jsou akreditované MPSV nebo kvalitní; nebo jsou nevyhovující z jiných důvodů (časových, místních, apod.)
- do vzděl. nabídky zařadit více témat se zaměřením na manažerské dovednosti a řízení lidských zdrojů
- jednotlivé kurzy na sebe nenavazují, chybí ucelená nabídka, pokud probíhá vzdělávání 1x za dva měsíce, je to velice nízká intenzita
- koordinovat vzdělávací programy, tak aby si "nekonkurovaly" dva subjekty pod krajem vzdálené několik set metrů, což by bylo potřeba i v počátečním vzdělávání
- nabídka vzdělávání v současné době převyšuje poptávku. Je však poměrně finančně nákladná a časově méně dostupná. Naše organizace jde cestou spolupráce s těmi subjekty, které jsou kreativní, cenově přijatelní a realizují vzdělávání v místě poskytovatele a to jak pro jeho vlastní zaměstnance, tak i zaměstnance jiných zařízení ze spádových oblastí. Zdravotním sestřám umožňujeme získat kreditní body, ostatní pracovníci přímé péče si doplňují zákonné vzdělávání
- naše zařízení je sociální službou, zabýváme se prevencí a léčbou návykových poruch, vzdělání potřebujeme v této oblasti, jenže to není akreditované MPSV
- návrh a kurzy zaměřené na asertivitu, duševní hygienu a relaxační techniky (důležitá součást pedagogické profese)
- nabídka vzdělávání je velice široká, lze si vybrat, co je potřeba, záleží pouze na financích, které k tomu má organizace k dispozici
- nemohu posoudit, pokud se nám něčeho nedostává, snažíme se v rámci naší společnosti si takové interní vzdělávání zajistit
- jsme vzdělávání především interními kurzy naší organizace, důvodem jsou specifika naší práce.

b) finanční oblast:

- lidé z neziskového sektoru si drahé kurzy nemohou dovolit
- problém financí, novým zaměstnancům umožnit kurzy, které si organizace stanovila jako základ k jejich pracovní pozici

c) organizace a kvalita vzdělávání:

- nebere se ohled na kvalitu poskytovaného vzdělávání
- problém jsou výukové hodiny, které zasahují do běžné pracovní doby. Někdy je velký problém udělat v zařízení s nepřetržitým provozem rozpis služeb, mnohdy nestačí ani 12 dnů určených na studium
- osvědčily se nám kurzy pořádané přímo na pracovišti, navrhujeme vytvoření informačního portálu, který bude informovat o jednotlivých lektorech a jejich zkušenostech a kvalifikaci

d) faktory na úrovni ČR:

- je důležité ze strany zaměstnavatelů a státních institucí zvýšit motivaci, v legislativě zjednodušit oblast uznávání neformálního vzdělávání
- legislativa pro zdravotnictví - pro personál, co kdo může apod.

- postavit zájmové vzdělávání na roveň neformálnímu vzdělávání, aby osvědčení ze zájmového vzdělávání byla tím oprávněným dokladem k přijetí do zaměstnání

e) ostatní:

- dotaci na poskytování sociálních služeb máme prvním rokem, zaměstnanci pracují na částečné úvazky, relevantní odpověď bude až v následujícím období
- máme podporu ze strany zaměstnavatele
- můj názor je, že máme dostatek vzdělaných mladých lidí na velmi dobré úrovni, ale i lidí středního věku s velkou praxí, ale není pro ně pracovní příležitost, zde je např. 20 % nezaměstnanost
- jako vynikající hodnotím spolupráci s úředníky Krajského úřadu, konkrétně s paní Jarošovou a Válkovou, vždy poradí, pomohou, komunikace s nimi je příkladná.

