



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**Analýza postoje
vzdělavatelů
a zaměstnavatelů k
uznávání neformálního
vzdělávání**

2011



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání byla vytvořena v rámci projektu: **Klíče pro život – Rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělání**. Tento projekt s registračním číslem CZ.1.07/4.1.00/06.0011 je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tyto výstupy zpracovala společnost PROCES - Centrum pro rozvoj obcí a regionů, s.r.o.

Autorský kolektiv:

- Ing. Lubor Hruška-Tvrďý, Ph.D. – odborný garant, metodik, kontrola výstupů
- Ing. Ivana Foldynová – vedoucí výzkumu, realizace a zpracování kvalitativního a kvantitativního výzkumu
- Ing. Kamila Frenová – příprava, realizace a vyhodnocení kvalitativního a kvantitativního výzkumu
- Bc. Petra Kohutová – zpracování dotazníkového šetření
- Bc. Jakub Ohanka - zpracování dotazníkového šetření
- Nika Chadzipanajotidisová - organizace průzkumu, řízení práce tazatelů

.....

Ing. Lubor Hruška-Tvrďý, Ph.D.

PROCES - Centrum pro rozvoj obcí a regionů, s.r.o.

Švabinského 1749/19, 702 00 Moravská Ostrava, IČ: 28576217

Tel.: +420 595 136 023, <http://rozvoj-obce.cz/>, e-mail: info@rozvoj-obce.cz

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

OBSAH

1	Uznávání neformálního vzdělávání	5
1.1	Základní charakteristika neformálního vzdělávání	5
1.2	Evropský kvalifikační rámec	12
1.3	Národní soustava kvalifikací ČR.....	14
1.4	Uznávání neformálního vzdělávání.....	16
2	Metodologie výzkumů	18
2.1	Kvalitativní průzkum.....	18
2.2	Kvantitativní průzkum.....	21
2.3	Kvalitativní průzkum – Feedback analysis.....	27
3	Posouzení současného stavu postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů	30
3.1	Stav uznávání neformálního vzdělávání ze strany vzdělavatelů a zaměstnavatelů ve vybraných členských státech EU	30
3.2	Pobídky a nástroje, užitečné výstupy v souvislosti s uznáváním neformálního vzdělávání a jejich využívání	34
3.3	Nejlepší praktické zkušenosti v uznávání neformálního vzdělávání na úrovni členských států EU	41
3.4	Bariéry uznávání neformálního vzdělávání u vzdělavatelů a zaměstnavatelů v ČR....	46
3.5	„Měkké“ kompetence, které zaměstnavatelé v ČR vyžadují od zaměstnanců v jednotlivých sektorech dle odvětvové struktury národního hospodářství	54
3.6	Odraz potřeb výše zmíněných kompetencí v systémech vyhledávání (a dalšího vzdělávání) zaměstnanců.....	60
3.7	Reakce vzdělavatelů na tyto potřeby	65
3.8	Doporučení, která lze učinit vzdělavatelům, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby vzájemná komunikace vzdělavatelů v oblasti neformálního vzdělávání a formálního vzdělávání byla efektivní a funkční.....	68



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdelávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.9 Doporučení, která lze učinit zaměstnavatelům, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby vzájemná komunikace vzdělavatelů v oblasti neformálního vzdělávání a zaměstnavatelů byla efektivní a funkční	71
3.10 Doporučení, která lze učinit vzdělavatelům v oblasti neformálního vzdělávání, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby jejich vzájemná komunikace s ostatními vzdělavatelí a zaměstnavatelí byla efektivní a funkční?	76
3.11 Nejlepší praktické zkušenosti v uznávání neformálního vzdělávání v ČR	79
3.12 Celkové shrnutí analýzy a předpokládaný vývoj situace v rámci rozvoje aktivní politiky zaměstnanosti do r. 2020.....	83
POUŽITÉ ZKRATKY	97
SEZNAM ZDROJŮ A POUŽITÁ LITERATURA	98
PŘÍLOHY	100

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

1 UZNÁVÁNÍ NEFORMÁLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

1.1 Základní charakteristika neformálního vzdělávání¹

Podle pojetí Evropské komise i Rady Evropy se vzdělávací systém skládá ze tří navzájem propojených složek – z formálního, neformálního vzdělávání a informálního učení.

Formální vzdělávání

Vzdělávání, které je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání (základního vzdělání, středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání v konzervatoři, vyššího odborného vzdělání, vysokoškolského vzdělání), jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.).

Neformální vzdělávání

Vzdělávání, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Jedná se o organizované výchovně vzdělávací aktivity mimo rámec zavedeného oficiálního školského systému.

Neformální vzdělávání je dobrovolné a přístupné všem, bez ohledu na sociální postavení ve společnosti, na absolvovanou praxi, či dosažené vzdělání v rámci formálního vzdělávacího systému. Neformální vzdělávání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních a dalších organizacích. Patří sem např. organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, ale také krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Nevede však k získání stupně vzdělání.

¹ <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/publikace-strategie-celozivotniho-uceni-cr>
<http://www.pointos.eu/inpage/neformalni-vzdelavani/>

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Informální učení

Vztahuje se k průběhu celého života, v němž si každý jedinec osvojuje určité postoje, hodnoty, dovednosti a znalosti pod vlivem různých vzdělávacích zdrojů ve svém okolí i z každodenní zkušenosti (z domova, ze sousedství, z knihovny, z médií, ze zkušeností nabytých při práci, při hře apod.). Záměrem je, aby se jednotlivé vzdělávací elementy vzájemně inspirovaly a doplňovaly a dohromady tvořily životaschopný a rozvíjející se proces celoživotního učení, který bude motivovat k osobnímu i profesnímu rozvoji každého z nás.

Charakteristické rysy neformálního vzdělávání

- ▶ Neformální vzdělávání je dobrovolné a je založeno na partnerství mezi vedoucím vzdělávacího procesu a jeho účastníky.
- ▶ Je přístupné každému (všem, bez ohledu na sociální postavení ve společnosti, na absolvovanou praxi či dosažené vzdělání v rámci formálního vzdělávacího systému).
- ▶ Klade důraz jak na individuální, tak na skupinové učení, proto sdílení zkušeností ve skupině, která často bývá mezigenerační, má podstatný význam.
- ▶ Pro proces učení je důležitá vlastní motivace a ochota zapojit se do interaktivních cvičení, v nichž máme možnost rozvíjet své dovednosti a sociální kompetence.
- ▶ Dalším charakteristickým rysem je flexibilita: Konkrétní aktivity lze adaptovat na aktuální potřeby účastníků a také na prostředí, ve kterém se konají. Cíle vzdělávacího procesu i program jsou vždy naplánovány, avšak metody, jak daných cílů dosáhnout, jsou velmi pestré a variabilní.
- ▶ Právo na chyby a učení se z nich, například reflexí nebo rozborem dané situace, je také charakteristickým rysem neformálního vzdělávání. Není nutné, aby na konci vzdělávacího procesu byl test a účast byla stvrzena diplomem, ačkoli uznávání výsledků neformálního vzdělávání a jeho certifikace je v současnosti žhavým tématem a diplomy či osvědčení se objevují stále častěji.
- ▶ Neformální vzdělávání je tedy organizovaný proces se vzdělávacími cíli zaměřený na ty, kdo se učí, a s jejich aktivní účastí zaměřené na osvojování dovedností pro život a přípravu na aktivní občanství založené na tom, že zahrnuje jak individuální, tak

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

skupinové učení s kolektivním přístupem celostní a zaměřené na průběh procesu učení založené na zkušenosti a činnosti, vychází z potřeb účastníků.

Cesty k ověřování a uznávání neformálního vzdělání

Neformální vzdělávání má dlouhou historii a v mnoha zemích je vnímáno jako významný způsob učení a rozvoje. Formální vzdělávací instituce si v posledním století systematicky vyvinuly monopol na poskytování vzdělávání především certifikováním dosažených výsledků učení (výuční list, maturitní vysvědčení, apod.) a strukturou a viditelností vzdělávacího procesu. Jedním z nejdůležitějších úkolů pro politiky ve vzdělávání v následujících letech bude najít způsob, jak zvýšit uznávání hodnot neformálního vzdělávání. Je potřebné zvýšit i uznávání hodnot neformálního vzdělávání mladých lidí.

V posledních letech zaměstnavatelé stále častěji vyhledávají osoby nejen s akademickými kvalifikacemi, ale i s dalšími kompetencemi, které se nelze naučit pouze ve formálním vzdělávání, a s praktickými zkušenostmi. Organizace pracující s dětmi a mládeží jsou významnými poskytovateli neformálního vzdělávání. Mladí lidé si však nejsou vždy vědomi toho, že sumu dovedností získají účastí v mládežnických aktivitách. Nyní je čas, kdy by se měly mládežnické organizace začít aktivně zapojovat do procesu uznávání, a zviditelnit tak svoji roli neformálních vzdělavatelů ve společnosti.

Evropská komise a Rada Evropská unie usilují o lepší uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení a iniciují uznávání výstupů aktivit neformálního vzdělávání prostřednictvím certifikace. Komise definovala pojem celoživotního vzdělávání, začala pracovat na sjednocení kvalifikačních a hodnotících standardů v oblasti vzdělávání a dohodla se na verzi důležitého dokumentu, kterým je **Evropský kvalifikační rámeček**. Ten vychází zejména z Bílé knihy, usilující definovat vzdělávací koncepty, potřebné dovednosti, kvalitativní standardy a komplementovat formální vzdělávání a školení. Tento dokument navazuje na předchozí materiály o neformálním vzdělávání a deklaruje, že členské státy jsou si vědomy důležitosti neformálního vzdělávání.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Neformální vzdělávání v ČR ve srovnání s Evropskou unií

Na základě údajů uvedených ve *Strategii celoživotního učení ČR z roku 2007*, se neformálního vzdělávání v ČR účastní kolem 13 %² populace. Zaostávání ČR oproti průměru EU (17 %)* není tak výrazné jako v ostatních formách vzdělávání, rozdíly v účasti mezi jednotlivými kvalifikačními a profesními skupinami jsou v ČR menší než v zemích EU. Počet hodin strávených v kurzech neformálního vzdělávání je však v ČR podstatně nižší (50 hod. ročně) než v zemích EU (84 hod. ročně). Zejména nízko kvalifikovaní pracovníci se účastní jen velmi krátkých školení v rozsahu kolem 25 hodin ročně, což je jeden z nejnižších rozsahů v celé EU (průměr EU je 87 hod. ročně). Krátká délka kurzů, kterých se účastní málo kvalifikované osoby, umožňuje získání jednoduchých dovedností v sériových výroбах, nedává však dostatečný základ pro zvýšení jejich profesní flexibility. Ženy v ČR se ve srovnání s muži méně zapojují do kurzů neformálního vzdělávání. Platí to zejména pro nejmladší (25–34 let) a nejstarší (55–64 let) věkovou skupinu. Tento model není v EU běžný. Vypovídá to o relativně horších možnostech sladit péči o rodinu s dalším vzděláváním, o menší ochotě se ve vyšším věku angažovat v dalším vzdělávání, ale i o postojích a malé vstřícnosti zaměstnavatelů, kteří velkou část kurzů neformálního vzdělávání organizují.

Rekvalifikace jsou nezanedbatelnou částí dalšího vzdělávání (účast v neformálním vzdělávání zahrnuje veškeré kurzy, včetně těch, které jsou určeny nezaměstnaným i zaměstnaným osobám k udržení či získání nového zaměstnání). Ve srovnání se zeměmi EU-15 využívá ČR potenciálu rekvalifikačního vzdělávání ve velmi malé míře. Z celkového počtu nezaměstnaných prochází rekvalifikacemi pouze necelých 10 % (údaj za rok 2002. Pramen: OECD: Employment Outlook, 2003), zatímco ve většině zemí EU je to dvakrát až čtyřikrát více. Na nedostatečný rozsah rekvalifikací upozorňuje i mezinárodní srovnání zapojení nezaměstnaných osob do dalšího vzdělávání. Rovněž délka kurzů, do kterých jsou nezaměstnaní zařazováni, je v ČR podstatně kratší, než je běžné v evropských zemích (rozsah hodin je zhruba poloviční). Slabé zapojení nezaměstnaných do rekvalifikací je navíc doprovázeno nezájmem o sebevzdělávání (pouze 13,2 % v ČR oproti 31,8 % v průměru EU-

² Pozn.: * označené číselné údaje není možno nalézt v aktuálnější podobě, nejsou zpracovány studie v dané oblasti s aktuálními daty.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

25 - údaje za rok 2003. Pramen: LFS – Ad hoc modul 2003. EUROSTAT 2005.)*, což je mimo jiné způsobeno nízkou kvalifikační úrovní nezaměstnaných. Tato situace ztěžuje opětovný návrat na trh práce a přispívá k nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti, která ke konci roku 2005 postihovala již téměř 42 %³ (zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005, MPSV) z celkového počtu nezaměstnaných. Příčiny nízkého podílu vzdělávajících mezi nezaměstnanými souvisí ve značné míře s jejich nedostatečnou motivací. V poslední době se rekvalifikační kurzy začínají více přizpůsobovat potřebám specifických skupin nezaměstnaných, zejména nízkokvalifikovaných a starších osob, které vyžadují individualizovanější přístup v podobě poradenství, vzdělávacích metod, podpory při studiu a provázání výuky s praxí. Tyto započaté procesy je třeba dále posílit a urychlit. Spoluúčasť sociálních partnerů na tvorbě rekvalifikačních kurzů je poměrně nízká. Zaměstnavatelé často neuznávají plnohodnotnost rekvalifikačního vzdělávání a jejich ochota přijmout rekvalifikované osoby je malá. To negativně ovlivňuje úspěšnost zařazení rekvalifikovaných osob na trh práce.

Důležitou formou dalšího vzdělávání je **vzdělávání organizované podniky**. Podle šetření Světového ekonomického fóra (WEF: Global Competitiveness Report 2004-2005. New York: Palgrave Macmillan, 2004.) není rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců v České republice prioritou firemního vedení a jejich rozsah není dostatečný. Na základě šetření CVTS2 (Continuing Vocational training Survey2. Další odborné vzdělávání zaměstnanců v r. 1999. Praha ČSU, 2001) z roku 1999 z celkového počtu podniků v ČR jich 69 %* (Katja Nestler and Emmanuel Kailis: First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries, Statistics in focus, Theme 3 – 2/2002, EUROSTAT.) poskytovalo svým zaměstnancům další odborné vzdělávání. Tento podíl je nižší než v EU-15 (72 %)*, je to však více než je obvykle v nových členských zemích.

Pozornost, kterou podniky věnují vzdělávání svých zaměstnanců a systematickému rozvoji lidských zdrojů, je závislá na mnoha faktorech. Patří k nim velikost podniku, příslušnost k určitému odvětví, účast zahraničního kapitálu na vlastnictví podniku. České firmy se

³ Pozn.: * označené číselné údaje není možno nalézt v aktuálnější podobě, nejsou zpracovány studie v dané oblasti s aktuálními daty.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

mnohem méně věnují rozvoji svých lidských zdrojů. Částečně je tento rozdíl zapříčiněn horšími finančními podmínkami v českých firmách, nižší úrovní podnikového managementu a zejména nižší kulturou či dokonce absencí řízení lidských zdrojů. Nejslabší pozici mají v tomto ohledu malé a střední podniky. Ani situace větších středních firem není uspokojivá, neboť tyto se často nacházejí mimo rámec programových podpor (na investiční pobídky nedosáhnou a podmínky pro podporu malých podniků již nesplňují). Soustřeďují se většinou pouze na povinná školení vyplývající z právních předpisů.

Z mezinárodního porovnání **podnikových výdajů** na vzdělávání na jednoho pracovníka je zřejmé, že podniky v ČR výrazně zaostávají za průměrem EU. Výdaje v malých podnicích dosahovaly pouze 43 %⁴ průměru EU, obdobně lze hodnotit výdaje ve středních podnicích (42 %)*, nejlépe vyznívá srovnání pro velké podniky. Ani zde však investice do vzdělávání zaměstnanců nedosáhly poloviny evropského průměru (46 %* - Continuing training in enterprises in Europe – Results of the second European Continuing Vocational Training Survey in enterprises, EUROSTAT 2005, vlastní propočty k neváženému průměru EU-22 (bez SK, MT, CY) z absolutních údajů v PPS.).

Nejméně do rozvoje lidských zdrojů investují podniky v odvětvích maloobchodu, pohostinství, dopravy, ale také ve stavebnictví a v průmyslu, který zaměstnává stále největší podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva. Nižší výdaje představují bariéru nejen pro celkový rozsah podnikového vzdělávání, ale i pro jeho intenzitu. Počet hodin absolvovaných kurzů je o více než čtvrtinu nižší ve srovnání s průměrem EU-15 (Continuing training in enterprises in Europe – Results of the second European Continuing Vocational Training Survey in enterprises, EUROSTAT 2005, vlastní propočty k neváženému průměru EU-22 (bez SK, MT, CY)).

⁴ Pozn.: * označené číselné údaje není možno nalézt v aktuálnější podobě, nejsou zpracovány studie v dané oblasti s aktuálními daty.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Souhrnně lze konstatovat, že další vzdělávání není v ČR dostatečně využíváno jako cesta k překonávání problémů na trhu práce a v profesní kariéře jednotlivců. Naopak rozdíly založené počátečním vzděláváním se v průběhu života dále prohlubují. Problémem je také nedostatečné systematické vyhodnocování neformálního vzdělávání v České republice.

Vzhledem k tomu, že na poptávkové straně přetrvávají četné finanční, informační a systémové bariéry, které mohou bránit v rozšíření přístupu k dalšímu vzdělávání populace celkově, ale zejména některým sociálním i kvalifikačním skupinám obyvatelstva, bylo průzkumem „Analýzy postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání“ zjišťováno, například jaké finanční a motivační stimuly chybí zaměstnavatelům a vzdělavatelům.

Na nabídkové straně je problémem zejména kvalita vzdělávání, která se s výjimkou školních a rekvalifikačních programů systematicky nevyhodnocuje. To předpokládá vytvoření institucionálních struktur a nástrojů pro posuzování úrovně vzdělávacích institucí, pro ověřování kvality vzdělavatelů a kvality vzdělávacích programů. Z úkolů Strategie celoživotního učení ČR dále vyplynulo, že chybí podpůrné systémy zvyšování kvality, které by zajišťovaly výzkum, vývoj a inovace v oblasti nabídky dalšího vzdělávání a podporovaly jejich šíření. Kromě kvality existují nedostatky i ve struktuře nabídky dalšího vzdělávání. Zejména jde o nepokrytá místa z hlediska nároků trhu práce a specifických potřeb některých skupin klientů.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

1.2 Evropský kvalifikační rámec⁵

Celoživotní učení komplikuje nedostatečná komunikace a spolupráce mezi poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a orgány působícími v této oblasti na různých úrovních a v různých zemích. Vzniklé překážky občanům brání v přístupu ke vzdělávání, ztěžují jim pohyb v rámci EU a brání jim věnovat se celoživotnímu vzdělávání a učení ve všech aspektech života.

Komise Evropské unie definovala pojem celoživotního vzdělávání, začala pracovat na sjednocení kvalifikačních a hodnotících standardů v oblasti vzdělávání a dohodla se na verzi důležitého dokumentu, kterým je Evropský kvalifikační rámec. Ten vychází zejména z Bílé knihy, usilující definovat vzdělávací koncepty, potřebné dovednosti, kvalitativní standardy a komplementovat formální vzdělávání a školení.

Evropský rámec kvalifikací (EQF) by měl celoživotní učení podpořit cestou zvýšení transparentnosti a vzájemné důvěry v oblasti kvalifikací.

EQF jako nástroj podpory celoživotního učení zahrnuje všeobecné vzdělávání, vzdělávání dospělých, odborné vzdělávání a odbornou přípravu i vysokoškolské vzdělávání.

Díky posunu k výsledkům učení je zaveden společný jazyk, který umožňuje **srovnávat kvalifikace podle jejich obsahu a profilu**, a nikoli podle metod a postupů poskytování.

Jádrem EQF je systém *osmi referenčních úrovní*. Jsou vymezeny souborem popisů („deskriptorů“) označujících výsledky učení, které jsou při udělení či potvrzení určité kvalifikace relevantní ve vztahu k příslušné kvalifikační úrovni a k jakémukoliv systému kvalifikací. Popis všech osmi referenčních úrovní EQF je založen na výsledcích učení, které jsou chápány jako vyjádření toho, co dotyčná osoba ví, čemu rozumí a co umí při ukončení procesu vzdělávání a učení. Popisují, co dotyčný opravdu zná, čemu rozumí a co je schopen dělat bez ohledu na to, v jakém systému kvalifikaci získal. V EQF jsou výsledky učení popsány jako kombinace znalostí, dovedností a kompetencí.