Zaujala myšlenka „postavit zájmové vzdělávání na roveň neformálnímu vzdělávání, aby osvědčení ze zájmového vzdělávání byla tím oprávněným dokladem k přijetí do zaměstnání“. je 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:

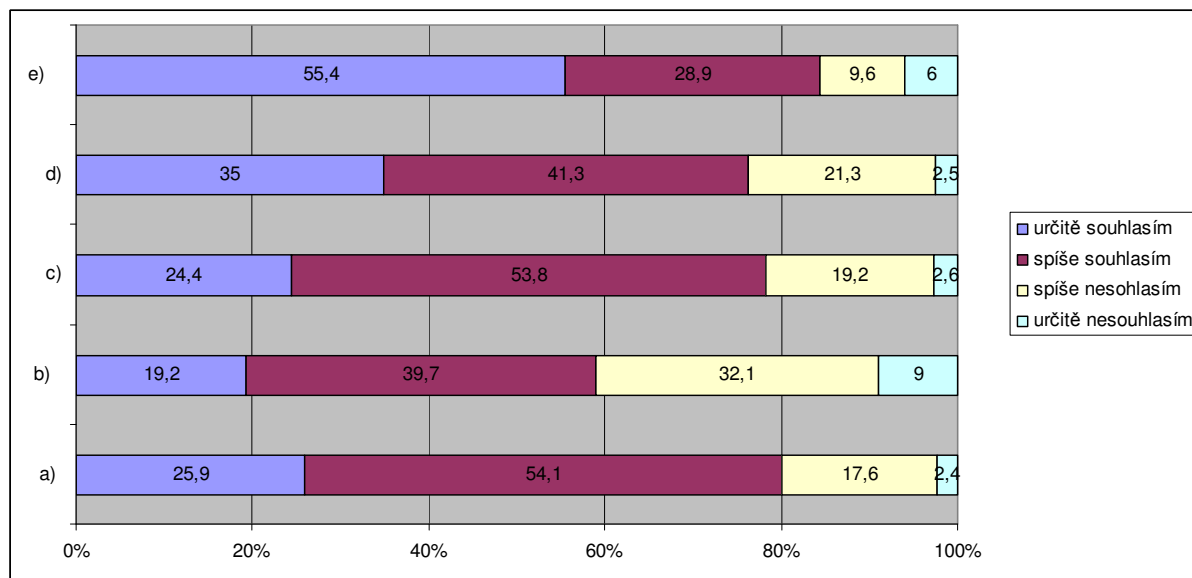
1. z hlediska organizace vzdělávání se rozlišuje vzdělávání formální (stručně řešeno ve školách), neformální (v kurzech) a informální (neorganizované, živelné)
2. z hlediska účelu, resp. role, v níž je účastník, může jít o vzdělávání profesní, občanské a zájmové.

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 dovednosti 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.

E - 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. Dotazovaní měli u každého názoru označit stupeň svého souhlasu nebo nesouhlasu.



Jednotlivé pruhy reprezentují následující názory:

a) Obsah a účinnost vzdělávání určuje hlavně nabídka, na kterou organizace reagují.
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).
c) Chybí provázanost dalšího vzdělávání (profesního vzdělávání dospělých) na počáteční vzdělávání, tj. vzdělávání na základních a středních školách.
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.
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).

Výsledky převedeme pro přehlednost do referendové 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	78	22	3,5 : 1

dospělých) na počáteční vzdělávání, tj. vzdělávání na základních a středních školách.			
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

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.

Podle zaměstnavatelských organizací je zapotřebí stimulovat občany k dalšímu profesnímu a osobnostnímu rozvoji. Tento cíl lze v současné době nejlépe uskutečnit za pomoci Evropského sociálního fondu, přesněji v operačních programech Vzdělávání pro konkurenceschopnost (3. osa), Lidské zdroje a zaměstnanost (1. a 2. osa) a Praha – Adaptabilita.

Určité naděje vzbuzoval ambiciózní národní projekt PIVO, který měl stimulovat poptávku občanů po individuálním vzděláváním poskytnutím „voucherů“ na výběr kurzů v určitých tématických. Projekt však byl prozatím pozdržen.