⁵ <http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/evropsky-kvalifikacni-ramec-a-narodni-soustava-kvalifikaci-cr>
<http://www.nuov.cz/zakladni-informace>



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Jelikož nebude kladen takový důraz na délku vzdělávání a typ vzdělávací instituce, ale spíše na výsledky, bude možné lépe propojit potřeby trhu práce s potřebami vzdělávacích a školících zařízení. To také umožní lépe zhodnotit neformální vzdělávání a informální učení. Evropský kvalifikační rámec pro celoživotní učení (**European Qualification Framework for lifelong learning – EQF**) byl poprvé navržen ve společné hodnotící zprávě Rady (pro vzdělávání) a Komise o realizaci pracovního programu Vzdělávání a odborná příprava 2010 z února 2004. EQF lze proto považovat za jeden z konkrétních výsledků tohoto programu.

EQF sleduje dva **hlavní cíle: podpořit mobilitu pracovní síly a zpřístupnit celoživotní učení širší veřejnosti**. Lidé se díky EQF nebudou muset bát toho, že by jim získanou kvalifikaci v domovském státě neuznali zaměstnavatelé v jiné členské zemi Unie. EQF pomůže také zaměstnavatelům i zaměstnancům lépe se orientovat a porozumět získaným kvalifikacím. Systém EQF se týká vzdělávání všeobecného, odborného, vyššího, vzdělávání dospělých a všech dalších typů vzdělávání.

EQF nenahradí existující národní nebo odvětvové kvalifikační soustavy, a také nebude obsahovat podrobné popisy jednotlivých kvalifikací. Součástí EQF jsou jasné a přímočaré principy a postupy zajišťování kvality, které mají základ v konzistentním přístupu EU ke společným principům pro kvalitu definovaných v rámci **Boloňského a Kodaňského procesu**. V rámci EQF také vznikne **integrovaný evropský systém přenosu a shromažďování kreditů pro celoživotní učení**, který bude stavět na zkušenostech z vytváření Evropského systému přenosu kreditů (ECTS) pro vysokoškolské vzdělávání.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

1.3 Národní soustava kvalifikací ČR⁶

Ve vztahu k národním kvalifikačním soustavám slouží EQF jako „meta-rámec“, který umožňuje soustavám kvalifikací na národních úrovních vztahovat se k sobě a komunikovat spolu. V ČR vzniká Národní soustava kvalifikací (NSK) od dubna roku 2005 v rámci systémového projektu rozvoje NSK s finanční podporou z Evropského sociálního fondu.

Stručná charakteristika NSK ČR

- Je legislativně zakotvena zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).
- Obsahuje kvalifikace (kvalifikační standardy) seskupené do jednotlivých úrovní.
- Je společným systémovým rámcem pro počáteční i další vzdělávání a pro uznávání výsledků učení.
- Umožňuje srovnávání kvalifikací uznávaných v České republice s kvalifikacemi uznávanými v jiných evropských státech.
- Je mostem mezi vzděláváním a sférou výkonu práce.

Národní soustava kvalifikací není administrativní komplikací pro občany. Naopak, podporuje možnost prokázat kvalifikaci, pokud to zaměstnavatel bude vyžadovat, a možnost skládat zkoušky pro úplné kvalifikace bez nutnosti absolvovat několikaletou školní přípravu.

Cílem NSK je podpořit propojení počátečního a dalšího vzdělávání a umožnit srovnání výsledků učení dosažených různými formami učení a vzdělávání, a také porovnat kvalifikační úrovně v ČR a v EU. NSK rovněž informuje veřejnost o všech celostátně uznávaných kvalifikacích.

V rámci systémového projektu NSK již vznikl systém umožňující registraci a standardizované popisy všech úplných a dílčích kvalifikací a systém hodnocení odborných způsobilostí. Dále se zformulovaly standardy kvalifikací a hodnotící standardy a informační systém NSK. Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání č. 179/2006 Sb., který vstoupil v platnost 1. srpna 2007, zajišťuje legislativní podmínky nutné pro to, aby NSK mohla plnit svůj účel.

⁶ <http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/evropsky-kvalifikacni-ramec-a-narodni-soustava-kvalifikaci-cr>
<http://www.nuov.cz/narodni-soustava-kvalifikaci>

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

NSK rozlišuje dva hlavní typy kvalifikací: **úplná kvalifikace** (způsobilost vykonávat určité povolání, která není ničím novým, co by člověk získal absolvováním určitého vzdělávacího oboru) a **dílčí kvalifikace** (schopnost vykonávat pouze část určitého povolání, která ve svém celku dává možnost pracovního uplatnění). Obě mají své kvalifikační standardy, které určují, co je třeba pro získání příslušné kvalifikace, a také hodnotící standardy, díky nimž lze zjistit, zda člověk skutečně splňuje požadavky kvalifikačního standardu. Obsah kvalifikačního i hodnotícího standardu vychází **z požadavků trhu práce** a NSK se tak stane mostem svého druhu mezi světem práce a vzdělávání.

Uznávání kvalifikací na národní úrovni probíhá tak, že občan složí zkoušku dle hodnotícího standardu u tzv. autorizované osoby, která má povolení od autorizujících orgánů. První kvalifikace uznaná systémem NSK byla v ČR udělena 6. prosince 2007. V roce 2008 byly zpracovány kvalifikační a hodnotící standardy pro 110 úplných a 340 dílčích kvalifikací. Autorizované osoby oprávněné realizovat zkoušky podle jejich hodnotících standardů působili pro 30 dílčích kvalifikací. V současné době je rozpracováno cca 200 nových dílčích kvalifikací a zároveň probíhá také revize cca 100 dílčích kvalifikací. K 31.7.2011 bylo schváleno 250 standardů dílčích kvalifikací, bylo realizováno 13 340 zkoušek a 400 autorizovaných osob.⁷

⁷ Poskytnuté informace z Národního ústavu pro vzdělávání, školského poradenského zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Divize NÚOV; (Ing. Zorka Husová; Vedoucí oddělení pro přírodovědné, zdravotnické, pedagogické a sociální kvalifikace a programy; Manažerka tvorby standardů projektu NSK2)

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

1.4 Uznávání neformálního vzdělávání⁸

1.4.1 Uznávání výsledků dalšího vzdělávání podle zákona č. 179/2006 Sb.

Nová možnost uznávání kvalifikací se otevřela díky zákonu č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který vstoupil v platnost k 1. srpnu 2007. Tato právní norma zavádí jednotný, transparentní a objektivní způsob ověřování a uznávání dovedností a vědomostí jedince bez ohledu na to, jakým způsobem je získal – zdali studiem, či praxí.

Zákon č. 179/2006 Sb.:

- Usnadňuje situaci v případě, že se člověk vyučil v určitém oboru, avšak pracuje v jiném oboru či chce v novém oboru získat práci. Svou práci ovládá a potřebuje získat nějaké potvrzení o tom, že to co dělá, opravdu umí.
- Pomocí uznávání, které zákon umožňuje, může výše zmíněné potvrzení (terminologií zákona: certifikát) získat.
- Certifikát platí v celé ČR.
- Udělení certifikátu je výhodné i pro zaměstnavatele, protože z něj může čerpat informace o skutečné kvalifikaci dané osoby.
- Na základě certifikátů z dílčích kvalifikací je možnost získat výuční list v oboru.

Všechny kvalifikace jsou sdruženy v Národní soustavě kvalifikací. Národní soustava kvalifikací je databáze všech úplných a dílčích kvalifikací. Ke každé dílčí kvalifikaci jsou Národním ústavem odborného vzdělávání ve spolupráci se sociálními partnery a resortními ministerstvy vytvářeny kvalifikační a hodnotící standardy. Kvalifikační standard je dokument, ve kterém je definováno to, co by držitel dané kvalifikace měl ovládat, hodnotící standard pak formou odborných způsobilostí přesně stanovuje, co a jakým způsobem uchazeč o uznání dílčí kvalifikace musí prokázat.

⁸ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/pro-uchazece-o-uznani-dilci-kvalifikace>
<http://www.univcz.cz/ziskani-potvrzeni/>

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Průběh uznávání:

- Pokud má občan zájem získat **osvědčení o uznání dílčí kvalifikace**, osloví autorizovanou osobu, která má udělenou autorizaci pro danou dílčí kvalifikaci a přihlásí se na zkoušku.
- Pokud splní všechny požadavky dané hodnotícím standardem, vydá mu autorizovaná osoba osvědčení o uznání dílčí kvalifikace, což je dokument s celostátní platností. Provedení zkoušky je zpoplatněno, výše úhrady je stanovována tak, aby pokryla náklady spojené s konáním zkoušky. Konkrétní částku lze najít v příslušném hodnotícím standardu dílčí kvalifikace.
- Nový zákon tedy umožňuje získat osvědčení o uznání tzv. dílčí kvalifikace na základě zkouškou prokázaných dovedností a znalostí.
- Význam dílčích kvalifikací je podpořen požadavky světa práce, kdy zaměstnavatelé často nevyžadují po zaměstnancích dosažený stupeň vzdělání (výuční list nebo maturitní zkoušku), ale pro danou pracovní pozici stačí, pokud zaměstnanec ovládá některé pracovní činnosti pro dané povolání.
- Zákon č. 179/2006 Sb. přispívá k větší flexibilitě, připravenosti a uplatnitelnosti občanů na trhu práce.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

2 METODOLOGIE VÝZKUMŮ

2.1 Kvalitativní průzkum

Výzkum byl zpracován dle následujícího zadání:

1. **Metoda:** polostrukturované rozhovory zaměřené na zjišťování postoje a názorů vybraných vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání
2. **Zpracovatel:** Ing. Lubor Hruška-Tvrдый, Ph.D.
Ing. Ivana Foldynová
Ing. Kamila Frenová
3. **Časový rámec:**
 - a. schválení zadání scénáře a okruhu dotazovaných do 14. 6. 2011
 - b. sběr dat 15. 6 – 23. 6. 2011
 - c. zpráva o postupu prací a výsledcích zpracované analýzy do 8. 7. 2011
4. **Počet dotázaných:** 25 (z toho 15 zaměstnavatelských a 10 vzdělavatelů subjektů)
5. **Výběr dotazovaných subjektů:** návrh zpracovatele
6. **Zastoupení subjektů:**

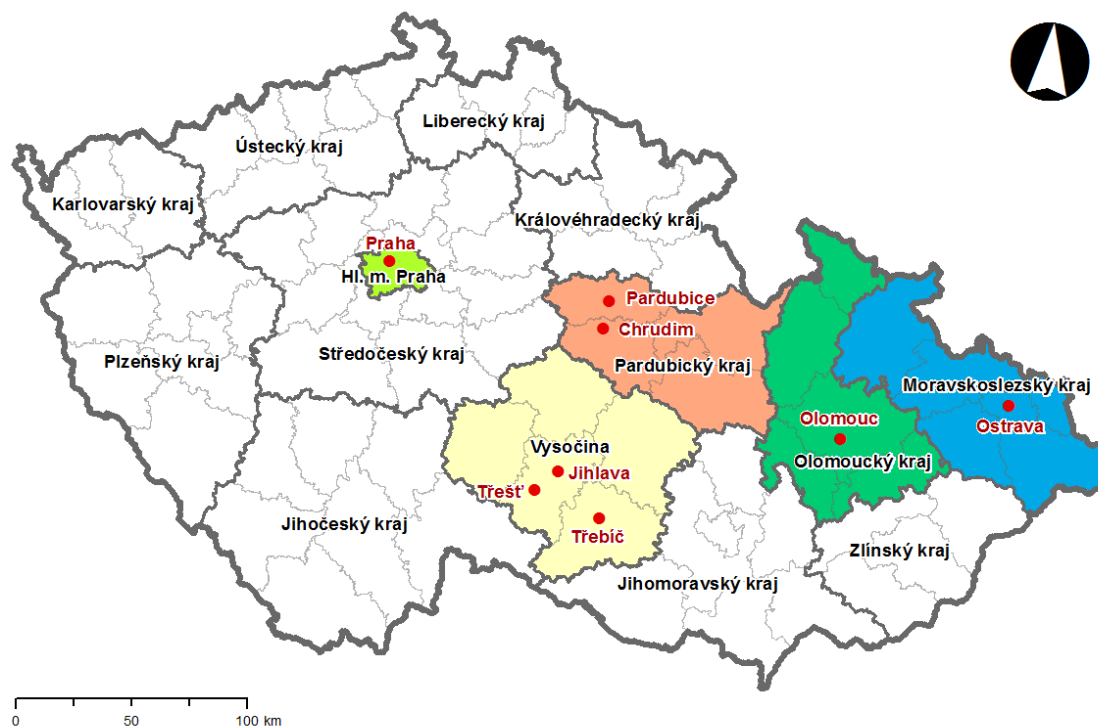
Rozložení rozhovorů	Kraj	Zaměstnavatelské subjekty	Vzdělavatelů subjekty
20 %	Pardubický	1. Malý (do 49 zam.) 2. Střední (do 249 zam.) 3. Velký (nad 250 zam.)	1. Vyšší sekundární a postsekundární 2. Terciární a další vzdělávání
20 %	Olomoucký	1. Malý (do 49 zam.) 2. Střední (do 249 zam.) 3. Velký (nad 250 zam.)	1. Vyšší sekundární a postsekundární 2. Terciární a další vzdělávání
16 %	Vysočina	1. Malý (do 49 zam.) 2. Střední (do 249 zam.)	1. Vyšší sekundární a postsekundární 2. Terciární a další vzdělávání
16 %	Praha	1. Malý (do 49 zam.) 2. Střední (do 249 zam.)	1. Vyšší sekundární a postsekundární 2. Terciární a další vzdělávání
28 %	Moravskoslezský	1. Malý (do 49 zam.) 2. Střední (do 249 zam.) 3. Velký (nad 250 zam.) 4. Velký (nad 250 zam.) 5. Velký (nad 250 zam.)	1. Vyšší sekundární a postsekundární 2. Terciární a další vzdělávání
100 %	5 krajů ČR	15	10

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

7. **Téma:** Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání.

Struktura respondentů

Výběrový soubor pro kvalitativní část šetření (zaměstnavatelé a vzdělavatelé) byl stratifikován proporcionalně dle velikosti zaměření jejich působitě v 5 krajích ČR. Respondenti byli vybráni expertním výběrem, a to tak, aby byly splněny veškeré podmínky zadavatele projektu. Rozhovory byly provedeny v pěti krajích České republiky, konkrétně v Pardubickém, Olomouckém a Moravskoslezském kraji, dále v kraji Vysočina a Praha, přičemž bylo vybráno 15 zaměstnavatelských a 10 vzdělavatelských subjektů.



Kritérium pro výběr subjektů bylo jednak zaměření (veřejná správa, vzdělávání, služby, průmysl, doprava, obchod, zemědělství), působitě a velikost u zaměstnavatelských subjektů a velikost, působitě a zařazení u vzdělavatelských subjektů. Subjekty byly vybírány ze seznamu firem Albertina. V průběhu telefonického oslovování subjektů jsme se setkávali s neochotou zejména ze stran velkých zaměstnavatelů, kteří museli mít k provedení rozhovoru většinou souhlas od kompetentní nadřízené osoby. Navíc personalisté či majitelé firem jsou

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

často velmi vytížení vlastní činností, která je pro ně nejdůležitější, a tak v mnoha případech odmítli osobní pohovor. Proto není zastoupení zaměstnavatelských subjektů v jednotlivých krajích zcela rovnoměrné. Zástupcem zaměstnavatelského subjektu, se kterým byl rozhovor proveden, byl vždy buď majitel, ředitel či jednatel firmy, nebo HR manager, který má na starosti výběr nových zaměstnanců a vzdělávání v dané organizaci. Zástupcem vzdělavatelského subjektu byl děkan, proděkan pro vzdělávání, ředitel, zástupce ředitele či majitel, záleželo, o jaký typ a velikost subjektu se jednalo.

Celkem bylo tedy provedeno:

- 5 rozhovorů s velkými zaměstnavateli s počtem zaměstnanců nad 250,
- 5 rozhovorů se středními zaměstnavateli s počtem zaměstnanců do 249,
- 5 rozhovorů s malými zaměstnavateli s počtem zaměstnanců do 49.
- 5 rozhovorů se vzdělavateli v kategorii vyšší sekundární, postsekundární, neterciární vzdělávání,
- 5 rozhovorů se vzdělavateli v kategorii terciární a další vzdělávání.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

2.2 Kvantitativní průzkum

Výzkum byl vypracován na základě zadání Národního institutu dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Design výzkumu a příprava dotazníku byla provedena společností PROCES – Centrum pro rozvoj obcí a regionů, s.r.o. Sběr dat, vytvoření datové matice a zpracování dotazníkového šetření provedla společnost PROCES – Centrum pro rozvoj obcí a regionů, s.r.o.

Období sběru: 27.6 - 15. 7. 2011

Počet respondentů: 200

- 100 vzdělavatelů (50 střední školy a 50 vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury).
- 100 zaměstnavatelů (5 primární sektor, 39 sekundární sektor, 24 terciární oblast a 32 kvartérní oblast).

Výzkum byl prováděn ve dnech 27.6 - 15. 7. metodou CATI dotazování. V reprezentativním výběrovém souboru bylo dotázáno celkem 100 respondentů z kategorie vzdělavatelů a 100 z kategorie zaměstnavatelů. Průměrná doba hovoru činila cca 15 minut (přesně 15,48 minut). U zaměstnavatelů cca 17 minut a u vzdělavatelů cca 14 minut. Dotazníky byly posléze podrobeny logické kontrole a dále analyzovány prostřednictvím statistického softwaru SPSS.

Zdroje telefonních čísel pro databázi:

1. Internet

- a) Internetový seznam firem
- b) Internetový seznam vzdělavatelů

2. Veřejná databáze na CD

- a) databáze firem Albertina, která kombinuje více než 200 různých vyhledávacích kritérií.

3. Databáze PROCES

- a) Byla budovaná postupně v rámci plnění jiných projektů a patří tak k důležitým know-how společnosti. Byla provedena náhodná generace čísel mobilních telefonů, u kterých byla vygenerovaná informace, že spadají do obou výběrových souborů.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Do databáze pro telefonické oslovení potenciálních respondentů byla zařazena čísla telefonních linek firem, které mají své sídlo v 5 vybraných krajích (Praha, Vysočina, Pardubický kraj, Olomoucký kraj a Moravskoslezský kraj) a spadají do daných oblastí (primární, sekundární, terciární a kvartérní sektor). U skupiny vzdělavatelů byli voleni respondenti ze stejných 5 krajů a dále se vybírali podle typu vzdělávacího subjektu (střední školy, vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury).

Tabulka č. 2.2.1: Výsledek volaného kontaktu

Výsledek kontaktů	Počet	%
vyplněných dotazníků	200	22
odmítnutí	325	35
oslovení respondenti nesplňující podmínky výzkumu*	400	43
Celkem	925	100

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Pozn.: * U některých oslovených zaměstnavatelů a vzdělavatelů nebyla přítomna (z důvodu dovolené, pracovní vytíženosti, jednání apod.) žádá kompetentní osoba, se kterou mohl být proveden průzkum, proto byla v tabulce zahrnuta mezi oslovené respondenty, kteří nesplnili podmínky výzkumu

V celkovém telefonickém průzkumu bylo uskutečněno celkem 925 hovorů. S provedením CATI rozhovoru souhlasilo 200 z celkového počtu 925 dotázaných, což tvoří 22 % všech oslovených. Naopak dotazování odmítlo 35 % (325 respondentů), zbývající procento respondentů (43 % = 400) bylo ochotno, ale nebylo k tomu dostatečně kompetentní. Někteří předali kontakt na jiné osoby z firmy nebo školského zařízení nebo rozhovor ukončili bez předání dalšího kontaktu. Velkou bariérou bylo získat kontakty na kompetentní osoby v oblasti vysokých škol, které jsou velmi špatně k zastížení na pevných linkách, které mají uvedené ve svých profilech na stránkách školy, také jejich ochota spolupracovat byla dosti nízká. Další velkou bariérou byla doba konání výzkumu. V tomto období konce školního roku a začátku období dovolených, velké množství osob, především z vedení, není na svém pracovišti a tráví dovolenou obvykle v zahraničí.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Struktura základního souboru

1. Skupina zaměstnavatelé

V rámci dotazníkového průzkumu bylo osloveno 100 firem z různých sektorů odvětvové struktury národního hospodářství. Nejvíce oslovených respondentů byli zaměstnavatelé v sekundárním sektoru (39 %), necelá třetina respondentů pochází ze sektoru kvartérního (32 %), zbytek respondentů je dle zadání rozděleno takto: terciérní 24 % a primární 5 %.

Tabulka č. 2.2.2: Struktura respondentů ze skupiny zaměstnavatelů

	Sektor odvětví dle OKEČ				Celkem
	primární	sekundární	terciérní	kvartérní	
Počet	5	39	24	32	100
%	5	39	24	32	100

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Z pohledu velikosti oslovených podniků podle počtu jejich zaměstnanců převažují podniky malé, s počtem zaměstnanců méně než 50 osob (43 %), dále jsou to podniky střední, s počtem zaměstnanců mezi 50 až 250 (33 %) a podniky velké, s počtem zaměstnanců nad 250 (24 %).

Tabulka č. 2.2.3: Struktura respondentů ze skupiny zaměstnavatelů dle počtu zaměstnanců

	Počet zaměstnanců			Celkem
	≤ 49	50 - 249	250+	
Počet	43	33	24	100
%	43	33	24	100

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Nejvíce zástupců oslovených podniků, kteří byli ochotni zúčastnit se tohoto dotazníkového průzkumu, pochází z Moravskoslezského kraje (31 %). Další zástupci pochází z kraje Olomouckého, Pardubického, Vysočiny a Hlavního města Prahy. Z důvodu lepší vypovídací schopnosti byl malý počet podniků z Pardubického kraje a kraje Vysočiny spojen do jedné kategorie.