Závažné je mínění (převažující v poměru 4:1 !), že obsah a kvalitu vzdělávání určuje nabídka, na kterou organizace pouze reagují svou poptávkou. Je sice jasné, že zaměstnavatel nebude mít zájem o vzdělávání v oblastech, které nesouvisí s prací jeho zaměstnanců, avšak dotazované organizace zde mají bezpochyby na mysli to, že nabídka je tak rozsáhlá a určitá, že vstupuje do rozhodování zaměstnavatelů jako stimul. Zřejmě zcela řídké jsou případy, kdy zaměstnavatelské organizace volně zveřejňují záměr na nákup kurzu a poskytovatelé posílají své nabídky.

Dokonce i tam, kde je třeba provést výběr podle zákona o zadávání veřejných zakázek (občas k tomu dochází např. v OP LZZ), obrací se zájemce nejčastěji přednostně na určité vzdělávací instituce, s nimiž již měl v minulosti dobré zkušenosti.

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.

Podíl dospělého obyvatelstva zapojeného do dalšího vzdělávání se nám nezdá nijak nízký. Průzkum, který byl v rámci tohoto projektu v Libereckém kraji uskutečněn, odhaduje účast obyvatel na formálním a neformálním vzdělávání za rok na 51,3%. Připomínáme tehdejší otázku a výsledky dotazování vzorku obyvatel ve věku 25-64 let.:

Když si vzpomenete na posledních 12 měsících, tj. na celou dobu od září roku 2009, zúčastnil(a) jste se nějakého školení, kurzu, chodil(a) někam do školy nebo se jinak vzdělával(a)? Nemuselo jít jen o školení v zaměstnání, ale třeba o kurz pro vaše osobní zájmy nebo pro lepší využití volného času.

zúčastnili se	51,3%
nezúčastnili se	48,7%

Je také možné, že zástupci dotazovaných organizací měli na mysli pouze profesní vzdělávání, ale to v ČR v rámci dalšího vzdělávání zcela převažuje.

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. Ostatně tento názor předložíme k posouzení i zástupcům vzdělávacích institucí v další fázi realizace tohoto projektu.

F Vzdelávání v neziskových organizacích občanského typu

Výsledky v jednotlivých segmentech mají jen orientační hodnotu, neboť se akce zúčastnil malý počet dotazovaných a celkový vzorek nemusí být reprezentativní. Přesto se i v sektoru NNO objevují charakteristická zjištění.

F.1 Přehled hlavních zjištění

Dotazovaných bylo 17 náhodně kontaktovaných občanských sdružení a 12 o.p.s. (pouze ty, které byly založeny převážně občany, nikoliv krajem, městy či obcemi). **Kontaktovali jsme však přednostně ty organizace, o kterých jsme předpokládali, že mají více než jednoho pracovníka nebo spolupracovníka** (neboť jinak by o vzdělávání skoro nemohly nic říci), proto výsledky neplatí pro všechny NNO jako celek. Mezi dotazovanými bylo 12 členů krajské asociace NNO (ANNOLK).

Organizace, které odpověděly, působí v různých oborech činnosti. **Nejčastěji to jsou sociální služby, ochrana spotřebitele, bydlení, pomoc lidem v nouzi (55%) a školství, vzdělávání a poradenství (28%)**. Dále to jsou kultura a rekreace, sport a tělovýchova, jiná zájmová činnost dětí, mládeže, dospělých, seniorů, ochrana kulturních památek, životní prostředí, ochrana přírodních lokalit, zdravotní služby a další.

Škoda, že jsme neměli příležitost zjišťovat stav vzdělávání ve větším počtu NNO, aby byly výsledky ještě průkaznější. Ale i ty poznatky, které máme, mohou upřesnit představu o tom, co se v NNO z tohoto hlediska děje.

Pouze necelá třetina dotazovaných žádala o grant z ESF na rozvoj dalšího vzdělávání. Znamená to, že buď většina NNO nepotřebuje vzdělávat své pracovníky nebo členy anebo že jsou příliš malé na to, aby mohly uspět v žádosti o grant z EU (tam je třeba určitý minimální rozpočet, kterému ovšem musí odpovídat rozsah vzdělávacích nebo jiných aktivit).

Ve většině organizací se ve srovnání s rokem 2008 zvýšil celkový objem vzdělávání (počet hodin nebo počet proškolených). Zhruba v polovině organizací se přitom zvýšil počet různých školení a kurzů, zvětšil se objem vynakládaných prostředků na vzdělávání a vzdělávání je podle nich kvalitnější než dříve.

Kterou tematiku kurzů budou NNO v nejbližší době potřebovat? Nejčastěji to jsou:

- zvyšování odbornosti v hlavních činnostech, jimiž se zabývají – 90%
- řízení a vedení lidí, řešení problémů apod. – 83%

V menší míře to jsou

- počítače a další informační a komunikační technologie – 43%
- cizí jazyky – 30%
- administrativní činnosti – 17%
- marketing a obchodní dovednosti – 9%

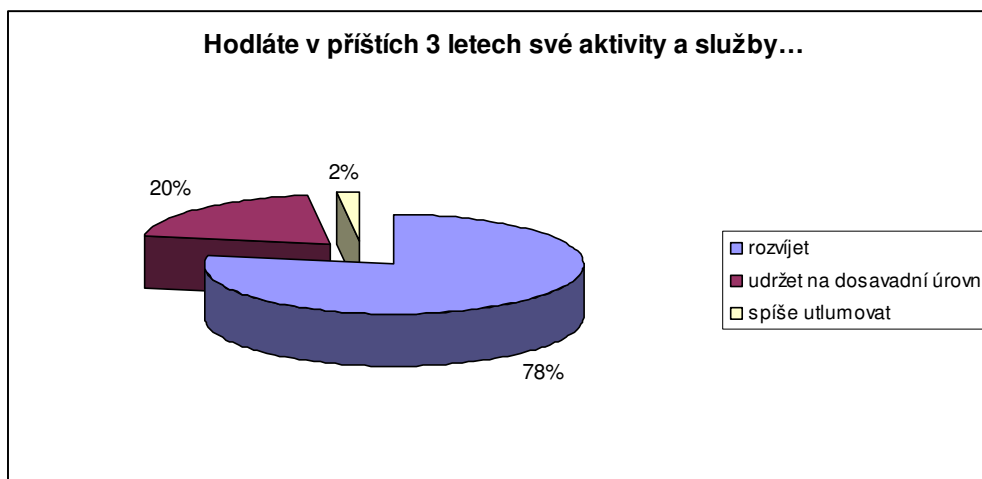
Podle poloviny dotazovaných NNO v Libereckém kraji existuje dostatek zájemců, kteří by mohli v organizaci pracovat, podle druhé poloviny nikoli. Je to ovšem dáno především oborem působení (zda sociální služby, ochrana životního prostředí atd.) a také umístěním organizace (Liberec versus venkovské oblasti). Nespokojeny jsou spíše ty organizace, které působí v obou nejčastějších oborech činnosti – v sociálních službách a ve vzdělávání a poradenství (vždy asi podle dvou třetin organizací je obtížné pracovníky s potřebnou kvalifikací sehnat, zatímco v ostatních oborech činností se situace negativně nehodnotí).

Většina dotazovaných nezaměstnává čerstvé absolventy rekvalifikačních kurzů, které úřady práce pořádají. Z osmi těch, kteří připravenost rekvalifikovaných pracovníků hodnotily, je polovina s kvalifikací těchto pracovníků spokojena a polovina nespokojena.