Tabulka č. 2.2.4: Struktura respondentů ze skupiny zaměstnavatelů dle sídla

	Kraje				Celkem
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	
Počet	31	23	23	23	100
%	31	23	23	23	100

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Pokud se vyjádřila úspěšnost získávání dat v procentech, je zřetelné, že bylo nutné oslovit 406 osob, aby bylo možno vytvořit výběrový soubor o 100 respondentech (25 %). Až na základě telefonického rozhovoru bylo zjištěno, že největší procento respondentů (40 %) nevyhovovalo požadavkům, které byly stanoveny (nebyli dosti kompetentní osobou k tomu, aby mohli poskytnout relevantní informace nebo podnikali v jiném sektoru). Takových osob jsme oslovili 164, podobné množství (142) odmítlo na průzkumu spolupracovat.

Tabulka č. 2.2.5: Skupina zaměstnavatelů rozdělená podle úspěšnosti sběru dat

Kategorie zaměstnavatelé	Počet	%
vyplněných dotazníků	100	25
odmítnutí	142	35
respondenti nesplňují podmínky výzkumu*	164	40
Celkem	406	100

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Pozn.: * U některých oslovených zaměstnavatelů nebyla přítomna (z důvodu dovolené, pracovní vytíženosti, jednání apod.) žádná kompetentní osoba, se kterou mohl být proveden průzkum, proto byla v tabulce zahrnuta mezi respondenty, kteří nesplnili podmínky výzkumu

Je znatelný poměr mezi respondenty, kteří poskytli informace a vyplnili dotazník a osob nevhodných. V případě porovnání procenta úspěšnosti bylo procento nejkladnější v kvartérním sektoru, kde byla úspěšnost sběru dat 26 %. Nejsložitějším sektorem pro získání potřebných respondentů byl sektor primární, kde byla úspěšnost sběru dat pouze 19 %.

Tabulka č. 2.2.6: Skupina zaměstnavatelů rozdělená podle sektorů

Kategorie zaměstnavatelé	vyplněných dotazníků	odmítnutí	respondenti nesplňují podmínky výzkumu*	celkový počet volaných v tomto sektoru	úspěšnost
primární	5	9	12	26	19 %
sekundární	39	52	63	154	25 %
terciární	24	38	41	103	23 %
kvartérní	32	43	48	123	26 %
Celkem	100	142	164	406	25 %

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Pozn.: * U některých oslovených zaměstnavatelů nebyla přítomna (z důvodu dovolené, pracovní vytíženosti, jednání apod.) žádná kompetentní osoba, se kterou mohl být proveden průzkum, proto byla v tabulce zahrnuta mezi respondenty, kteří nesplnili podmínky výzkumu

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

2. Skupina vzdělavatelé

Celkově bylo nutno oslovit 519 osob ze skupiny vzdělavatelů, aby bylo možno naplnit výběrový soubor. Největší procento ze všech oslovených respondentů (46 %) byli ti, kteří nevyhovovali daným požadavkům (nebyli dost kompetentní osobou k podání relevantních odpovědí).

Tabulka č. 2.2.7: Rozdělení všech hovorů ve skupině vzdělavatelé dle úspěšnosti

Kategorie vzdělavatelé	Počet	%
vyplněných dotazníků	100	19
odmítnutí	183	35
respondenti nesplňují podmínky výzkumu*	236	46
Celkem	519	100

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Pozn.: *U některých oslovených vzdělavatelů nebyla přítomna (z důvodu dovolené, pracovní vytíženosti, jednání apod.) žádná kompetentní osoba, se kterou mohl být proveden průzkum, proto byla v tabulce zahrnuta mezi respondenty, kteří nesplnili podmínky výzkumu

Vzdělávací subjekty byly dle požadavků zadavatele rozděleny do dvou skupin, a to na skupinu vyšší sekundární, postsekundární a neterciární vzdělávání (zde patří střední školy a vyšší odborné školy) a dále na skupinu terciární a další vzdělávání (zde patří vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury). Vysokých škol, se kterými byl proveden telefonický průzkum, bylo méně především z důvodu nepříliš velkého zájmu o spolupráci. Soukromé vzdělávací agentury byly naopak velmi vstřícné a poskytovaly odpovědi na dotazy velmi ochotně.

Tabulka č. 2.2.8: Struktura respondentů ze skupiny zaměstnavatelů dle vzdělávacího sektoru

	Typ vzdělavatele			Celkem
	Střední škola	Vysoká škola	Soukromá vzdělávací agentura/společnost/organizace	
Počet	50	10	40	100
%	50	10	40	100

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Z výchozích dat je zřetelné, že nejmenší procento úspěšnosti bylo u vysokoškolských vzdělavatelů, kdy byla úspěšnost pouze 12 %. Respondenti z tohoto vzdělávacího subjektu, nebyli příliš ochotni (42 odmítnutí) a ve velké míře nebylo možno nalézt kompetentní osobu, která by byla přítomna na pracovišti:

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka č. 2.2.9: Rozdělení respondentů ze vzdělávacího sektoru podle kategorie a úspěšnosti

Kategorie vzdělavatelé	vyplněných dotazníků	odmítnutí	respondenti nesplňující podmínky výzkumu*	celkový počet volaných v tomto sektoru	úspěšnost
střední školy	50	76	94	220	23 %
vysoké školy	10	42	63	115	12 %
soukromé vzdělávací agentury	40	65	79	184	22 %
Celkem	100	183	236	519	19 %

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Pozn.: *U některých oslovených vzdělavatelů nebyla přítomna (z důvodu dovolené, pracovní vytíženosti, jednání apod.) žádná kompetentní osoba, se kterou mohl být proveden průzkum, proto byla v tabulce zahrnuta mezi respondenty, kteří nesplnili podmínky výzkumu

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

2.3 Kvalitativní průzkum – Feedback analysis

Z důvodu získání potřebných informací důležitých ke splnění zadání projektu, byla provedena tzv. feedback analýza.

Struktura respondentů

Na základě dlouholetých zkušeností společnosti PROCES v oblasti sociologických průzkumů bylo provedeno 10 doplňujících polostrukturovaných rozhovorů s respondenty, kteří splnili kritérium zkušenosti práce s dětmi a mládeží a zároveň s výběrovým řízením na pracovní pozici v posledních dvou letech. Respondenti byli vyhledáni na základě průzkumu CATI s použitím databáze telefonních kontaktů společnosti PROCES. Tato databáze byla budovaná postupně v rámci plnění jiných projektů a patří tak k důležitým know-how společnosti. Postupně tak byly vyhledány osoby, které splňují výše uvedené požadavky. Z důvodu lepší časové a vzdálenostní dostupnosti byly rozhovory provedeny s respondenty z Moravskoslezského kraje.

Výstupy z Feedback analýzy

Níže uvedený text je zpracován z odpovědí deseti respondentů, kteří mají zkušenosti s přijímacím řízením do nového zaměstnání a také zkušenosti s prací s dětmi a mládeží. Respondentů jsme se ptali, jak nejčastěji probíhají výběrová řízení, které absolvovali. Nejčastěji se jedná o dvou či tří kolová výběrová řízení. My jsme zvolili model tříkolového výběru zaměstnanců.

Jeden z nejčtetnějších postupů přijímacího řízení (podle odpovědí respondentů).

- 1.) Klasickým postupem při výběru zaměstnanců je **předselekce**. Dostí standardní praktikou je zaslání životopisu na inzerát v novinách nebo na internetu, či veřejně vypsanou volnou pozici. Jedná se o jakési časové období předem nastavené, ve kterém se shromažďují životopisy. Po uplynutí daného času, přichází předselekce. Zaměstnavatel si stanoví požadavky na potenciálního zaměstnance, anebo jsou již požadavky dopředu stanoveny legislativně. Jedná se o jakési pomyslné síto, kterým projdou pouze ti, kteří mají buď dostatečné vzdělání, nebo kvalitní reference. Obvykle se jedná o tříkolové přijímací řízení, kdy je předselekce kolem prvním.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- 2.) Podle zkušeností dotázaných osob se dosti často v druhém kole musí účastník dostavit na pohovor vedený personalistou nebo zástupcem majitele, kompetentním, ne však z nejvyšších pozic. Tento fakt se liší podle velikosti firmy, pozice, na kterou se uchazeč hlásí a také typu přijímacího pohovoru.
- 3.) Pokud uchazeč postoupí až do posledního kola, je obvykle již ve velmi malém výběru, dosti často jen ze dvou. Pak je časté, že se oba dva (menší skupina lidí) sejdou u pohovoru společně. V případě, kdy se jedná již o pohovory, je kladen velký důraz na to, jak člověk působí, jak se vyjadřuje, zdali je komunikativní. Dá se říci, že se zaměstnavatel touto cestou snaží ověřit měkké kompetence, které se alespoň zdánlivě dají odhadnout společným rozhovorem.

Největší důraz je kladen na:

Rodinný stav (důraz na to, je-li uchazeč již v manželském stavu, žije-li v úplné rodině, zdali má děti či nikoliv a kolik je jim let). Jedná se někdy i o dosti osobní dotazy. Podle jedné respondentky se jednalo až o dotazy naprosto nevhodné (lyžujete, hrajete golf, jak máte velký byt a co dělají vaší rodiče). Zaměstnavatel se snaží touto cestou utříbit si informace a zařadit uchazeče do jistých společenských tabulek. Pohovor se volí především z toho důvodu, aby mohl uchazeč ukázat své komunikační schopnosti, které jsou nejvíce požadované ze všech měkkých kompetencí. Měkké kompetence jsou stále více žádané. Na pohovorech se dosti často stává, že musí uchazeč řešit nějakou modelovou situaci, a to ne jen pomocí svých hard skills. Musí se vyjádřit např. k tomu, jak by řešil obyčejnou modelovou situaci, ze které může zaměstnavatel vycítit, jak na tom asi daný uchazeč je. Využívá se i psychický nátlak, kdy se nechá osoba žádající o místo čekat dlouhou dobu v nevětrané místnosti. Sledují se reakce v různých modelových skrytých situacích, o kterých uchazeč není dopředu obeznámen.

Co se sleduje ve zkušební době:

Podle odpovědí respondentů se ve zkušební době nejvíce sleduje, jak rychle a dobře je člověk schopen se socializovat, jak rychle se učí novým věcem a zdali má sám zájem obohacovat sebe, ale i firmu novými znalostmi a myšlenkami. Neklade se takový důraz na to, zdali to člověk již ví, ale zdali to bude vědět. Respondenti mají zkušenosti s tím, že na počátku jejich pracovního poměru velmi často měli hospitace, u kterých byli kontrolováni svým nadřízeným.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Zvýhodnění uchazeče:

Prakticky všichni respondenti tvrdili, že jim zkušenost získaná při práci s dětmi a mládeží napomohla v získání budoucího zaměstnání. Především z toho důvodu, že všichni potřebují k vykonávání svého zaměstnání komunikativní schopnost, kreativitu, zodpovědnost, vůdcovskou schopnost apod. Tyto schopnosti se velmi dobře získávají právě u práce s dětmi. Respondenti se domnívají, že tyto zkušenosti prokázané u pohovoru mohou napomoci ke zvýhodnění uchazeče. Je však otázkou, zda v případě, že někdo má prokázanou zkušenost s prací s dětmi a mládeží, také ovládá některou z možných měkkých kompetencí. Cituji jednoho z respondentů: „*Je spousta pedagogů, kteří nesnáší svou práci a nesnáší děti, po letech praxe jim tato práce nic nepředala a oni se nic nenaučili, podle nich samých jim práce s dětmi spíše hodně vzala*“. Práce s dětmi je o obětování se, a pokud není takovýto člověk schopen obětovat svůj čas a energii dětem, nebude zřejmě schopen toto naplnit ani v jiném zaměstnání, kde po něm bude opět požadována obětavost, píle a sebeodříkání.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3 POSOUZENÍ SOUČASNÉHO STAVU POSTOJE VZDĚLAVATELŮ A ZAMĚSTNAVATELŮ

3.1 Stav uznávání neformálního vzdělávání ze strany vzdělavatelů a zaměstnavatelů ve vybraných členských státech EU

V současné době existují v Evropské unii různé systémy odborného vzdělávání. Evropská unie si neklade za cíl je sjednotit, naopak je uznává a považuje je za součást národní identity a kultury jednotlivých zemí. Ačkoli jsou tyto systémy odlišné a plně v kompetenci vlád členských zemí EU, mělo by být možné je prezentovat, porovnávat a oceňovat podle jejich obsahu. Tomu napomáhá tzv. transparentnost kvalifikací, tj. jejich čitelnost a srozumitelnost. Nejde jen o formální uznávání kvalifikací, ale o "uznávání" kvalifikací v širším slova smyslu: zvýšení transparentnosti umožňuje lepší porozumění a chápání kvalifikací i kompetencí na trhu práce. Transparentnost kvalifikací je nutnou podmínkou pro uznávání kvalifikací, nikoli však jedinou.

Vzdělávání a příprava 2010 je program EU, jehož cílem je zlepšit kvalitu a efektivitu evropských vzdělávacích systémů a systémů odborné přípravy, zajistit jejich dostupnost pro všechny a otevřít vzdělávání a odbornou přípravu širšímu světu. Jednou z hlavních oblastí tohoto programu je implementace klíčové zprávy o „Hodnocení učení“ započaté Memorandem celoživotního učení v roce 2000. Jedná se zejména o posun od tradičních metod založených na vstupu a formálním učení, které obecně vyžadují školní programy výuky, k metodě založené na výstupu, které vyžaduje hodnocení výsledků učení obvykle v rámci struktur poskytovaných národními rámci a soustavami kvalifikací.

Základním prvkem Evropského rámce kvalifikací, který umožňuje členským státům EU, zaměstnavatelům a jednotlivcům srovnávat kvalifikace získané v rámci různých systémů a odborné přípravy v EU, je soubor osmi referenčních úrovní. Tyto úrovně popisují, co daná osoba ví, čemu rozumí a co je schopna dělat. Referenční úrovně tak odvádějí pozornost od tradičního zaměření na učební vstupy, jako doba trvání procesu vzdělávání, typ instituce

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

apod., což podporuje zejména lepší shodu mezi potřebami pracovního trhu (z hlediska znalostí, dovedností a postojů) a nabídkou vzdělávání a odborné přípravy a také **usnadňuje uznávání neformálního vzdělávání** a informálního učení. Doporučení o Evropském rámci kvalifikací má přispět k usnadnění přenosu a uznávání kvalifikací jednotlivců tím, že propojuje systémy kvalifikací na národní úrovni.⁹

S přípravou a zavedením Evropského rámce kvalifikace (EQF) byl spojen předpoklad iniciování a tvorby národních rámců kvalifikací (NQF) postupně ve všech členských státech Evropské unie.

Podle informací zprostředkovaných Cedefop ze srpna roku 2010 už všechny státy EU zahájily přípravy směřující k vytvoření národního rámce kvalifikací. Tyto rámce jsou prostředky uznávání kvalifikací, které podporují místní lidi a podniky, protože jsou vystaveny tak, aby sehrávaly úlohu ve vzdělávací infrastruktuře. Národní soustavy kvalifikací jsou považovány za prostředek vedoucí ke zlepšení propojení mezi vzděláním a prací, k zavedení nových cest od vzdělávání k zaměstnanosti a k omezování překážek ve vzdělávání, například používáním nových forem pedagogických postupů a hodnocení.

- Mezi země, které už NQF zavedly, patří: Irsko, Malta, Spojené království (Anglie, Skotsko a Wales), Belgie (Flandry), Portugalsko
- Mezi země, které jsou ve fázi testování NQF, patří: Německo
- Mezi země, které jsou ve fázi implementace NQF, patří: Chorvatsko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie (aktuálně fáze revize), Litva
- Mezi země, které jsou ve fázi brzké implementace NQF, patří: Česká Republika, Lucembursko, Rumunsko, Slovinsko
- Mezi země, které jsou ve fázi návrhu NQF, patří: Rakousko, Belgie (Wallonia), Bulharsko, Kypr, Maďarsko, Island (fáze návrhu a testování), Itálie, Lotyšsko, Nizozemí, Norsko, Polsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, Turecko
- Mezi země, které jsou v poradní fázi NQF, patří: Řecko¹⁰

⁹ <http://www.euroskop.cz/670/sekce/vzdelani-a-skolstvi/>

¹⁰ Zdroj: CEDEFOP: *The development of national qualifications frameworks in Europe (August 2010)*

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Do roku 2010 se měly členské státy zároveň pokusit zavést některá z navržených opatření na uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení, například Pas mládeže (v rámci programu Mládež v akci) nebo Europass (napomáhající identifikovat a uznat schopnosti a kompetence získané mladými lidmi v rámci neformálního a informálního učení, přičemž struktura Europassu je jednotná již od roku 2005).¹¹

Pas mládeže (Youthpass)

Aby se zdůraznil význam a posílilo uznávání neformálního vzdělávání, zejména ze strany vzdělavatelů a zaměstnavatelů, budou účastníci většiny projektů programu EU Mládež v akci dostávat certifikát Youthpass (Pas mládeže) jako doklad o získaných klíčových kompetencích.¹²

Tento oficiální certifikát vypovídá o nabytých klíčových kompetencích v rámci neformálních vzdělávacích aktivit programu Mládež v akci a bude možné jím prokazovat, že se mladý člověk zúčastnil mezinárodní akce a že si některé své dovednosti rozšířil.

Certifikát je pro uchazeče o zaměstnání ideální způsob, jak prokázat a doložit například své jazykové nebo matematické schopnosti a dovednosti.

Pas mládeže získá každý účastník mezinárodních výměn mládeže, Evropské dobrovolné služby a školicího kurzu v rámci akce Školení a semináře. Pasy mládeže vystavuje vždy organizátor projektu, nikoli národní agentura nebo samotný účastník.

Europass

V prosinci roku 2003 předložila Evropská komise kromě jiného návrh jednotného rámce pro zajištění transparentnosti kvalifikací a kompetencí – Europass – a začátkem ledna 2004 byl tento návrh přijat Evropským parlamentem. Jedná se o bezplatný jednotný soubor dokumentů, který popisuje nabyté kompetence a pracovní zkušenosti svého držitele. Tematicky se s Youthpass částečně propojuje. Momentálně Program Mládež v akci spolu s Národním centrem Europass v ČR pracuje na vzájemné podpoře Europassu a Youthpass, tak aby uživatel měl možnost obojí srozumitelně a pohodlně propojit a využívat současně.

¹¹ <http://www.pointos.eu/inpage/neformalni-vzdelavani/>

¹² <http://www.mladezvakci.cz/informace-o-programu/o-programu-mladez-v-akci/>

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Europass je prvním jednotným celoevropským souborem dokladů o vzdělání, osobních kompetencích, jazykových dovednostech, odborné kvalifikaci a pracovních zkušenostech jejich držitele.

Dokumenty Europassu nejsou novými certifikáty, poskytují však zaměstnavatelům a vzdělávacím institucím transparentní a přehledný soubor všech relevantních informací o držiteli v jakémkoli jazyce výše jmenovaných států. Tím mu usnadňují prezentovat se a poskytnout o sobě informace tak, aby byly správně pochopeny nejen v jeho mateřské zemi, ale především v zahraničí. Usnadňuje komunikaci mezi zaměstnavateli a uchazeči o práci, studenty a vzdělávacími institucemi v celé Evropské unii. Europass tak zlepšuje transparentnost kvalifikací a mobilitu pracovníků na evropském pracovním trhu.

Europass tvoří pět dokumentů: Europass-životopis, jazykový pas, mobilita, dodatek k diplomu, dodatek k osvědčení.

Europass má za cíl pomoci lidem překonávat obtíže spojené s mobilitou:

- usnadnit občanům, kteří se z různých příčin stěhují (za prací, studiem aj.), třeba i v rámci jedné země, rychleji se uplatnit v novém prostředí,
- pomoci najít si práci odpovídající jejich kvalifikaci a zkušenostem nebo se přihlásit ke studiu podle svých možností a potřeb.

Užívání jednotlivých dokumentů Europassu nebo celého portfolia Europassu je dobrovolné a jeho pořízení bezplatné. Nabízí občanům možnost poskytnout zaměstnavatelům a vzdělávacím institucím transparentní a přehledný soubor všech relevantních informací v jakémkoliv jazyce EU. Držitel může pomocí Europassu lépe prezentovat informace, které budou správně pochopeny nejen v mateřské zemi, ale především v zahraničí. Každý se může rozhodnout, které dokumenty Europassu si chce pořídit: nemusí mít všechny z portfolia Europassu.

Kromě členských zemí EU se s Europassem setkáme i v zemích ESVO/EHP (Švýcarsko, Norsko, Lichtenštejnsko), které nejsou členy Společenství, a v kandidátských zemích ucházejících se o členství v EU (Chorvatsko, Turecko, Island). Europass si mohou pořídit i státní příslušníci třetích zemí, kteří mají bydliště v EU.¹³

¹³ <http://www.europass.cz/co-je-europass/>

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.2 Pobídky a nástroje, užitečné výstupy v souvislosti s uznáváním neformálního vzdělávání a jejich využívání

Všechny členské státy Evropské unie konají kroky týkající se problematiky neformálního vzdělávání na základě **doporučení Evropské unie** (konkrétně Evropského parlamentu, Evropské komise a Rady Evropské unie).

V Kodani se 31 ministrů z členských zemí EU, zemí EEA/EFTA a kandidátských zemí, evropských sociálních partnerů a Evropská komise dohodli na Kodaňské deklaraci. Ta vyzývá ke zlepšení spolupráce v odborném vzdělávání, upřednostňování evropské dimenze, transparentnosti, informování a poradenství, k uznávání kompetencí a kvalifikací, zajišťování kvality a péči o učitele a lektory. Maastrichtské komuniké (prosinec 2004) vyzývá k hodnocení pokroku dosaženého vůči lisabonským/kodaňským cílům v oblasti odborného vzdělávání na národní úrovni a na úrovni EU a stanoví nové priority.¹⁴

Na základě doporučení Evropského parlamentu a Rady Evropské unie ze dne 23. dubna 2008 o zavedení Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení a lepší transparentnosti kvalifikací, měly všechny členské státy do roku 2010 propojit svůj systém kvalifikací s evropským. Do roku 2012 pak má na všech certifikátech a diplomech být vyznačena úroveň kvalifikace podle evropského rámce. Státy mají definovat kvalifikace podle výsledků učení (nikoli dle samotného procesu) a tím pádem podporovat validaci neformálního a informálního učení.

V současné době má 80 milionů občanů Evropské unie nízkou úroveň kvalifikace. Odhaduje se, že do roku 2010 bude téměř polovina nově vytvářených pracovních míst vyžadovat pracovníky s kvalifikací na terciární úrovni, 40 % bude vyžadovat středoškolské vzdělání a pouze 15 % pracovních míst bude pro osoby se základním vzděláním. To představuje dramatické snížení vyhlídek pro osoby s nízkou kvalifikací. Proto je potřeba více uznávat význam a hodnotu učení, znalostí a kompetencí. V centru pozornosti evropského programu by

¹⁴ Zdroj: Syntéza Cedefopu z Maastrichtské studie; *Odborné vzdělávání – klíč k budoucnosti*. Praha: Národní agentura programu Leonardo da Vinci, Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2006. ISBN 80–86728–26–9



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

měla být vyšší účast na vzdělávání, osvojení alespoň základních dovedností a dobrá úroveň gramotnosti.

Je důležitá větší transparentnost národních kvalifikačních rámců nebo systémů, v nichž se odráží různé kvalifikace poskytované odborným vzděláváním. Řada zemí (Česká republika, Estonsko, Irsko, Itálie, Maďarsko, Malta, Nizozemí, Polsko, Rumunsko, Slovinsko, Velká Británie) vyvíjí nebo zavádí takové rámce. Klíčem ke zlepšování transparentnosti a podpoře mobility v Evropě je Europass, jednotné portfolio dokumentů dokládajících kvalifikace a kompetence občanů, který byl podrobně popsán v kapitole 3.1.

Mládež v pohybu je iniciativa Evropské komise v rámci Strategie Evropa 2020 zaměřená na rozvinutí potenciálu mladých lidí, aby mohla Evropa růst rozumným a udržitelným způsobem, ze kterého budou mít prospěch všichni.

Financování EU podporuje mobilitu studentů, výzkumných pracovníků, mladých a dobrovolníků prostřednictvím celé řady programů, ačkoliv počet mladých lidí, kteří se mohou těchto programů zúčastnit zůstává relativně malý – 380 000 ročně. Komise zlepšit účinnost a fungování uvedených programů bude propagovat integrovaný přístup k podpoře iniciativy Mládež v pohybu v rámci příštího finančního rámce.

Evropské nástroje usnadňující mobilitu, jakými jsou například evropský systém přenosu a akumulace kreditů, evropský rámec kvalifikací pro celoživotní učení a Europass by měly být plně provedeny, aby je mohli mobilní studenti plně využívat.

Komise dále rozvine již existující prvky Europassu, který se přetransformuje do **Evropského znalostního pasu**. Tento pas je založený na stávajících prvcích Europassu. Nový pas bude zaznamenávat transparentním a porovnatelným způsobem schopnosti, které lidé během svého života získali v rámci různých způsobů vzdělávání, včetně dovednosti pracovat s informačními a komunikačními technologiemi, a informálního učení a neformálního vzdělávání. Tím by se měla usnadnit mobilita, protože se usnadní uznávání schopností v rámci různých zemí. Zvýší to transparentnost a usnadní přenos dovedností získaných formálním i neformálním vzděláváním v rámci celé Evropské unie. V tomto kontextu rozvine Komise nástroje, pomocí kterých bude možné určit a rozpoznat schopnosti kvalifikovaných odborníků v oboru informačních a komunikačních technologií (IKT) a uživatelů IKT, včetně



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

evropského rámce pro odbornost v oboru IKT, v souladu se strategií EU týkající se elektronických dovedností.

Komise bude rovněž usilovat o vytvoření **karty Mládež v pohybu**, aby urychlila integrační proces pro mobilní studenty, kteří se stěhují do zahraničí, která poskytne další výhody, podobně jako je poskytují vnitrostátní studentské průkazky nebo průkazky pro mladé.¹⁵

Mezi další nástroj EU patří **Evropské portfolio** Rady Evropské unie což je nástroj, který poskytuje vedoucím mládeže a pracovníkům s mládeží, tedy dobrovolníkům i profesionálům, nástroj, pomocí něhož mohou identifikovat, zhodnotit a popsat své kompetence na základě kvalitativních standardů.

¹⁵ http://ec.europa.eu/education/yom/com_cs.pdf

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.2.1 Nástroje uznávání neformálního vzdělávání ve vybraných státech EU

Na základě údajů poskytnutých Národním institutem dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, byly získány informace aktuální k 31.5.2011, týkající se nástrojů uznávání neformálního vzdělávání ve vybraných státech EU.

Nizozemí

Nástroj: My Unfinished Story of VPL

Typ: Průvodce procesem vyhodnocování a zhodnocování kompetencí

Obsah: Ch-Q upravený pro prostředí práce s dětmi a mládeží – vytvořeno v rámci projektu podpořeného programem Leonardo da Vinci, provází 10 kroky od uvědomování si kompetencí po volbu různých cest a nástrojů pro jejich zhodnocení a certifikaci.

Nástroj: Hrací karty

Typ: Sebeevaluace

Obsah: Hrací karty pro vzdělávání, koučing a management - série 7 karetních her pro sebezpoznání s tématy: Pocity, Zpětná vazba, Rozvoj, Motivace, Hodnoty, Citáty, Učení se. V řadě jazykových mutací (avšak ne v češtině).

Lucembursko

Nástroj: Attestation et portfolio de l'engagement

Typ: Sebeevaluace, portfolio a certifikát

Obsah: Dokument o kompetencích, které mohou získat dobrovolníci v rámci neformálního vzdělání. Právní rámec je vymezen v zákoně o mládeži. Certifikát je podepisován ministrem pro mládež a reprezentantem NNO, do které dobrovolník patřil.

Německo

Nástroj: Jugendleiter/in-Card

Typ: Certifikát (karta)

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Obsah: Jugendleiter-Card (či zkrácene JuLeiCa) je průkazem dobrovolných pracovníků s mládeží v NNO. Základní funkcí kartičky je legitimace dobrovolných pracovníků vůči zákonným zástupcům nezletilých účastníků, vůči státu a jiným institucím.

Nástroj: “Nachweisgenerator” – Certificate Generator

Typ: Certifikát

Obsah: Generátor certifikátů pro dobrovolníky v NNO, obsahující základní parametry, jež jsou dále uzpůsobitelné potřebám organizací.

Nástroj: QualiPass

Typ: Portfolio a certifikát

Nástroj: Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement

Typ: Sebeevaluace a certifikát

Belgie

Nástroj: Oscar

Typ: Portfolio a certifikát

Obsah: Databáze seznamující mladé a mládežnické organizace se seznamem dovedností a kompetencí, které je možno získat skrze dobrovolnictví, a to ať už národní, nebo přeshraniční.

Estonsko

Nástroj: Volunteering pass

Typ: Certifikát

Obsah: Oficiálně uznaný dokument obsahující seznam dovedností a kompetencí získávaných skrze dobrovolnictví (uvnitř státu, nebo i přeshraniční)

Nástroj: Stardi Plats

Typ: Portfolio a certifikát

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Obsah: Portál vytvořený Estonským mládežnickým pracovním centrem jako podpora pro mladé, kteří chtějí analyzovat své dovednosti zkušenosti nabyté učením (zahrnující dobrovolnické zkušenosti, práci s mládeží a více - neformální učení). Mohou zde prezentovat své výsledky a portfolio pro zaměstnavatele nebo pro vzdělavatele v podobě CV, což umožňuje, aby bylo poukázáno na všechny "druhy" neformálního učení.

Finsko

Nástroj: **Recreational Activity Study Book**

Typ: Portfolio/certifikát

Obsah: Ve Finsku tuto knížku dnes využívá přes 70 000 mladých lidí. Mohou si do ní nechat zapsat jednotlivé zkušenosti z neformálního i informálního učení. Knižka je rozdělena na devět částí podle typu aktivit, které se do ní zapisují: Pravidelná účast ve volnočasových aktivitách; Zastávání důvěryhodné a zodpovědné pozice v rámci NNO; apod.
Zápis do knížky vždy potvrzuje dospělá osoba, která zanechá i svůj kontakt pro případné ověření. Zápis popisuje zejména vykonané aktivity a získané kompetence. Zahrnuje také sebehodnocení mladého účastníka.

Velká Británie

Nástroj: **Accreditation of Prior Learning (APL)**

Typ: Poradenství

Obsah: APL je systém iniciovaný britskou vládní agenturou UCAS, který umožňuje uznávání předchozího neformálního učení a zkušeností. Takto prokázané předchozí zkušenosti mohou být použity při přijímání k vysokoškolskému studiu, při přijetí rovnou do druhého či dalšího ročníku či pro udělení kreditů.
V rámci APL lze uplatnit jak certifikované vzdělávání (různé kurzy ve VB i v zahraničí, certifikované vzdělávání na pracovišti atd.), tak necertifikované vzdělávání při placených brigádách, dobrovolné práci, volnočasových aktivitách či vlastním samostudiu.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Nástroj: Vskills
Typ: Proces vyhodnocování a zhodnocování kompetencí a certifikát
Obsah: VSkills je přístup navržený pro rozvoj a uznání dobrovolnictví na základě učení.

Itálie

Nástroj: Digital Portfolio
Typ: Portfolio
Obsah: Digitální portfolio bylo vyvinuto speciálně pro znevýhodněné mladé lidi, aby jim pomohlo zachytit jejich celkové kompetence získané formálním, neformálním i informálním učení. Svě kompetence vyhodnocuje mladý člověk společně s tutorem a vytvoření portfolio je součástí širšího procesu poradenství pro tyto mladé lidi. Díky portfoliu si mladí lidé sami uvědomí, jaké mají schopnosti a dovednosti, a zvýší se jim jejich sebevědomí.

Rakousko

Nástroj: Nachweis über Freiwillige Tätigkeiten
Typ: Certifikát
Obsah: Tento systém poskytuje informace o schopnostech a znalostech a funkcích nabytých dobrovolnickou činností.

Švédsko

Nástroj: ELD
Typ: Proces vyhodnocování a zhodnocování kompetencí
Obsah: ELD (zkušenosti, učení, popis), nástroj pro uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení, který byl vyvinut s cílem pomoci mezinárodním dobrovolníkům vytvořit most mezi jejich zkušenostmi a schopnostmi.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.3 Nejlepší praktické zkušenosti v uznávání neformálního vzdělávání na úrovni členských států EU

Hodnocení kompetencí nabývá v řadě evropských zemí na významu. Poznatek, že vědomosti a dovednosti se rozvíjí také mimo formální vzdělávání, vede téměř všechny evropské země k formulování postupů, jak uznávat výsledky neformálního vzdělávání a informálního učení.

Lze říci, že uznávání neformálního vzdělávání se posunulo od úrovně obecných politických prohlášení ke konkrétním postupům a praxi a je na programu téměř všech evropských zemí. Země jako Belgie, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Slovinsko, Rumunsko, Španělsko a Velká Británie patří do této kategorie. V těchto zemích je vysoká míra akceptace uznávání neformálního vzdělávání. Všechny sektory – veřejný, soukromý a neziskový postupně rozvíjeli a aplikovali metody uznávání kompetencí získaných mimo formální vzdělávání. Dle údajů Cedefop z roku 2007 patří mezi země s vysokým stupněm vývoje uznávání neformálního vzdělávání Dánsko, Francie a Finsko.

Dánsko

Mnoho iniciativ v uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení se nachází v Dánsku. Jedná se např. o:

- Opatření týkající se trhu práce a zaměstnanosti dle Maastrichtské studie (2004): Aktivní politika trhu práce se vzdělávacím prvkem, strategie rozvoje lidských zdrojů, výděleku a důchodů.¹⁶

Mezi iniciativy nestátních neziskových organizací patří množství projektů, které rozvíjejí uznávání neformálního vzdělávání jako:

- NetOp (Netværk for Oplysning) ve spolupráci s
- LOF (Liberalit Oplysnings Forbund), obojí jsou sdružení vzdělávající dospělé a
- DUF (Dansk Ungdoms Fællesråd), což je dánská rada mládeže.

¹⁶ Zdroj: Syntéza Cedefopu z Maastrichtské studie; *Odborné vzdělávání – klíč k budoucnosti*. Praha: Národní agentura programu Leonardo da Vinci, Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2006. ISBN 80–86728–26–9



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

V organizacích zabývajících se vzděláváním, je umožňováno jednotlivcům rozvíjet jejich schopnosti, ačkoliv nejsou formálně uznané. Dánsko je zároveň jednou z mála zemí, která zavedla systémy zajišťování kvality.

Francie

Francie jako první členský stát EU stát zavedla právní předpisy týkající se uznávání neformálního vzdělávání. VAE (La Validation des Acquis de l'Experience) je hlavní systém ve Francii pro uznávání neformálního vzdělávání. Spousta firem má díky VAE usnadněný přístup k ověření zkušeností na dovednostech zaměstnanců, skrz individuální iniciativu nebo na kolektivním základě. (UNICE, CEEP, UEAPME, 2006). Příkladem dobré praxe v hodnocení dobrovolných zkušeností ve Francii, patří notebook k záznamu dobrovolných zkušeností, který byl podporován Národní unií pro univerzitní kluby (UNCU) od roku 1998.

Finsko

Finsko má komplexní strukturu k uznávání neformálního vzdělávání pro celoživotní učení a odborné vzdělávání od poloviny roku 1990, kdy vznikl systém způsobilostí a kompetencí na základě kvalifikací odborné přípravy. Kompetence na základě kvalifikace může být udělena bez ohledu na to, jak a kde byly člověkem dané znalosti a dovednosti získány. Uznávání předchozího učení je tedy jádrem tohoto postupu. Kromě kompetencí, získaných na základě kvalifikace, některé zákony umožňují jednotlivcům přístup k formálnímu studiu na různých úrovních na základě svých předchozích zkušeností, i když nesplňují formální vstupní kritéria. Podniky hrají ve způsobilostech získaných na základě kvalifikace zásadní roli. Zapojení soukromého sektoru do uznávání neformálního vzdělávání je velmi silný a sahá od národní až po místní úroveň. Terciérní sektor se rovněž poměrně aktivně uznává neformální vzdělávání ve Finsku. Zvláště úspěšnou iniciativou bylo portfolio a certifikát „Recreational Activity Study Book“, které založila Mládežnická akademie v roce 1996.¹⁷

¹⁷ CEDEFOP, *Validation of non-formal and informal learning in Europe, A snapshot 2007*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 978-92-896-0509-0.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Pro získání informací týkajících se praktických zkušeností v uznávání neformálního vzdělávání ze stran zaměstnavatelů a vzdělavatelů na úrovni členských států EU bylo zkontaktováno Centrum pro volný čas na Slovensku, Mateřská školka v Polsku a zaměstnavatel, který se zabývá nábořem zaměstnanců a má pobočky po celé Evropské unii.

Praktický příklad: Personální agentura

Dle jednoho z oslovených zaměstnavatelů spočívá předselektce uchazečů o zaměstnání v tom, jaké má zaměstnavatel na kandidáta kritéria, co je pro danou pozici klíčové (vzdělání, zkušenosti, věk, pohlaví, cizí jazyky, ŘP, čistý trestní rejstřík a další dovednosti a schopnosti související s pozicí – tady se může zařadit i vhodná povaha pro dané zaměstnání jako *učenílivost, komunikativnost, sebevědomí, spolehlivost atd.*

Bariérou může být pravý opak toho, co zaměstnavatel hledá. Nějaká typická bariéra, když nebereme v potaz trestní bezúhonnost – to se pak těžko zaměstnává, není.

Klasicky se kandidát, který vyhovuje kritériím zmiňovaným výše, pozve na tzv. face to face. Ale jsou společnosti, které dělají tzv. Screeny po telefonu. Má to své výhody i nevýhody, záleží na společnosti, jak si to nastaví.

Telefonický pohovor – SCREEN – zjišťuje o kandidátovi nejdůležitější informace. Společnost si většinou vytvoří šablonu a s druhy pozic ji obměňuje. Většinou šablona obsahuje tzv. KO otázky, na které když kandidát odpoví nežádoucně je bezmilostně vyřazen z Výběrového řízení (VŘ). Mezi nejčastější KO otázky patří *datum nástupu, zda-li se může zúčastnit dalšího kola VŘ, platové očekávání atd.* dále dotazník obsahuje další často kladené otázky ohledně kandidátovy praxe, představě o práci, na kterou se hlásí, motivace, silných/slabých stránkách atd. Zde má kandidát příležitost projevit své dosavadní zkušenosti a dosaženou praxi.

Co se týče zkušeností a dovedností získaných při práci s dětmi a mládeží, potenciálnímu kandidátovi rozhodně pomůžou, zejména v prokázání zodpovědnosti, spolehlivosti a určité odolnosti (práce pod tlakem apod.).

Pokud uspěje kandidát u tohoto pohovoru je následně pozván do dalšího kola, které už většinou probíhá s jeho potenciálním nadřízeným nebo ředitelem/majitelem firmy (záleží jaké

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

má firma dispozice, zda-li je malá, nemá HR – pohovory může vést pověřená osoba nebo přímo ředitel/majitel/team leader atd.).

Anebo jsou tzv. Assessment Centra - což je výběrové řízení o více kandidátech zároveň, kde se zkouší, jak kandidát reaguje na různé modelové situace. Jakmile je kandidát úspěšný na Assessment Centru, postupuje na face to face s managerem, team leadrem anebo jakýmkoliv přímým či nepřímým nadřízeným.

Pohovor po telefonu probíhá z důvodu:

- při velkém počtu uchazečů;
- náplň práce uchazeče bude z větší části spočívat ve vyřizování telefonátů;
- ověření Vašeho CV, eventuálně vysvětlení a doplnění možných mezer;
- nedostatek času na zorganizování prvního kola pohovoru;
- uchazeč by musel cestovat velmi daleko.

V poslední době se tento typ pohovoru objevuje čím dál častěji.

Hodnotí se vše co se dané, obsazované pozice týče. Zda-li bude kandidát v kontaktu s lidmi – hodnotí se reprezentativní vzhled, vystupování, komunikační dovednosti atd. Pokud bude kandidát někde na back office – reprezentativní vzhled není tak důležitý a hodnotí se zase více jiné věci – jako zkušenosti, dovednosti, znalosti atd.

Praktický příklad: Centrum volného času - Slovensko

Na základě rozhovoru se zaměstnancem Centra pro volný čas byl zjištěn postoj k uznávání neformálního vzdělávání. Z rozhovoru vyplynulo, že při výběrovém řízení je dávana jednoznačně přednost těm uchazečům o zaměstnání, kteří mají předchozí zkušenost práce s dětmi a mládeží. Takto získaným zkušenostem a nabytým kompetencím je přikládán větší důraz, než dosaženému formálnímu vzdělání. Na otázku, jaký má celkově názor na uznávání neformálního vzdělávání, se respondent jednoznačně přikláněl ke stanovisku, že je dávana přednost praxi – jakékoliv, před formálním vzděláním.

Praktický příklad: Mateřská školka – Polsko

Z rozhovoru s ředitelkou mateřské školky v Polsku vyplynulo, že je nejpodstatnější praxe uchazeče o zaměstnání. Ve velké míře se praktikuje to, že se zařízením, do kterého má



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

uchazeč nastoupit, spolupracoval již v minulosti, případně v době studia. Do jisté míry se dá tvrdit, že si jisté zařízení svého budoucího zaměstnance vychová již od plenek. Respondentka potvrdila, že dává větší důraz na zkušenosti nežli vzdělání, je samozřejmě také do jisté míry omezena legislativou, ale ne tolik jako v podmínkách ČR.