Zajímavé je, jaké finanční prostředky jsou NNO ochotné vynaložit na vzdělávání v nejbližších šesti měsících. **Zhruba čtvrtina by vynaložila nejvýše 3 tisíc Kč, čtvrtina 3-5 tisíc, čtvrtina 5-10 tisíc a zbývající čtvrtina i více než 10 tisíc Kč.**

Musíme tu však opět zdůraznit, že v průzkumu nešlo o typický vzorek všech NNO, ale především těch, kteří mají pracovníky a proto se vzděláváním zabývají ve větší míře než mnoho malých organizací (občanských sdružení), které pracovníky nemají.

S přihlédnutím k tomu nepřekvapí optimistický výhled organizací do budoucna. **Hodlají dotazované NNO v příštích třech letech své aktivity a služby rozvíjet, udržet na dosavadní úrovni, nebo utlumovat? 78% je hodlá rozvíjet, 20% udržet na dosavadní úrovni a 5% spíše utlumovat.**



F.2 Porovnání některých výsledků s rokem 2006

Na NNO zaměřený průzkum provedla Tima Liberec již v roce 2006, tehdy na vzorku 100 neziskových organizací. Zařazujeme srovnání jeho výsledků s průzkumem v roce 2010. Jedná se však pouze o informativní srovnání, protože šlo o jiný vzorek organizací (především byly dotazovány i organizace s žádným nebo jen jedním zaměstnancem). I tak může být srovnání zajímavé.

Hodláte v příštích 3 letech vaše aktivity a služby...

	2010	2006
rozvíjet	78%	67%
udržet na dosavadní úrovni	20%	31%
spíše utlumovat	2%	2%

K roku 2010 mírně vzrostl počet organizací, které chtějí v následujících letech svou činnost rozvíjet, podíl organizací, které předpokládají, že budou svou činnost utlumovat, zůstává stejný.

V tématické oblasti, v níž pracujete, tj. pro potřeby vaší organizace v Libereckém kraji...

	2010	2006
existuje dostatek uchazečů s potřebnou kvalifikací	49%	33%
je obtížné sehnat pracovníka s potřebnou kvalifikací	51%	67%

Dle mínění dotazovaných se na trhu práce v uvedeném smyslu zlepšila situace – více organizací uvádí, že mají dostatek uchazečů.

Jaký objem prostředků z rozpočtu by vaše organizace byla ochotná vynaložit v nejbližších šesti měsících na vzdělávání, kdyby existovala kvalitní nabídka?

	2010	2006
nejvýše 500 Kč	4%	35%
500 - 1000 Kč	9%	23%
do 3 000 Kč	13%	11%
do 5 000 Kč	19%	17%
do 10 000 Kč	22%	11%
více než 10 000 Kč	33%	3%

Z předloženého srovnání jasně vyplývá, že vzrostla ochota neziskových organizací investovat do vzdělávání. Přičítáme to však několika vlivům:

- v období 2007-10 získaly NNO v souhrnu značné prostředky z ESF, které vzdělávání umožňují,
- organizace sociálních služeb (které jsou významnými zaměstnavateli a tedy i účastníky dotazování) získaly nejsilnější podnět rozvojem komunitního plánování sociálních služeb a příslušným zákonem,
- v daném období vzrostly ceny vzdělávacích služeb, což se v NNO, kde mohou vzdělávání financovat, logicky promítá do vyšších plánovaných částek,
- ve vzorku z r. 2006 nebyl v polovině dotazovaných organizací žádný pracovník (takže nebylo koho vzdělávat).

Neziskový sektor jako celek prodělává od vstupu ČR do EU v r. 2004 rychlý vývoj, na který má vliv i vzdělanost a příležitosti ke vzdělávání jeho pracovníků a dobrovolníků. Ukázalo to i nedávné roční operativní vyhodnocení OP Lidské zdroje a zaměstnanost (IREAS centrum Praha a Tima Liberec), jehož prioritní osy 1 a 3 se zaměřují – mimojiné – na vzdělávání pracovníků v podnikatelském i nepodnikatelském sektoru.