Z výše provedených rozhovorů vyplývá, že pokud člověk, který se vzdělává neformální cestou a disponuje např. dobrovolnickou praxí či rozvíjí svůj zájem ve svém volném čase, aniž by se jednalo o náhradu počátečního vzdělávání, má u pohovoru prokazatelně větší šanci danou pozici získat.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.4 Bariéry uznávání neformálního vzdělávání u vzdělavatelů a zaměstnavatelů v ČR.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že žádná z bariér není natolik závažná, aby bránila v rozvoji neformálního vzdělávání. Za největší překážku je považován nedostatek finančních zdrojů na financování vzdělávání ve firmách, kritičtěji tuto skutečnost vnímají vzdělavatelé, zejména pak vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury, jejichž průměrná hodnota odpovědi na škále byla 3,7. Nejméně působí jako bariéra podle vzdělavatelů firemní kultura, přičemž nižší průměrnou hodnotu odpovědi volily střední školy (1,7).

Respondenti považují za bariéru nedostatečnou znalost neformálního vzdělávání a také složitost dosáhnout na dotace k financování daného vzdělávacího programu. Domnívají se, že administrativa spojená s tímto financováním je natolik složitá, že nejsou schopni v klasickém provozu vyčlenit zaměstnance, kteří by se zabývali pouze touto problematikou. Objevil se názor na větší finanční náročnost přípravné fáze, než by mohly být případné získané dotace. Na tuto otázku bariér odpověděli zástupci všech středních škol (50 subjektů) i vysokých škol a soukromých vzdělávacích agentur (50 subjektů), čili celkem 100 respondentů..

Tabulka č. 3.4.1: Hodnocení bariér při uznávání neformálního vzdělávání ze strany vzdělavatelů

Otázka	Typ vzdělavatele		
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury	Celkem
	Průměr odpovědi		
Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu legislativy?	3,0	2,9	2,9
Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu nedostatečných finančních zdrojů na jeho financování ve Vaší organizaci?	3,1	3,7	3,4
Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu procesů ve Vaší organizace - kapacity?	2,5	2,0	2,3
Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu firemní kultury?	1,7	1,8	1,8
Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu prosté neznalosti neformálního vzdělávání?	2,7	2,9	2,8
Průměr celkem	2,6	2,7	2,6

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Pokud porovnáme hodnocení bariér, které pociťují vzdělavatelé a které zaměstnavatelé, větší množství bariér ve všech směrech vnímají vzdělavatelé, zejména z důvodu větší informovanosti o této problematice. Nicméně se obě skupiny respondentů shodují na tom, že za největší bariéru považují nedostatek finančních zdrojů a nejmenší bariéru firemní kulturu. Nejvíce bariér pociťují zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců nad 250 (viz tabulka č. 3.4.2.), přičemž tito zaměstnavatelé považují za největší bariéru prostou neznalost neformálního vzdělávání.

Tabulka č. 3.4.2: Hodnocení bariér při uznávání neformálního vzdělávání ze strany zaměstnavatelů rozdělených dle počtu zaměstnanců

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	≤ 49	50 - 249	250+	Celkem
Z důvodu legislativy?	2,1	2,3	2,7	2,3
Z důvodu nedostatečných finančních zdrojů?	2,5	2,7	2,5	2,6
Z důvodu pracovních procesů a dějů ve firmě?	2,4	2,6	2,5	2,5
Z důvodu firemní kultury?	1,8	2,2	2,4	2,1
Z důvodu prosté neznalosti neformálního vzdělávání?	2,1	2,0	3,0	2,3
Průměr celkem	2,2	2,4	2,6	2,4

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne a 5 = rozhodně ano.

Bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu legislativy

V případě **vzdělavatelů** je složité jednoznačně odpovědět, nakolik vnímají legislativu jako bariéru při uznávání neformálního vzdělávání, jelikož v průzkumu jsou odpovědi rovnoměrně rozloženy, což naznačuje rozličné názory vzdělavatelů na tuto problematiku. Mírně však převažuje názor nesouhlasu s legislativou jako bariérou při uznávání neformálního vzdělávání. Podrobné informace jsou uvedeny v příloze A tohoto dokumentu.

Vzdělavatelé měli možnost konkretizovat bariéry, které spatřují v oblasti legislativy.

- Respondenti se shodovali na tom, že k tomu, aby mohli poskytovat neformální vzdělávání, potřebují pomoc ve formě dotací, na které však často nedosáhnou, nebo o ně ani nezačnou žádat, z důvodu náročné administrativy.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Za bariéru je považováno také to, že vzdělavatelé nemohou zaměstnávat lidi s neformálním vzděláním, protože mají zákonem dané jasné podmínky, kterými se musí řídit. (konkrétní výrok: „*Státní sféra - jednoznačně předepsané podmínky, jasně dané podmínky, nemáš papír, nemůžeš danou funkci vykonávat.*“)
- Někteří z dotázaných vzdělavatelů (střední školy) spatřují omezení v tom, že si sami nemohou nastavit ceny kurzů a musí se řídit opět legislativou, zatímco soukromí vzdělavatelé tento problém neřeší a tím pádem jsou zvýhodněni.
- Dle některých vzdělavatelů by se měla legislativa zjednodušit a mělo by se uzákonit propojení vzdělavatelů se zaměstnavateli – zejména co se týče poskytované praxe.
- Další názory vzdělavatelů:
 - „*Názor na formální vzdělávání jako lepší varianty vzdělávání je přežitek. Systémově chybí nový vysokoškolský zákon.*“
 - „*Certifikáty a různá osvědčení nic moc neznamenají, o uznání či neuznání si rozhodují zaměstnavatelé sami.*“
 - „*Systém není dokonale udělaný a lidé na to nejsou zvyklí.*“

Většina **zaměstnavatelů** (více jak 63 % viz graf A 6 v příloze) nevnímá větší bariéry v oblasti legislativy. Někteří spatřují problém v tom, že zákon vůbec neumožňuje, aby na jisté pozice byli přijati lidé s neformálním vzděláním, s čímž velký počet respondentů nesouhlasí, a tvrdí, že kdyby nebyli omezeni legislativou, klidně by zvýhodnili zaměstnance s neformálním vzděláním. Požadují však, aby měl zaměstnanec formálním vzděláním alespoň nějaký základ, výuční list, anebo maturitu. Upřednostnili by tedy raději člověka s neformálním vzděláním a ještě lépe s praxí, nežli absolventa s dobrým vysokoškolským vzděláním formálním. Mezi vybrané názory respondentů patří:

- „*Zákon nepovoluje některým zaměstnavatelům zaměstnat lidi bez požadovaného formálního vzdělání.*“
- „*Z hlediska platových tříd nelze přijímat na vyšší pozice bez formálního vzdělání.*“
- „*Certifikát není stejný jako vysvědčení, podle legislativy.*“

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- „Firma musí vnitřním řádem splňovat obecný zákon vydaný státem.“

Je tedy otázkou, zda by nebylo žádoucí uvolnění legislativy pro určité profese a umožnit tak lidem s neformálním vzděláním a dostatečnou praxí větší uplatnění na trhu práce.

Bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu nedostatečných finančních zdrojů

Přestože přes 32 % respondentů ze skupiny **vzdělavatelů** volilo střední hodnotu při označení nedostatečných finančních zdrojů na vzdělávání v organizacích za bariéru, zbylé procento respondentů se ve větší míře přiklonilo k názoru, že právě nedostatek finančních zdrojů považují za bariéru. Podle většiny vzdělavatelů tkví v nedostatečných finančních zdrojích na vzdělávání problém, díky kterému se nemůže neformální vzdělávání rozvíjet natolik, jak by bylo zapotřebí. Podrobné informace jsou uvedeny v příloze A tohoto dokumentu.

Při konkretizaci bariér, které vzdělavatelé spatřují v oblasti nedostatečného množství finančních zdrojů, odpovídali respondenti takto:

- „Pokud nezískám nějaký grant, či dotaci, nemám vzdělávání z čeho financovat.“
- „Bohužel jsme předpokládali větší množství uchazečů a z toho důvodu máme i málo peněz. Nejsou peníze a není je kde vzít.“
- „Největší bariérou je nedostatek finančních prostředků zájemců o vzdělávání.“
- „Školám se snižuje normativní financování, nejsme schopni financovat ani prostou reprodukci, nutnost vlastních zdrojů (např. věda a výzkum). Neformální vzdělávání je nejisté, lidem se to těžko vysvětluje.“
- „Lidé by to chtěli zdarma, ale za peníze se jim nechce.“

Z následující tabulky je zřejmé, že střední školy využívají dotace na vzdělávání ve větší míře, než je tomu v případě vysokých škol a soukromých vzdělávacích agentur. Nejvíce střední školy čerpají finanční prostředky (58 %) z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OPVK), který je zároveň nejvíce využívaným dotačním titulem z řad vzdělavatelů, a nejméně (12 %) z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ), který je taktéž v celkovém průměru využíván nejméně. V případě vysokých škol a soukromých vzdělávacích agentur je nejvíce využíván OPLZZ (18 %), nejméně (10,1 %) pak Regionální operační program (ROP).

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka č. 3.4.3: Využívané dotace na vzdělávání vzdělavatelů

	Typ vzdělavatele		
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury	Celkem
	Procento kladné odpovědi		
OPVK	58,0	16,0	37,0
OPLZZ	12,0	18,0	15,0
ROP	24,0	10,1	17,1

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Využíváte dotace na vzdělávání z různých zdrojů?

Respondenti mohli volit více odpovědí.

I když jsou **zaměstnavatelé** považovány finanční zdroje za největší bariéru při uznávání neformálního vzdělávání, 32 % respondentů ji rozhodně za bariéru nepovažuje, 24 % se také spíše přiklání k tomuto tvrzení. Téměř 30 % respondentů finanční zdroje za bariéru však považují. Zaměstnavatelé se shodovali na tom, že firmy jsou chudé a mají problém financovat neformální vzdělávání z vlastních zdrojů. Podrobné informace z průzkumu jsou uvedeny v příloze A tohoto dokumentu.

Z provedeného průzkumu se zaměstnavatelé dále vyplynulo, že 58 % respondentů rozhodně nevyužívá žádných dotací na vzdělávání. 22 % respondentů je různou mírou využívá. Pokud se zaměříme na subjekty, které dotace využívají, tak nejvíce využívají dotace velké společnosti nad 250 zaměstnanců, především *Operačního programu Lidských zdrojů a zaměstnanosti (OPLZZ)* využívá 20,8 % těchto zaměstnavatelů. Tuto dotaci v poměrně vysoké míře využívají i střední firmy o 50 až 249 zaměstnancích (15,2 %). Malé firmy nevyužívají prakticky žádné z uvedených dotací, u žádné z nich nikdo nevedl, že by je někdy využil. Při komunikaci se zástupci zaměstnavatelů, nebo přímo se zaměstnavateli, se dosti často vyjadřují k tomu, že legislativa je velmi složitá a oni nemají prostor a ani kapacity na to, aby mohli splnit požadavky na získání dotací.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka č. 3.4.4: Využívané dotace na vzdělávání zaměstnavatelů

	Procento kladné odpovědi			
	Počet zaměstnanců			
	≤ 49	50 - 249	250+	Celkem
OPVK	0,0	6,1	4,2	3,0
OPLZZ	0,0	15,2	20,8	10,0
ROP	0,0	3,0	0,0	1,0
jiné zdroje	7,0	6,1	0,0	5,0

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Využíváte dotace na vzdělávání z různých zdrojů? Které?

Respondenti mohli volit více odpovědí

Všichni si uvědomují, že je nedostatek financí, ať už jde o vzdělavatele, či zaměstnavatele. Opět je tato problematika spojena s dotacemi, se kterými mají zaměstnavatelé velký problém. Nemají prostor vyčlenit pracovníky, kteří by se věnovali pouze tomuto získání finančních zdrojů. Především z toho důvodu, že získávání dotací je dosti neprůhledný proces a nikdy není jasné a jisté, zdali na ně zaměstnavatelé dosáhnou. Schází jim naprosto zpětná vazba, proč na dotaci nedosáhli a sami se ve velké míře vyjadřují, že dotace dostávají stále ti stejní lidé a vše je podle jejich názoru zkorumpované.

Bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu procesů a dějů v dané organizaci/firmě

Převážná část **vzdělavatelů** (56,3 %) nespatřuje jako bariéru, při uznávání neformálního vzdělávání, procesy v organizacích, kterými mohou být např. nedostatečná kapacita. Největší procento respondentů zvolilo dokonce odpověď „rozhodně ne“ (39,6 %). Podrobnější informace jsou uvedeny v příloze A tohoto dokumentu.

Při konkretizaci bariér, které vzdělavatelé spatřují v oblasti procesů a dějů v jejich organizaci, odpovídali respondenti složitou a náročnou byrokracií a nedostatečný počet zájemců o neformální vzdělávání. Tyto důvody se však týkaly spíše samotného poskytování neformálního vzdělávání.

Většina **zaměstnavatelů** nepovažuje za bariéru v uznávání neformálního vzdělávání procesy a děje v dané firmě. 21 % respondentů toto však za bariéru považuje. Jako bariéra, aby uznávali zaměstnavatelé neformálního vzdělávání, byla dosti často již výše zmíněná legislativní omezení, či omezení vnitřními směrnicemi firmy, které nedovolují zaměstnávat člověka bez

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

formálního vzdělání. Z provedeného průzkumu se zaměstnavateli vyplynulo, že pracovní procesy ve firmě dosti navazují na nedostatek financí, pokud nemá firma dostatek financí, nemůže si ani dovolit uvolnit své zaměstnance a ještě do nich investovat. Mají dosti ořezaný provoz a snaží se za každou cenu ušetřit na pracovních silách, materiálu a nejsou schopni vyčlenit ze svých řad někoho, kdo by se věnoval neformálnímu vzdělávání, sháněl finance na tuto aktivitu a ještě ji zajišťoval.

Bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu firemní kultury

Naprostý nesouhlas vyjádřili **vzdělavatelé** s firemní kulturou jako možnou bariérou při procesu uznávání neformálního vzdělávání. Celých 75,3 % dotazovaných vzdělavatelů s tímto tvrzením nesouhlasí, naopak souhlasné stanovisko vyjádřilo pouhé 1 % dotázaných. Někteří vzdělavatelé se vyjadřovali o problematice interpretaci zákona. Podrobnější informace jsou uvedeny v příloze A tohoto dokumentu.

Pro **zaměstnavatele** nebyla firemní kultura také větší bariérou pro uznávání neformálního vzdělávání, pouze 10 % respondentů ji za bariéru považuje. Při konkretizaci bariér, které zaměstnavatelé spatřují v oblasti firemní kultury, odpovídali respondenti např.:

- „Nelze měnit pravidla firmy, která jsou dobře zaběhnutá, prostě na některou pozici člověk s neformálním vzděláním nemůže.“
- „Lidi s neformálním vzděláním nemají podle mě dostatečnou odbornost a lze je dát s tou danou kvalifikací pouze na jednu pozici.“

Bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu prosté neznalosti neformálního vzdělávání

Rozličné názory vyjádřili **vzdělavatelé** v případě, kdy se měli vyjádřit k prosté neznalosti formálního vzdělávání jako možné příčině neuznávání neformálního vzdělávání. Více jak 33 % dotázaných volilo střední hodnotu odpovědi na pětibodové škále, přes 25 % respondentů tuto bariéru při uznávání neformálního vzdělávání shledává. Větší procento dotázaných však zvolilo nesouhlas s prostou neznalostí neformálního vzdělávání jako možnou bariérou.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Většina **zaměstnavatelů** (62 %) nepovažuje neznalost neformálního vzdělávání za bariéru v jeho uznávání. Nicméně velká část z nich dává přesto přednost při výběrovém řízení lidem s formálním vzděláním. Někteří ze zaměstnavatelů tvrdili, že neuznávají neformální vzdělání zejména z toho důvodu, že neznají obsah kurzů, seminářů atd. a ani znalost a odbornost lektorů.

Pokud se zaměříme na formální uznání kompetencí získaných neformálním vzděláním v souladu se zákonem 179/2006 Sb. (dále jen certifikace), dospěli jsme k závěru, že většina zaměstnavatelů o této možnosti nemá žádné povědomí a pokud mají, tak pouze velmi zkreslené a nedostatečné. Svoji neinformovanost někteří zdůvodňovali tím, že tuto službu nepotřebují, či po svých zaměstnancích nepožadují. Povědomí bylo pouze o rekvalifikačních kurzech. Výjimkou byl zaměstnavatelský subjekt (autoservis a prodejce aut), který certifikáty požadoval, jako jednu z podmínek pro zaměstnávání osob, dále subjekt, který se touto problematikou zabývá (velký zaměstnavatel v průmyslu) a zaměstnavatelský subjekt, který nabízí svým zaměstnancům (pokud neprošli formálním vzděláním) cesty, jak si vzdělání dodělat.

Většina vzdělávatelů si myslí, že informovanost o oblasti neformálního vzdělávání je bohužel velice malá, spíše žádná. Dokonce někteří z nich měli velice malé povědomí o způsobu uznávání kvalifikace certifikací, což bylo překvapující. Největší povědomí o této problematice měli zástupci středních škol a vzdělávacích agentur, nejméně informovaní byli zástupci univerzit.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.5 „Měkké“ kompetence, které zaměstnavatelé v ČR vyžadují od zaměstnanců v jednotlivých sektorech dle odvětvové struktury národního hospodářství

Požadavky trhu práce a tím i nároky zaměstnavatelů zaznamenaly v průběhu minulých let výrazné změny. Dříve kladli personalisté důraz téměř výhradně na odborné znalosti uchazečů, dnes je stále více zajímavá individuální osobnost jednotlivých kandidátů. Schopnost asertivního chování, kreativita nebo osobnost týmového hráče – to jsou příklady tzv. „soft skills“ dovedností, které se na současném trhu práce staly velmi žádané. Tyto, na jedné straně těžce měřitelné, na druhé straně vysoce oceňované schopnosti, se stávají součástí znalostního portfolia každého úspěšného zaměstnance. Pojem "osobnost" zahrnuje ty vlastnosti, které nelze pojmut do odborné kvalifikace. Jako soft-skills jsou označovány vlastnosti, jejichž důležitost se liší podle konkrétních požadavků podniku. Spektrum soft-skills sahá od empatie či znalosti lidí přes komunikativnost či sebekritičnost až po schopnost prosadit se, vést tým anebo schopnost nadchnout ostatní pro společný cíl.

Ačkoli pojem „soft skills“ neboli „měkké dovednosti“ se objevil teprve před pár desítkami let, tyto dovednosti jako takové existují samozřejmě mnohem déle. Na rozdíl od tzv. „hard skills“, zahrnujících znalosti nejrůznějších technických, počítačových či finančních postupů, *jsou soft skills pro svůj charakter velmi obtížně změřitelné či jinak kvantifikovatelné.*

Soft skills vycházejí především z osobnostních a charakterových vlastností každého z nás. Do určité míry jsou tyto schopnosti vrozené, na jejich osvojení a rozvíjení však může každý pracovat.

Ve středních a vyšších manažerských funkcích je z měkkých dovedností potřeba především analytického a komplexního myšlení, schopnost řešení konfliktů, umění myslet podnikatelsky nebo schopnost sebereflexe. Zaměstnanci v oblasti informačních systémů se neobejdou bez analytického a koncepčního myšlení, ale také schopnosti týmové práce nebo ochoty zvyšovat si kvalifikaci.

Obchodní a marketingová činnost zase vyžaduje komunikativnost, schopnost vytvářet a udržovat kontakty, sociální empatii nebo efektivně využívané organizační schopnosti. U činností kreativního charakteru, jsou nezbytné vlastnosti, jako je otevřenost novým věcem



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

nebo koncepční a komplexní myšlení. Pracovní náplň administrativního charakteru vyžaduje komunikativnost, organizační dovednosti, schopnosti týmové práce nebo výkonnost.

3.5.1 Výsledky výzkumu

Z rozhovorů se zaměstnavatelskými subjekty vyplynulo, že požadavky na zaměstnance, jejich vzdělání, znalosti a dovednosti jsou přímo úměrné typu pozice, kterou daný zaměstnanec má a oboru, ve kterém se pohybuje. Avšak co je požadováno od každého zaměstnance bez rozdílu na to, jakou funkci zaujímá, se jeví schopnost týmové práce, umění komunikovat, spolehlivost, loajálnost a zodpovědnost. Zejména malé subjekty kladou na soft skills větší důraz než na hard skills, protože tvrdí, že vyjma velmi odborné práce, se dá vše naučit, důležité je zejména to, že víte, že daný člověk má chuť vzdělávat se, pracovat na sobě, a že se na něj můžete spolehnout. Střední a velké subjekty, mnohdy z důvodu množství specializovaných pozic a pozic vyžadujících odbornost a zodpovědnost, vyžadují od svých zaměstnanců formální vzdělání a kladou důraz na hard skills.

Z provedeného průzkumu dále vyplynul názor, co lidem přináší práce s dětmi a mládeží, resp. které kompetence získávají. Názor byl takový, že se jedná zejména o kompetence sociální, především schopnost odhadnout důsledky svého jednání s dětmi, umět správně přistupovat k dětem, umět odhadnout, jak děti vzdělávat a předávat jim informace, pracovat s nimi apod. Předpokladem je však chuť pracovat s dětmi, určitá pružnost a ochota přizpůsobit se situaci a času, zároveň nezbytné pro práci s dětmi a mládeží jsou komunikační dovednosti, týmová práce a jistá dobrovolnost a práce navíc, kterou je člověk ochoten věnovat dětem.

Při shrnutí všech možných výhod, které může práce s dětmi přinést potenciálnímu uchazeči o práci, nejvíce vystupuje schopnost zorganizovat větší skupinu lidí a předpoklady k tomu, že je uchazeč schopen dobře komunikovat s lidmi citlivějšími a fyzicky méně zdatnými. Tato zkušenost se může hodit v ošetrovatelství, jak dětí, tak seniorů, ale také ve všech oborech, ve kterých je člověk nucen komunikovat se zákazníky, klienty a kolegy. Pokud je např. vedoucí skauta dobrým vedoucím, je velmi dobře schopen číst ve svých chráněncích a umí s nimi manipulovat, tato zkušenost může velmi dobře napomoci obchodníkům, jednatelům ale i všem vedoucím pracovníkům. Práce s dětmi je ve velké míře i velmi stresovou a nutí

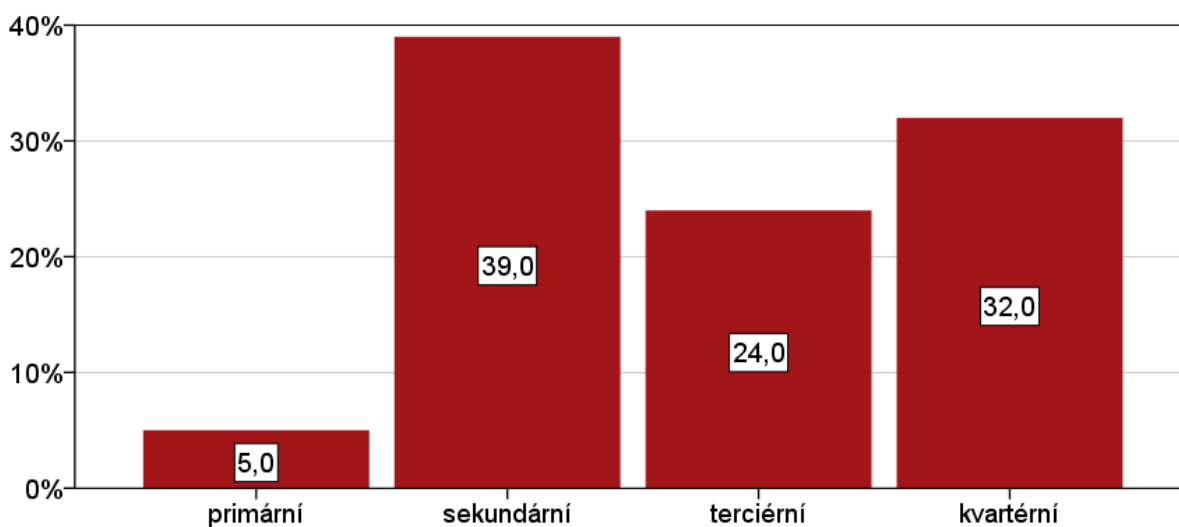
INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

takovouto osobu být neustále koncentrován a připraven rychle reagovat. Obecně řečeno připraví člověka na práci pod tlakem.

Dle odvětvového rozdělení se průměrné hodnocení měkkých kompetencí, které zaměstnavatelé vyžadují od svých zaměstnanců, liší. Jelikož bylo rozložení respondentů zadáno nerovnoměrně, viz graf č. 3.5.1.1, neudávají zaměstnavatelem požadované měkké kompetence skutečný obraz aktuální situace a postojů zaměstnavatelů. Dle průzkumu vyžadují měkké kompetence nejvíce zaměstnavatelé z primárního sektoru, méně pak zaměstnavatelé kvartérního sektoru, na třetím místě zaměstnavatelé ze sekundárního sektoru a nejméně vyžadují od svých zaměstnanců měkké kompetence zaměstnavatelé ze sektoru terciárního. (viz tabulka v příloze B. 8.)

Avšak z komunikace se zaměstnavatelskými subjekty vyplynulo, že měkké kompetence jsou nejvíce žádány v kvartérním sektoru, ve kterém zaměstnanci nejvíce komunikují s lidmi (komunikace je nejžádanější měkkou kompetencí). Na druhém místě je terciární sektor, kde je mimo komunikace vyžadována zejména schopnost týmové práce, ochota riskovat, na třetím místě sektor sekundární a primární sektor až na posledním místě. Nicméně pokud zaměstnanci z jakéhokoliv sektoru jednají a jsou ve styku s lidmi, jsou měkké kompetence vyžadovány vždycky, bez ohledu na odvětví. Přehled všech údajů je uveden v příloze tabulka B 5.

Graf č. 3.5.1.1: Struktura zaměstnavatelských subjektů dle odvětví dle OKEČ



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdelávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělavatelé a zaměstnavatelé byli dotazováni, aby z níže uvedených měkkých kompetencí vybrali hodnocením na pěti bodové škále ty kompetence, které se podle nich dají lépe získat neformálním vzděláním. Je zřejmé, že vzdělavatelé hodnotili průměrně nižšími hodnotami jednotlivé kompetence, které se dají získat neformální cestou.

K možnosti získání měkkých kompetencí neformálním vzděláním, se přikláněli především zaměstnavatelé v kategorii 50 – 249 zaměstnanců a vzdělavatelé v kategorii vysokých škol a vzdělávacích agentur. Zvýrazněné jsou ty kompetence, které jsou hodnoceny stejnou průměrnou hodnotou jak zaměstnavateli, tak vzdělavateli. Dle zaměstnavatelských subjektů se dá lépe získat neformální cestou zejména zvyšování kvalifikace, analytické a komplexní myšlení, kreativita, spolupráce a týmová práce. Oproti tomu dle názoru vzdělávacích subjektů, se dají lépe získat neformálním vzděláváním komunikativnost a umění navazovat kontakty, spolupráce a týmová práce.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka č. 3.5.1.1: Průměrné hodnoty měkkých kompetencí získaných neformálním vzděláním dle zaměstnavatelů a vzdělavatelů

Měkké kompetence	Zaměstnavatelé	Měkké kompetence	Vzdělavatelé
Zvyšování kvalifikace	3,8	Komunikativnost	3,6
Analytické myšlení	3,7	Umění navazovat kontakty	3,6
Komplexní myšlení	3,7	Spolupráce	3,5
Kreativita	3,7	Týmová práce	3,5
Spolupráce	3,7	Kreativita	3,4
Týmová práce	3,7	Kritičnost	3,4
Koncepční myšlení	3,6	Pracovitost	3,4
Komunikativnost	3,6	Podnikatelské myšlení	3,3
Umění navazovat kontakty	3,6	Organizační schopnosti	3,3
Organizační schopnosti	3,6	Umění řešit konflikty	3,3
Sebereflexe - sebehodnocení	3,6	Sebereflexe - sebehodnocení	3,3
Strukturální myšlení	3,6	Koncepční myšlení	3,2
Kritičnost	3,5	Ochota riskovat	3,2
Ochota riskovat	3,5	Zvyšování kvalifikace	3,2
Otevřenost	3,5	Komplexní myšlení	3,1
Pracovitost	3,5	Otevřenost	3,1
Umění řešit konflikty	3,5	Strukturální myšlení	3,1
Sociální empatie	3,5	Výkonnost	3,1
Výkonnost	3,5	Sociální empatie	3,0
Podnikatelské myšlení	3,4	Analytické myšlení	2,9

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Myslíte si, že níže uvedené měkké= kompetence (soft skills) se mohou lépe získat neformálním vzděláním?

Použitá škála: 1-5, kde 1=rozhodně ne a 5= rozhodně ano

Pozn.: Seznam měkkých kompetencí převzat z internetových stránek <http://www.inzerceprace.cz/clanek/soft-skills-aneb-mekke-dovednosti/>

Z odpovědí *zaměstnavatelů* je zřejmé, že nejvíce vyžadovanými soft skills jsou **spolupráce**, **týmová práce** a **výkonnost**. Nejvíce jsou tyto dovednosti požadovány ve středních firmách s počtem zaměstnanců 50 – 249, kde se průměry odpovědí dostaly u zaměstnanců ve vedoucích a ostatních pozicích na hodnotu 4,9. Naopak nejméně vyžadovanými dovednostmi jsou **podnikatelské myšlení**, **ochota riskovat** a **umění navazovat kontakty**, a to především u zaměstnanců na manuálních pozicích. Přehled všech měkkých kompetencí požadovaných zaměstnavatelem je uveden v příloze tabulka B 1. Při rozdělení odpovědí dle krajského sídla zaměstnavatele vyplynulo, že nejvyšší požadavky na zaměstnance kladou zaměstnavatelé v Moravskoslezském kraji, Pardubickém kraji a kraji Vysočina. Nejmenší požadavky jsou pak

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

kladeny ze strany podniků v kraji Olomouckém. Podrobnější informace jsou uvedeny v příloze, tabulka B 2.

Vzdělavatelé byli v průzkumu dotazováni, jak vnímají požadavky, které kladou zaměstnavatelé na účastníky vzdělávání. Zdali rostou požadavky na soft skills, či hard skills, či jiné požadavky. V obou případech, ať u požadavků na soft skills a nebo hard skills, volily vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury vyšší hodnotu, domnívají se tedy více než střední školy, že požadavky na obě tyto kompetence vzrostly, více pak u hard skills (4,0). Obě skupiny vzdělavatelů mají pocit, že v posledních letech požadavky vzrostly, ne však markantně, je to podle respondentů předpokládaný fakt. Požadavky budou čím dál více stupňovány, budou vzrůstat s přílivem nových technologií v oblasti hard skills a v oblasti soft skills ve všech oborech, především z toho důvodu, aby byli potenciální zaměstnanci schopni lépe komunikovat a více se zapojit do kolektivu, což je spojeno především se **schopností umět pracovat v kolektivu** a dobře **komunikovat**. Lze tedy konstatovat, že dle vzdělavatelů rostou požadavky zejména na komunikativnost, z hard skills pak počítačové dovednosti a znalosti a jazykové dovednosti. Grafické znázornění je dostupné v příloze tabulka B 7.

Lze tedy konstatovat, že pro vzdělavatele i zaměstnavatele jsou nejdůležitější osobnostní a charakterové vlastnosti člověka, jeho schopnost práce v týmu a ochota učit se (pokud se nejedná o pozice, kde jsou striktně vyžadovány odborné znalosti a dovednosti, či legislativně a vnitřními směrnici firmy jasně dané podmínky formálního vzdělání).

Z provedených rozhovorů dále vyplynulo, že nejširší uplatnění osob s neformálním vzděláním je u malých subjektů, především orientovaných na manuální výrobu. Větší zaměstnavatelé jsou často již svázáni vnitřními směrnici, kterými se při výběru zaměstnanců musí řídit, a proto většina z nich zaměstnává pouze lidi s formálním vzděláním.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.6 Odraz potřeb výše zmíněných kompetencí v systémech vyhledávání (a dalšího vzdělávání) zaměstnanců

Zaměstnavatelé byli v průzkumu dotazováni, zda kladou důraz na měkké dovednosti při vyhledávání svých zaměstnanců. Z níže znázorněné tabulky je patrné, že největší důraz na měkké dovednosti je kladen ze strany zaměstnavatelů na zaměstnance na vedoucích a ostatních pozicích, a to bez rozdílu na velikost podniku. Přirozeně nejmenší důraz je kladen na zaměstnance na manuálních pozicích, s tím rozdílem, že v menších podnicích jsou požadavky na soft skills manuálních pracovníků o něco vyšší.

Tabulka č. 3.6.1: Kladený důraz na měkké dovednosti při vyhledávání zaměstnanců dle velikosti podniku

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	≤ 49	50 - 249	250+	Celkem
manuální pozice	3,8	3,3	3,3	3,5
vedoucí pozice	4,3	4,3	4,3	4,3
ostatní pozice	4,2	4,3	4,3	4,2

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Kladete důraz na měkké dovednosti při vyhledávání Vašich zaměstnanců?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Při rozdělení respondentů dle kraje je nejvýraznější rozdíl patrný při porovnání Prahy a kraje Moravskoslezského, kdy v Moravskoslezském kraji kladou větší důraz soft skills u zaměstnanců na manuálních pozicích a naopak oproti Praze kladou menší důraz na dovednosti na ostatní pozice, jako jsou administrativní činnost, referent a podobně.

Tabulka č. 3.6.2: Kladený důraz na měkké dovednosti při vyhledávání zaměstnanců dle krajského sídla podniku

	Průměr odpovědí				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
manuální pozice	3,9	3,1	3,4	3,3	3,5
vedoucí pozice	4,3	4,5	4,1	4,3	4,3
ostatní pozice	4,1	4,3	4,0	4,6	4,2

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Kladete důraz na měkké dovednosti při vyhledávání Vašich zaměstnanců?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

V kvalitativním průzkumu byl zjišťován postoj zaměstnavatele při výběru zaměstnanců, přičemž bylo zjištěno několik zajímavých postojů. Dle respondentů existují určité charakteristiky, které chybí absolventům nebo naopak uchazečům s praxí a zároveň charakteristiky, které respondenti považují za přednost u obou skupin. Odpovědi byly v tomto případě jednoznačné.

- Absolventům chybí, kromě praxe zejména v souvislosti s životními ději, také loajalita, nadhled, chuť a zájem pracovat, vstřícnost ve všech oblastech, pokora, naopak mají vysoké sebevědomí a požadují příliš vysoké platy.
- Přednost absolventů zaměstnavatelé spatřují ve zdravé cílevědomosti, flexibilitě, jazykové vybavenosti, schopnosti lépe se učit a také to, že nejsou ovlivněni předchozím zaměstnáním, tzn., zaměstnavatel si ho vytváří k obrazu svému. Absolventi mají většinou velmi dobré znalosti týkající se práce s počítačem a moderními technologiemi.
- Uchazeči s praxí mají výhodu své získané praxe a odbornosti, zaměstnavatelé mohou přinést něco nového, nové návyky a nápady.
- Chybí jim však jistá dávka sebevědomí (např. někteří se bojí říct o vyšší plat, jsou rádi, že jsou zaměstnaní). Někteří bývají podle zaměstnavatelů málo flexibilní a nejsou ochotni pracovat přesčas, či jezdit na služební cesty. Starší uchazeči s praxí nemají přehled o současných trendech, chybí schopnost práce s počítačem a moderními technologiemi.

Co se týče nejčastějšího způsobu vyhledávání a získávání potenciálních zaměstnanců, uváděli respondenti v kvalitativním průzkumu nejčastěji využití Úřadu práce, dále pak získávání uchazečů vlastními silami – přes inzeráty, doporučení, internet, intranet. Velmi často uchazeči o práci sami oslovovali zaměstnavatele, a to jak prostřednictvím emailu, tak písemně, či osobně.

Nejčastější metoda k výběru zaměstnanců, (po stanovení kritéria, se základními požadavky na uchazeče na danou pozici), která je zaměstnavateli využívána, je zejména přijímací pohovor, dále pak posouzení dosaženého vzdělání a vystudovaného oboru, dotazník či písemný test, posudky a dosažená praxe. Velmi často jsou, zejména u menších a středních firem, přijímání

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

uchazeči o práci na doporučení známých či kolegů Větší firmy jsou svázány přísnějšími vnitřními směrnicemi.

V průběhu tzv. předselekce, dochází k jakémusi prvnímu kolu výběrového řízení, kdy nejsou k přijímacímu řízení přizváni ti uchazeči, kteří určitým způsobem nesplňují požadavky zaměstnavatele – ať už se jedná o dosažené vzdělání či praxi apod. Následuje pohovor se zaměstnavatelem, či jeho zástupcem, na kterém jsou posuzovány zejména osobnostní a charakterové vlastnosti daného uchazeče, a to různými metodami. Bohužel se stává, že v předselekcí bývají vyřazeni mnohdy vhodnější uchazeči o práci s kompetencemi, které zaměstnavatel vyžaduje, avšak nesplňují podmínku dosažené praxe či vzdělání. Zde vyvstává otázka, nakolik by se měli zaměstnavatelé před prvním vyřazováním zaměřovat na formální vzdělání před kompetencemi získanými předchozí pracovní zkušeností, či jiné dobrovolné aktivity získané např. při práci s dětmi a mládeží.

Z výzkumu dále vyplynulo, že zaměstnavatelé kladou důraz především na aktivity a pracovní pozice s nimi bezprostředně souvisejícími. Uchazeče a případně zaměstnance hodnotí podle toho, zda je schopen vykonávat požadovanou činnost a kompetence a dovednosti získané během neformálního vzdělávání (nesouvisející přímo s danou pozicí) považují pouze za přínos ve smyslu ochoty dále se vzdělávat a pracovat na sobě, což však nenahradí formální vzdělání. Nejmenší důraz na tyto kompetence, které přímo nesouvisí s danou pozicí, je vnímán u manuálních pozic a u pozic, ve kterých lidé pracují samostatně a nejsou bezprostředně závislí na týmové spolupráci (lidé pracující u pásu, u stereotypně opakující se činnosti, apod.).

Další vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatelé v průzkumu odpovídali na otázku, zda zajišťují **školení** svých zaměstnanců jednak v hard skills a jednak v soft skills. Z odpovědí respondentů vyplynulo, že školení zaměřená na hard skills jsou zajišťována v 73 % dotazovaných firmách, nejčastěji se jedná o společnosti v kategorii s 50 – 249 zaměstnanci. Podrobnější informace jsou uvedeny v grafu C 4 v příloze. Nejčastěji jsou školení zaměstnanci na vedoucích pozicích, nejméně na pozicích manuálních, přičemž rozdíl mezi manuálními a ostatními pozicemi není nikterak výrazný.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka č. 3.6.3: Školení zajišťována zaměstnavateli v oblasti hard skills

	Procento kladné odpovědi			
	Počet zaměstnanců			
	≤ 49	50 - 249	250+	Celkem
manuální pozice	84,2	96,2	77,3	86,6
vedoucí pozice	100,0	100,0	95,7	98,6
ostatní pozice	91,3	96,3	78,3	89,0

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Zajišťujete školení zaměstnanců v hard skills?

Naopak školení zaměstnanců v oblasti soft skills je zaměstnavateli zajišťována pouze v 47 % společností. Podrobnější informace jsou uvedeny v grafu C 5 v příloze. Z průzkumu vyplynulo, že se zaměstnavatelé bez rozdílu počtu zaměstnanců stoprocentně zaměřují na školení zaměstnanců na vedoucích pozicích. Nejméně je důraz kladen na školení zaměstnanců v oblasti soft skills na manuálních pozicích.

Tabulka č. 3.6.4: Školení zajišťována zaměstnavateli v oblasti soft skills

	Procento kladné odpovědi			
	Počet zaměstnanců			
	≤ 49	50 - 249	250+	Celkem
manuální pozice	28,6	42,9	37,5	36,4
vedoucí pozice	100,0	100,0	100,0	100,0
ostatní pozice	46,7	66,7	70,6	61,7

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Zajišťujete školení zaměstnanců v soft skills?

Ve velkých firmách dochází k nejčastějšímu školení zaměstnanců ve všech oblastech. Naprosto všichni respondenti z výběrové skupiny nad 250 zaměstnanců uvedli, že své zaměstnance školí v odborné znalosti. V této kategorii také nejčastěji ze všech respondentů volili možnost vzdělávání v odborných dovednostech (95,8 %), jazykových znalostech, PC (IT) i soft skills. Při pohledu na průměrné odpovědi, je zřetelné, že ve všech oblastech nejméně školí malé firmy do 49 zaměstnanců, které dodávají, že nemají dostatek finančních prostředků na školení svých zaměstnanců.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka č. 3.6.5: Poskytované vzdělávání zaměstnancům v jednotlivých oblastech dle kategorie společnosti

	Procento kladné odpovědi			
	Počet zaměstnanců			
	≤ 49	50 – 249	250+	Celkem
Odborné znalosti	72,1	93,9	100,0	86,0
Odborné dovednosti	65,1	87,9	95,8	80,0
Jazykové znalosti	25,6	51,5	66,7	44,0
PC (IT)	20,9	45,5	66,7	40,0
Soft skills	32,6	48,5	66,7	46,0
Jiné	2,3	3,0	4,2	3,0

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Ve které oblasti Vaše organizace poskytuje vzdělávání svým zaměstnancům?

Drtivá většina zaměstnavatelů volila možnost odborné znalosti (86,0 %) a odborné dovednosti (80,0 %), ve které své zaměstnance školí. Nejvýrazněji v těchto oblastech školí v Olomouckém kraji, kdy v odborných znalostech školí 95,7 % dotázaných a v odborné dovednosti 91,3 % zaměstnavatelů, což je prakticky většina všech dotázaných z tohoto kraje.

Z výzkumu dále vyplynulo, že většina zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům určitý druh neformálního vzdělávání, z finančních důvodů však musí někteří z nich bohužel od nabídky vzdělávacích kurzů svým zaměstnancům upustit. Největší část neformálního vzdělávání v podobě vzdělávacích kurzů zaměstnavatelů se týká rozvoje znalostí cizích jazyků, práce s počítačem, odborná školení a kurzy doplňující informace týkající se změn v zákonných podmínkách např. účetnictví, zákoník práce, apod., přičemž kurzy jsou hrazeny zaměstnavatelem.

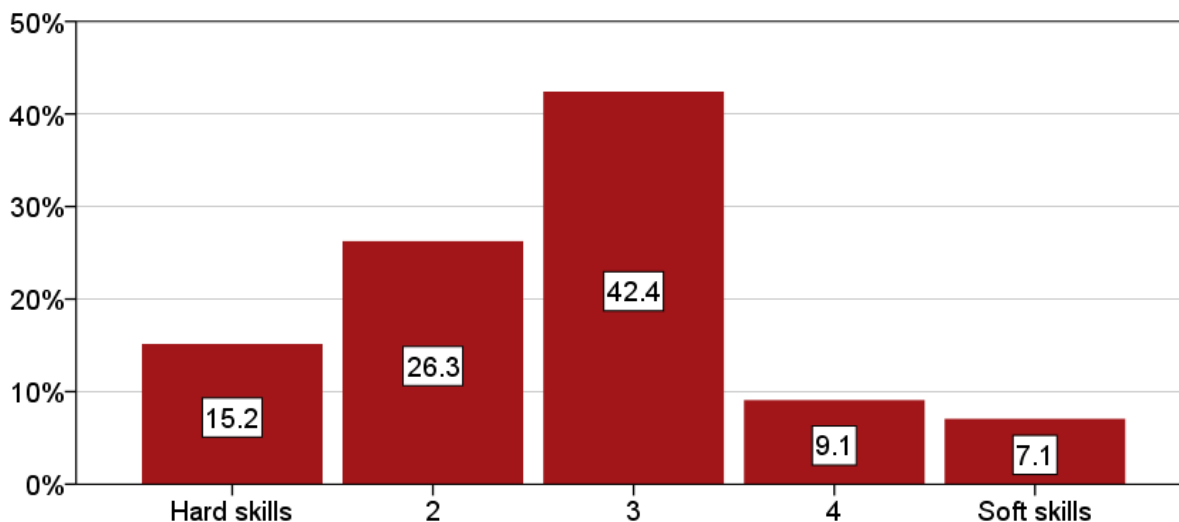
Co se vyhodnocování těchto vzdělávacích kurzů týče, část zaměstnavatelů provádí zpětnou vazbu prostřednictvím testů a dotazníků. Ti co nevyhodnocují kurzy tvrdí, že se to pozná, protože znalost nových postupů, legislativy apod., je nutná k další práci jedince v organizaci.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.7 Reakce vzdělavatelů na tyto potřeby

V průzkumu byli respondenti dotazováni, jaké dovednosti převažují ve vzdělávacích aktivitách vzdělavatelů. Z grafu č. 3.7.1 je zřejmé, že vzdělávací subjekty se ve svých vzdělávacích aktivitách více zaměřují na hard skills nežli na soft skills, přičemž mezi jednotlivými kategoriemi vzdělavatelů, tj. střední školy, vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury, nebyl zjištěn významný rozdíl. Největší procento respondentů (42,4 %) však volilo střední hodnotu odpovědi. Respondenti se shodli na tom, že i kdyby měli zájem zahrnout do svých aktivit větší množství soft skills, s čímž také většina souhlasila a uznala za vhodné, nemohou to ovlivnit, jelikož jsou omezeni stanovenými osnovami a náplněmi výukových modulů.

Graf č. 3.7.1: Převažující způsobilosti vzdělavatelů ve vzdělávacích aktivitách



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Které způsobilosti (skills) převažují ve vašich vzdělávacích aktivitách?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = hard skills, 5 = soft skills

Vzdělavatelé se dále vyjadřovali k míře zapojování měkkých kompetencí do svých výukových modulů či kurzů. Ve velké míře kladou obě skupiny respondentů důraz především na komunikativnost, spolupráci a týmovou práci, nejméně se pak zaměřují na rozvíjení podnikatelského a strukturálního myšlení a ochoty riskovat. Respondenti v kategorii středních škol také kladou důraz na zvyšování kvalifikace.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Odpovědi vzdělavatelů byly rozdílné v závislosti na odvětví, ve kterém působí (např. u humanitních oborů je větší důraz kladen na soft skills). Respondenti také dodávali, že v technických a dalších oborech nehumanitního typu, nejsou tyto měkké kompetence nutné, a to i přes uváděné následné problémy studentů v budoucím zaměstnání s některými z těchto soft skills (komunikativnost, schopnost pracovat v týmu a sebereflexe).

Tabulka č. 3.7.1: Přehled měkkých kompetencí, které jsou součástí výukových modulů (kurzů) jednotlivých vzdělavatelů

	Typ vzdělavatele		
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury	Celkem
	Průměr odpovědi		
Komunikativnost	3,9	4	3,9
Spolupráce	3,9	3,9	3,9
Týmová práce	4	3,9	3,9
Zvyšování kvalifikace	3,9	3,7	3,8
Otevřenost	3,6	3,8	3,7
Pracovitost	3,7	3,6	3,7
Výkonnost	3,8	3,6	3,7
Analytické myšlení	3,6	3,5	3,6
Komplexní myšlení	3,6	3,7	3,6
Kreativita	3,6	3,6	3,6
Organizační schopnosti	3,6	3,6	3,6
Umění řešit konflikty	3,6	3,6	3,6
Sebereflexe - sebehodnocení	3,6	3,6	3,6
Sociální empatie	3,6	3,5	3,6
Koncepční myšlení	3,6	3,4	3,5
Umění navazovat kontakty	3,4	3,6	3,5
Kritičnost	3,5	3,5	3,5
Podnikatelské myšlení	3,4	3,5	3,4
Strukturální myšlení	3,6	3,3	3,4
Ochota riskovat	3,1	3,3	3,2

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Určete, nakolik jsou jednotlivé soft skills součástí Vašich výukových modulů (kurzů)?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Z průzkumu vyplynul fakt, že vzdělavatelé jsou z velké části přesvědčeni o schopnosti reagovat na požadavky, které na absolventy mají zaměstnavatelé, přičemž s tímto tvrzením více souhlasí kategorie vysokých škol a vzdělávacích agentur než kategorie středních škol,

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

kteřé jsou v reagování na požadavky zaměstnavatelů více omezeni legislativou, se kterou je spojena dlouhá doba na provedení změny (až 2 roky). Tento výsledek však může být zkršen skutečností, že převážnou část respondentů z kategorie vysokých škol a soukromých vzdělávacích agentur, tvořily právě tyto soukromé vzdělávací agentury, které jsou však v nastavování svých kurzů a modelů mnohem flexibilnější, poněvadž nejsou omezeny legislativou a předepsanými osnovami výuky.

Z provedených rozhovorů vyplynulo, že existuje snaha vzdělávatelů reagovat na měnící se požadavky zaměstnavatelů, nicméně není zcela v jejich kompetenci měnit osnovy a náplně předmětů, které vyučují. Je tedy otázkou, zdali nepozměnit legislativu ve smyslu větší volnosti v rozhodování o náplni svých výukových modulů.

Ze strany některých zaměstnavatelů byla vznesena nespokojenost s úrovní lektorů a učitelů. Dle nich jsou metody a znalosti některých učitelů zastaralé a mělo by proto dbát na opakované a legislativně podložené povinné přezkušování samotných vzdělávatelů, aby získali nejnovější poznatky a informace zejména o aktuálních potřebách trhu práce, které by následně předávali svým studentům.

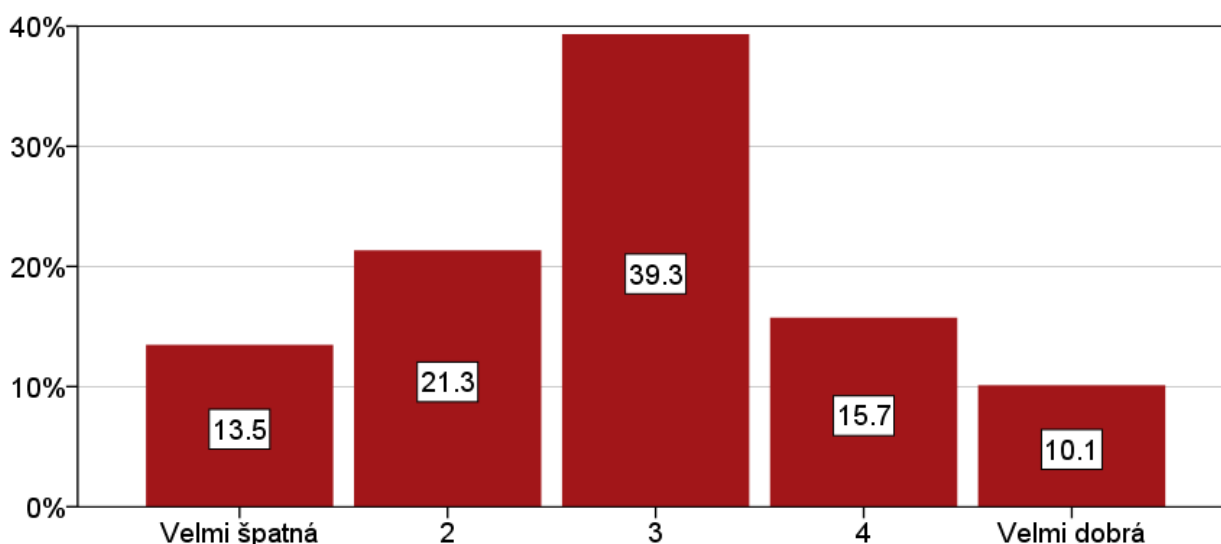
Vhodné by bylo také do vzdělávacích modulů zahrnout výuku zaměřenou na praktickou přípravu studenta na vstup na trh práce ve smyslu získání informací jak se orientovat na úřadu práce, jak se chovat a připravit na přijímací pohovor, umění prezentovat, ale také získat alespoň základy etiky, jelikož spousta respondentů jak zaměstnavatelů, tak vzdělávatelů bylo velice nespokojeno s chováním mladých lidí jak na pracovišti, tak ve škole.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.8 Doporučení, která lze učinit vzdělavatelům, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby vzájemná komunikace vzdělavatelů v oblasti neformálního vzdělávání a formálního vzdělávání byla efektivní a funkční

Největší procento respondentů volilo při hodnocení úrovně komunikace mezi vzdělavatelí v oblasti formálního a neformálního vzdělávání průměrnou hodnotu 3, takto odpovědělo 39,3 % dotázaných. Celkově však respondenti hodnotili úroveň komunikace mezi vzdělavatelí jako spíše špatnou.

Graf č. 3.8.1: Hodnocení úrovně komunikace mezi vzdělavatelí v oblasti formálního a neformálního vzdělávání



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Jak byste ohodnotil/a úroveň komunikace mezi vzdělavatelí v oblasti formálního a neformálního vzdělávání?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = velmi špatná, 5 = velmi dobrá

Vzdělavatelé, formální a neformální, nepocítují potřebu mezi sebou komunikovat a domnívají se, že jeden pro druhého nejsou důležití. Spolupráce a komunikace je funkční ve chvíli, kdy formální vzdělavatel je současně i vzdělavatelem neformálním, což se stává u některých středních škol a dosti často u škol vysokých. V opačném případě je vzájemná komunikace mezi poskytovateli vzdělání v podstatě nulová.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Respondenti byli v průzkumu dotazováni, v čem by viděli možnost zlepšení komunikace mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání. Mezi názory respondentů patří např.:

- „Každý si dělá svoje, chybí zájem ze strany formálních vzdělavatelů (a my je nepotřebujeme).“
- „Více prezentovat neformální vzdělávání (formálním vzdělavatelům i široké veřejnosti).“
- „Komunikace neexistuje, tak ani není co zlepšovat.“

Pro zlepšení a vůbec navázání vzájemné komunikace mezi formálními a neformálními vzdělavateli, by bylo vhodné vytvořit jakousi společnou komunikační platformu, kde by se oba typy vzdělavatelů mohli setkávat, předávat si informace a nabyté zkušenosti. Důležité zároveň je, aby mezi vzdělavateli neexistovala rivalita a soutěžení, ale vzájemná doplňkovost a spolupráce. Zároveň by se mělo spolupracovat se zaměstnavateli. Měl by být tedy vybrán, dle kvótního výběru, vzorek formálních a neformálních vzdělavatelů a také zaměstnavatelů, kteří budou brát ohled na aktuální potřeby trhu práce a budou spolupracovat a komunikovat. Tím by byl získán přehled nabídky a poptávky s realitou a vznikla by skutečná potřeba určitých typů vzdělávání, které by mohlo být řešeno neformálním vzděláváním.

S rostoucími nároky na profesionalitu v oborech se vzdělavatelé poskytující formální vzdělávání nemusejí obávat konkurence ze strany poskytovatelů neformálního vzdělávání. Neformální vzdělávání pak nemusí být bráno jako konkurence, ale partner v procesu vzdělávání se společným cílem co nejvíce vyjít vstříc lidem a co nejlépe poskytovat tuto službu bez nemístné rivality a s otevřením know how.

Bariérou kvalitní přípravy absolventa na trh práce se mnohdy jeví špatná finanční situace vzdělavacího zařízení a s tím související nedostatečné vybavení školských zařízení nejnovějšími pomůckami. Východiskem by mohlo být zapojení vzdělavacího subjektu do celoživotního vzdělávání a získat tak možnost postupného zlepšení finanční situace. To souvisí s nutností informovat nejen širokou veřejnost, ale také studenty, vzdělavatele a zaměstnavatele jak o Národní soustavě kvalifikací, tak celkovém procesu uznávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdelávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

neformálního vzdělávání a postupně se tak dostat na úroveň Evropské unie, kde je celoživotní vzdělávání rozšířeným pojmem.

Zařazení neformálního vzdělávání do programů vzdělávacích institucí (mimo vzdělávací agentury, ve kterých už běží) se jeví jako vhodná forma kompenzace v případě poklesu zájmu o formální vzdělávání, a to především u kategorie vyšší sekundární, postsekundární, neterciární vzdělávání. Někteří vzdělavatelé, kteří již jsou zapojeni do projektu celoživotního vzdělávání, mají však obavy z toho, že jakmile skončí dotování těchto vzdělávacích aktivit z fondů Evropské unie, nebudou mít dostatečné finanční zdroje na zaplacení těchto aktivit, jelikož zájem lidí o přípravné kurzy a zkoušky k získání dílčí kvalifikace může být závislý na jejich finančních možnostech a někteří ze zájemců je mají velmi omezené. Situaci v oblasti kvalifikací by značně pomohlo konkrétnější vymezení podmínek k získání živnostenského oprávnění, jelikož jeho získání až po získání úplné kvalifikace demotivuje některé zájemce o dílčí kvalifikace a podle vzdělavatelů by bylo v některých oblastech dostačující získání jen některých nejdůležitějších dílčích kvalifikací k jeho udělení.

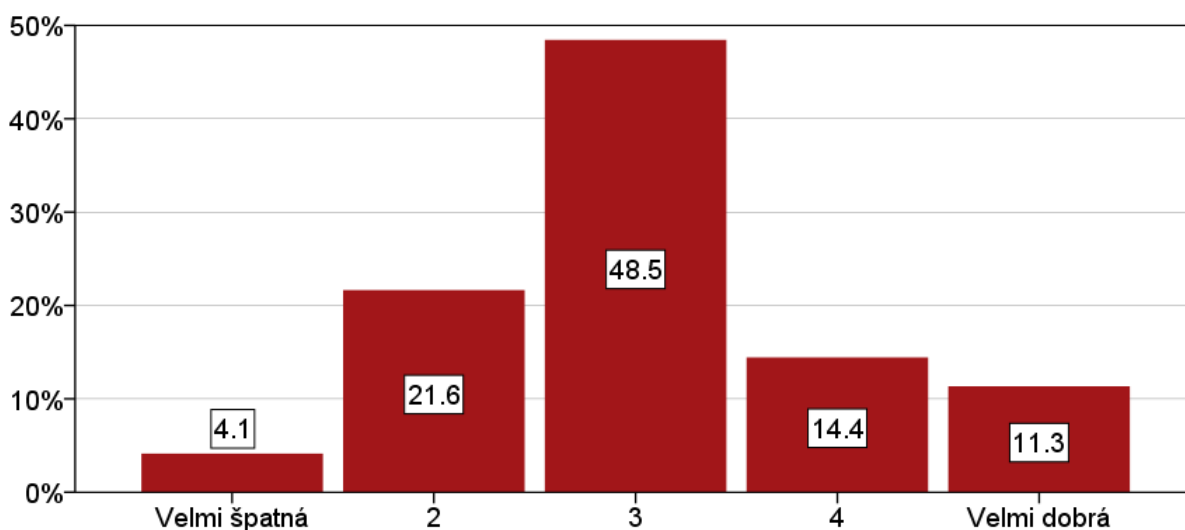
INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.9 Doporučení, která lze učinit zaměstnavatelům, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby vzájemná komunikace vzdělavatelů v oblasti neformálního vzdělávání a zaměstnavatelů byla efektivní a funkční

Problém, který v průběhu rozhovorů vyplynul, se týká zejména špatné vzájemné komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli, ve smyslu malého počtu firem a organizací, které poskytují studentům v průběhu studia praxi, a pokud ano, tak se jedná většinou o technické obory. Následně si však firmy stěžují, že absolventi škol nejsou zcela připraveni na vstup na trh práce, požadují praxi, kterou však absolventi během studia nemohli získat a absolventy nepřijmou. Dotčené subjekty by se měly tedy snažit o zlepšení komunikace mezi zaměstnavateli a vzdělavateli a navázat či posílit spolupráci, což by mělo současně posílit budoucnost dalšího vzdělávání v České republice a dostat se, nebo alespoň se přiblížit, v tomto směru členským státům Evropské unie.

Vzdělavatelé se při hodnocení komunikace mezi vzdělavateli v oblasti neformálního vzdělávání a zaměstnavateli nejčastěji přikláněli ke střední hodnotě odpovědi na pěti bodové škále. Zbylé procento respondentů poté hodnotili stejnou mírou úroveň komunikace jako dobrou i špatnou, výsledky proto nemají dá se říci žádnou vypovídací hodnotu.

Graf č. 3.9.1: Hodnocení úrovně komunikace vzdělavatelů mezi vzdělavateli v oblasti neformálního vzdělávání a zaměstnavateli



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Jak byste ohodnotil/a úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = velmi špatná, 5 = velmi dobrá

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Ve velké míře respondenti uvádějí, že je komunikace dosti špatná, v krajních případech dokonce žádná. Zaměstnavatelé nejsou povinni spolupracovat se vzdělávacími subjekty, ať už s veřejnými, anebo soukromými. Zaměstnavatelé dokonce uváděli, že „neformální vzdělavatele nepotřebují“. Vzdělávání je pro zaměstnavatele dosti drahou záležitostí a nevědomují si, že touto cestou investují sami do sebe. Někteří zaměstnavatelé nevidí věci v širším záběru a nevědomují si možný firemní růst způsobený průběžným a systematickým vzděláváním svých zaměstnanců. Také se objevil názor vytýkající neformálnímu vzdělání nedostatečnou reklamu, čímž je způsobena celková neinformovanost široké veřejnosti o možnostech neformálního a mimoškolního vzdělávání. Naopak vzdělavatelé v tomto směru dosti často uváděli neschopnost zaměstnavatelů dobře a přesně specifikovat své požadavky, co od daného vzdělávacího programu očekávají.

Dle názorů respondentů z řad *zaměstnavatelů* by na zlepšení komunikace mezi oběma subjekty neměla nijak zvláštní význam ani lepší informovanost o dovednostech účastníků vzdělávacích programů, poskytnutí praxe účastníkům vzdělávacích akcí zaměstnavatelem, ani využívání informací z centrální databáze při specifikaci požadavků na uchazeče. Nejvyšší hodnoty z těchto tří možností dosáhla možnost poskytnutí praxe účastníkům vzdělávacích akcí zaměstnavatelem u středních firem s 50 – 249 zaměstnanci, a to průměrnou hodnotou 3,1 na pěti bodové škále (kde 1 = rozhodně ne a 5 = rozhodně ano).

Tabulka č. 3.9.1: Přehled názorů na zlepšení komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli dle kategorie zaměstnavatelů

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	≤ 49	50 - 249	250+	Celkem
Lepší informovanost o dovednostech účastníků vzdělávacích programů.	3,0	2,9	3,0	3,0
Poskytnutí praxe účastníkům vzdělávacích akcí zaměstnavatelem?	2,9	3,1	2,9	3,0
Využívání informací z centrální databáze při specifikaci požadavků na uchazeče?	2,8	2,9	2,9	2,8

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že komunikaci mezi zaměstnavateli a vzdělavateli v oblasti neformálního vzdělávání by zlepšilo?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne a 5 = rozhodně ano.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Při shrnutí závěrů z průzkumu týkajícího se úrovně komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli, je mezi těmito subjekty zřejmá problematická komunikace. Vzdělavatelé nemají prostor a dostatečné personální kapacity k zajištění této komunikace, zatímco zaměstnavatelé nejsou ke komunikaci s neformálními vzdělavateli motivováni.

Problémem se, nejen vzdělavatelům, jeví to, že mladí lidé přestávají preferovat jisté obory, jak výuční, tak i vysokoškolské, které podle nich nejsou dostatečně lukrativní. Jedná se ve velké míře především o práce, ve kterých se musí pracovat manuálně.

Nárůst neformálního vzdělávání by také podle některých vzdělavatelů mohl působit na formální vzdělávání likvidačně u oborů, kde není požadována vysoká profesionalita. V těchto oborech (příkladně ve stavebnictví), se zaměstnavatelé spokojí i s nekvalifikovanou, levnou pracovní silou, často z řad zahraničních dělníků, často na černo. V těchto oborech není zájem - čas a chuť - zaměstnavatelů spolupracovat na rozvíjení vzdělávacích programů středních škol a učilišť. Nemají zájem poskytovat možnosti pro odbornou praxi a nemají zájem ani o absolventy. Ze strany státu chybí vůči těmto zaměstnavatelům pobídka.

Lze tedy konstatovat, že komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli je dosti špatná a při shrnutí všech poznatků, je dosti zřetelné, že komunikace dosti vážne na obou stranách, a že zaměstnavatelé necítí jakousi motivaci k tomu vůbec s neformálními vzdělavateli komunikovat.

Zaměstnavatelé se také vyjádřili, že lehčí je komunikovat s neformálními vzdělavateli, kteří jsou flexibilnější, a spolupráce nebývá dosti často v tak dlouhém časovém období. Pro zaměstnavatele je mnohem reálnější představa investovat do člověka, který již v jeho podniku pracuje, nežli do potencionálního zaměstnance, který prozatím studuje a není v jeho případě jasné, zdali v budoucnu nastoupí do daného provozu a zdali bude vůbec kvalitním zaměstnancem.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Doporučení pro zaměstnavatele a pro celkové zlepšení komunikace

- Zlepšit informovanost zaměstnavatelů a široké veřejnosti o možnostech neformálního vzdělávání.
- Pokud ve firmě neexistuje pozice personalisty, vyčlenit osobu, která bude mít na starosti jak vzdělávání zaměstnanců ve firmě, tak nábor zaměstnanců a bude mít povědomí o neformálním vzdělávání.
- Navázat komunikaci se vzdělavateli a společně navrhovat náplně kurzů, které by vyhovovaly oběma stranám.
- Pokud firma nemá dostatek kvalifikované pracovní síly, či vnímá v tomto směru nějaký nedostatek, bylo by vhodné navázat komunikaci se vzdělavateli (v potřebném oboru) a nabízet studentům praxi, následně je zaučit a po absolvování studia jim nabídnout pracovní místo.
- Vzdělávat a rozvíjet své zaměstnance, protože lidé jsou základem každé organizace a firmy dosahují svých cílů především prostřednictvím lidí.
- Využít různých akcí a veletrhů (např. Gaudeamus) k navázání a prohloubení komunikace se vzdělavateli a nabízet společně vzdělání s následným pracovním uplatněním.

Další doporučení týkající se certifikace:

Aby zaměstnavatelé uznávali neformální vzdělávání, zároveň aby se zvýšil počet vzdělavatelů umožňující další vzdělávání a aby byl zájem a povědomí široké veřejnosti o tom, jaké jsou možnosti dalšího a celoživotního vzdělávání, je třeba poskytnout informace v té největší a nejširší míře. Jeden ze vzdělavatelů navrhoval, aby byl vytvořen jakýsi informační portál s jednoduchou orientací, kde by zájemce mohl nalézt veškeré informace, rady a postupy týkající se neformálního vzdělávání, problematiky certifikace a také seznam autorizovaných vzdělavatelů a samozřejmě veřejnost seznámit s existencí tohoto portálu. Co se informovanosti veřejnosti týče, měl by zapracovat stát, zejména prostřednictvím Úřadu práce. Několik vzdělavatelů se také vyjádřilo, že neformálnímu vzdělávání by pomohlo lepší nastavení získání živnostenského oprávnění. Jeho získání je nyní možné až po získání úplné kvalifikace, což demotivuje některé zájemce o dílčí kvalifikace a podle vzdělavatelů by



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

bylo v některých oblastech dostačující získání jen některých nejdůležitějších dílčích kvalifikací k jeho udělení.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.10 Doporučení, která lze učinit vzdělavatelům v oblasti neformálního vzdělávání, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby jejich vzájemná komunikace s ostatními vzdělavateli a zaměstnavateli byla efektivní a funkční?

Respondenti hodnotili úroveň komunikace jednak mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání a jednak mezi vzdělavateli a zaměstnavateli. Obě skupiny respondentů z řad vzdělavatelů se přikláněly spíše ke střední hodnotě odpovědí na pěti bodové stupnici. Z výsledků průzkumu však vyplynulo, že lépe je vzdělavateli hodnocena úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli, přičemž tuto komunikaci lépe hodnotili vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury (3,2).

Tabulka č. 3.10.1: Názory vzdělavatelů na úroveň komunikace mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání a mezi vzdělavateli a zaměstnavateli

	Typ vzdělavatele		
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury	Celkem
	Průměr odpovědi		
Jak byste ohodnotil/a úroveň komunikace mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání?	2,8	3,0	2,9
Jak byste ohodnotil/a úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?	3,0	3,2	3,1

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka č. 14: Jak byste ohodnotil/a úroveň komunikace mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání?

Otázka č. 15: Jak byste ohodnotil/a úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = velmi špatná, 5 = velmi dobrá.

Výrazně lépe je vzdělavateli hodnocena komunikace mezi zaměstnavateli a vzdělavateli v oblasti neformálního vzdělávání než v oblasti vzdělávání formálního. Z tabulky 3.10.2 je zřejmé, že zatímco u kategorie středních škol je rozdíl v úrovni komunikace menší, v kategorii vysokých škol a soukromých vzdělávacích agentur je rozdíl v úrovni komunikace zcela propastný. Komunikace mezi vysokými školami a soukromými vzdělávacími agenturami je podstatně výraznější a kvalitnější v oblasti neformálního vzdělávání. Tento výsledek však může být zavádějící, z hledem ke struktuře složení respondentů této kategorie, kdy je z větší části tvořena soukromými vzdělávacími agenturami poskytující právě neformální vzdělávání. Velmi často se objevoval názor, že neformální vzdělavatelé jsou schopni lépe reagovat na požadavky zaměstnavatelů, především z důvodů nelimitování

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

legislativou a možnosti svůj vzdělávací program libovolně upravovat dle požadavků zaměstnavatelů.

Tabulka č. 3.10.2: Hodnocení úrovně komunikace mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání

	Typ vzdělavatele	
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury
	Procento odpovědi	
V oblasti neformálního vzdělávání	58	82
V oblasti formálního vzdělávání?	42	18

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání, 2011.

Otázka: Myslíte si, že lepší komunikaci mají zaměstnavatelé se vzdělavateli?

Použitá škála: A a B, kde A = v oblasti neformálního vzdělávání, B = v oblasti formálního vzdělávání.

Pokud se na stejnou otázku zaměříme z pohledu zaměstnavatelů, pak 48 % dotázaných hodnotilo komunikaci mezi vzdělavateli a zaměstnavateli jako spíše dobrou, zatímco 24 % respondentů ji hodnotilo jako spíše špatnou. Celkově lze říci, že vzájemná komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli je zaměstnavateli hodnocena nepatrně lépe, než vzdělavateli. Nejlépe pak tuto komunikaci hodnotili střední firmy s 50 – 249 zaměstnanci, nejhůře firmy v kategorii do 49 zaměstnanců.

Pro zaměstnavatele je mnohem reálnější představa investovat do člověka, který již v jeho podniku pracuje, nežli do potencionálního zaměstnance, který prozatím studuje a není v jeho případě jasné, zda v budoucnu nastoupí do daného provozu či bude pro společnost přínosem.

Zajímavé je zhodnocení úrovně komunikace zaměstnavateli se vzdělavateli dle jednotlivých krajů. Ta je nejlépe hodnocena v kraji Olomouckém, Pardubickém a Vysočina, zatímco jednoznačně nejhůře hodnotili zaměstnavatelé komunikaci se vzdělavateli v Moravskoslezském kraji.

Tabulka č. 3.10.3: Hodnocení úrovně komunikace zaměstnavateli mezi vzdělavateli a zaměstnavateli dle jednotlivých krajů

	Průměr odpovědi				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Jak byste ohodnotil/a úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?	2,8	3,7	3,7	3,2	3,3

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Jak byste ohodnotil/a úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně špatná a 5 = rozhodně dobrá.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Doporučení pro vzdělavatele a pro celkové zlepšení komunikace

- Bylo by vhodné poskytnout vzdělavatelům větší volnost v rozhodování o náplni výukových programů a současně podpořit vzájemnou spolupráci a komunikaci mezi vzdělavatelem a zaměstnavatelem s možností implementace výhod z této spolupráce plynoucích.
- Účelově vázané peníze na poskytovanou praxi vzdělavatelům ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nebo Ministerstva práce a sociálních věcí, podle toho, kolik absolventů dané školy, se v následujícím roce po absolvování uplatnilo na trhu práce.
- Pro větší ochotu zaměstnavatelů poskytovat praxi studentům škol, nabídnout zaměstnavatelům nějakou výhodu, která by jim z poskytování praxe plynula. (např. reklama zdarma, finanční příspěvek osobě zodpovědné za praxi ve firmě, apod.).
- Větší iniciativa vzdělavatelů k zaměstnavatelům týkající se nabídky vzdělávacích kurzů. (Dle názoru jednoho ze zaměstnavatelů by pomohlo, kdyby si zaměstnavatelé mohli přímo zadat osnovu kurzu, co se potřebují naučit a v čem se potřebují vzdělat a školitelé by podle toho postupovali.).
- Neformální vzdělávání je mladší, což s sebou přináší samozřejmě řadu problémů. Je nutné aplikovat příklady ze zahraničí, kde uznávání neformálního vzdělávání běžně funguje (např. Německo, Rakousko) a uvést tyto zkušenosti do povědomí lidí v ČR. Mělo by dojít ke zlepšení celkové informovanosti jak široké veřejnosti, tak vzdělavatelů i zaměstnavatelů o možnostech uznávání neformálního vzdělávání.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.11 Nejlepší praktické zkušenosti v uznávání neformálního vzdělávání v ČR

Je velmi obtížné najít příklad dobré praxe v uznávání neformálního vzdělání mezi vzdělavateli a zaměstnavateli, jelikož oběma skupinám není zcela jasné, co si pod tímto pojmem mají představit. Odpovědi dotázaných subjektů zachycují a reprezentují jejich zkušenost.

Velmi dobré zkušenosti měli respondenti především s jazykovými kurzy, které jim při neformálním vzdělávání dali mnohem více, nežli studium jazyků na střední či vysoké škole. Ve velmi malé míře se respondenti školí v měkkých kompetencích, avšak pokud už se těmito kompetencím některá organizace při neformálním vzdělávání věnuje, jedná se výlučně o školení a vzdělávání zaměstnanců na vedoucích pozicích.

Co se týče názorů z řad zaměstnavatelů na neformální vzdělání, výsledky průzkumu potvrdily nutnost formálního vzdělání, kdy vzdělání neformální je bráno pouze jako doplňkové. Neformální studium bývá většinou uznáváno pouze na manuálních pozicích, příp. v jiných oborech, kde si pracovník neformálním vzděláním však jen doplní specializaci.

Z provedeného průzkumu také vyplynulo, že kompetence získané při práci s dětmi uznávají a při výběrovém řízení k nim přihlížejí většinou ti zaměstnavatelé, kteří mají sami zkušenosti s prací s dětmi a ví, co tato práce obnáší a jaké zkušenosti a dovednosti při ní získávají. Nicméně pokud přijímají člověka na základě této praxe, požadují stále jistou míru formálního vzdělání nebo mají podmínku si formální vzdělání dodělat.

1. příklad – Vzdělavatel – IVEX, s.r.o.

Jednatelka

PhDr. Věra Jirásková

tel.: 603 76 77 03

e-mail: vera.jiraskova@sendme.cz

Jako vzdělavatele velmi znalého a ochotného se vyjádřit k problematice uznávání neformálního vzdělávání, jsme zvolili soukromou vzdělávací agenturu IVEX, s.r.o. Paní

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

ředitelka se vyjádřila k uznávání neformálního vzdělávání, které oni sami poskytují svým zájemcům ve smyslu, že kurzy samy o sobě nenahrazují přímo výuční list. Není to však z důvodů, že by znalosti, které studenti získají, byly nedostatečné, ale především proto, že zaměstnavatelé stále nemají jasno, zdali mohou takovouto osobu přijmout a kam jí zařadit do platové třídy. Tato problematika se v nejmenší míře vyskytuje u malých firem ze soukromého sektoru. Majitel takovéto firmy si svého zaměstnance vybírá nejen podle vzdělanostních kritérií, ale především hodnotí potenciál uchazeče podle výkonů a jeho přínosu pro firmu. Pozitivně jsou hodnocené schopnost odhadnout důsledky svého jednání, zodpovědnost, umění správně přistupovat k problémům, empatie a umění komunikovat. Základním předpokladem je však chuť pracovat na sobě, umění reagovat na nepředvídatelné situace a řešit problémy. Velmi ceněna je určitá pružnost a ochota přizpůsobit se situaci a času, týmová práce a chuť dát do všech činností něco navíc.

Výše uvedené kompetence, pokud je člověk má, zvyšují šanci na jeho uplatnění na pracovním trhu a to ve všech oblastech. Právě tyto schopnosti mu pomáhají rychle proniknout i do oblastí doposud mu neznámých, často jsou formovány i během životních zkušeností uchazeče o práci.

Kurzy musí být vedeny tak, že je v jejich náplni spolu s odbornými informacemi přenesena důležitost právě výše uvedených dovedností a tímto je edukace účastníka celá. Zde záleží především na dovednosti lektora, který spolu s odborným tématem je schopen přenést právě toto sdělení účastníkům. Pak podle sektoru a pozice, kam se účastník kurzu hlásí, musí splňovat, např. ve zdravotnictví, požadavek na vzdělání, ale v porovnání s dalšími uchazeči, bez výše uvedených kompetencí, příkládajících důraz pouze na odbornost, pak má mnohem vyšší šanci na uplatnění na trhu práce i s dílčí či úplnou kvalifikací oproti uchazečům s formálním vzděláním.

Velmi dobře jsou hodnoceny kurzy zaměřené na sociální činnost, v tomto směru je ve velké míře uznáváno neformální vzdělávání (dílčí kvalifikace), jelikož práce v této oblasti přímo vyžaduje výše uvedené kompetence. Účastníci kurzu téměř ve 100 % naleznou zaměstnání v této oblasti, i když nemají středoškolské vzdělání.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

2. příklad – Zaměstnavatel – Dům dětí a mládeže Beta, Pardubice

Ředitelka

Ing. Zora Hrabaňová

tel.: 734 681 651

e-mail: zora.hrabanova@ddmstolbova.com

Jako zaměstnavatele, který má velmi pozitivní vztah k uznávání neformálního vzdělávání, zejména pak zkušeností a dovedností získaných při práci s dětmi a mládeží, jsme vybrali Dům dětí a mládeže Beta v Pardubicích.

Paní ředitelka přihlíží při výběrovém řízení k tomu, že uchazeč o zaměstnání má zkušenosti získané při práci s dětmi a mládeží. Přijímá také absolventy, zejména ty, kteří pracovali jako externisti, tzn., že už mají získanou praxi v této oblasti, i když pouze částečnou. Samozřejmě přihlíží při výběrovém řízení k osobnostním a charakterovým vlastnostem uchazeče. Především hledá schopnost odhadnout důsledky svého jednání s dětmi, umění správně přistupovat k dětem, dovednost vzdělávat je a předávat jim informace apod. Musí vyzorovat, že uchazeč má chuť pracovat s dětmi, určitou pružnost a ochot přizpůsobit se situaci a času, zároveň nezbytné pro práci s dětmi a mládeží jsou komunikační dovednosti, týmová práce a jistá dobrovolnost a práce navíc, kterou je člověk ochoten věnovat.

Pokud paní ředitelka na základě svých zkušeností vyzoruje, že uchazeč splňuje tyto požadavky, nebo alespoň většinu z nich, pak tento uchazeč získává přednost i v případě, že jeho formální vzdělání je na nižší úrovni, jelikož splňuje všechny předpoklady (chuť pracovat s dětmi), že si doplní potřebné vzdělání a jeho práce bude mít v budoucnu mnohem vyšší přínos než práce uchazeče, který splňuje požadavky na formální vzdělání, ale který ho díky chybějícím dovednostem neumí dostatečně uplatnit v praxi. Během výběrového řízení na jistou pracovní pozici se ucházel člověk, který sice neměl pedagogické vzdělání, ale už měl zkušenosti s prací s dětmi a mládeží a pod podmínkou dodělání si pedagogického minima byl přijat.

Paní ředitelka dává tedy jednoznačně přednost získaným zkušenostem a dovednostem při práci s dětmi a mládeží, celkově s uznáváním neformálního vzdělávání nemá problém, pokud



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

si člověk dodělá alespoň pedagogické minimum, má chuť pracovat s dětmi, je jistou mírou odolný a ochoten obětovat volný čas práci s dětmi a mládeží.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.12 Celkové shrnutí analýzy a předpokládaný vývoj situace v rámci rozvoje aktivní politiky zaměstnanosti do r. 2020

Neformální vzdělávání je v České republice relativně novým pojmem, se kterým se někteří zaměstnavatelé, ale i vzdělavatelé teprve postupně seznamují. Z provedených rozhovorů vyplynul postoj a názor vzdělavatelů a zaměstnavatelů uznávání neformálního vzdělávání a na základní rozdíl mezi formálním a neformálním vzděláváním. Ten je podle nich takový, že formální vzdělávání je všeobecný rozhled a teoretická znalost o daném oboru, zatímco neformální vzdělávání se zaměřuje a specializuje pouze na určitou oblast a činnost, která formální vzdělání rozvíjí.

Stav, pobídky a nástroje UNV ze strany vzdělavatelů a zaměstnavatelů ve vybraných členských státech EU

Všechny členské státy Evropské unie konají kroky týkající se problematiky neformálního vzdělávání na základě doporučení Evropské unie (konkrétně Evropského parlamentu, Evropské komise a Rady Evropské unie).

S přípravou a zavedením Evropského rámce kvalifikace (EQF) byl spojen předpoklad iniciování a tvorby národních rámců kvalifikací (NQF) postupně ve všech členských státech Evropské unie. Podle informací zprostředkovaných Cedefop ze srpna roku 2010 už všechny státy EU zahájily přípravy směřující k vytvoření národního rámce kvalifikací.

Do roku 2010 se měly členské státy pokusit zavést některá z navržených opatření na uznávání neformálního a informálního učení, například Pas mládeže (v rámci programu Mládež v akci) nebo Europass (napomáhající identifikovat a uznat schopnosti a kompetence získané mladými lidmi v rámci neformálního vzdělávání a informálního učení).

V mnoha evropských zemích existuje řada nástrojů, podporujících uznávání neformálního vzdělávání. Jedná se o průvodce procesem vyhodnocování a zhodnocování kompetencí, sebeevaluace, portfolia, certifikáty a nejrůznější poradenství. Státy EU se liší v uznávání neformálního vzdělávání, je to závislé na tom, jakou mírou a jak velkou iniciativu vyvíjejí k rozvoji a podpoře neformálního vzdělávání.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Praktické zkušenosti v uznávání neformálního vzdělávání v EU

Úroveň a míra uznávání neformálního vzdělávání v EU se v jednotlivých členských státech liší zejména podle toho, jak státy přistupují k doporučením vydaným EU a mírou informovanosti zaměstnavatelů a vzdělavatelů o možnostech neformálního vzdělávání.

Pro získání informací týkajících se praktických zkušeností v uznávání neformálního vzdělávání ze stran zaměstnavatelů a vzdělavatelů na úrovni členských států EU bylo zkontaktováno Centrum pro volný čas na Slovensku, mateřská školka v Polsku a zaměstnavatel, který se zabývá nábořem zaměstnanců a má pobočky po celé Evropské unii. Respondentům byly kladeny otázky týkající se především výběrového řízení a postoje k uznávání neformálního vzdělávání. Co se týče uznávání zkušeností a dovedností získaných při práci s dětmi a mládeží, z rozhovorů vyplynulo, že respondenti se při výběrovém řízení přiklánějí k uchazečům, kteří mají takto získanou praxi, avšak je také důležité, aby takto nabyté zkušenosti a dovednosti dokázali při výběrovém řízení prodat. Pokud se jedná o zaměstnavatele, jehož hlavní pracovní náplní je práce s dětmi a mládeží, je výhoda výše uvedené praxe jednoznačná a je preferovaná dokonce před vzděláním. Zkušenosti a dovednosti získané při práci s dětmi a mládeží potenciálnímu kandidátovi pomůžou zejména v prokázání zodpovědnosti, spolehlivosti a určité odolnosti (práce pod tlakem apod.).

Z provedených rozhovorů vyplynulo, že pokud člověk, který se vzdělává neformální cestou a disponuje např. dobrovolnickou praxí či rozvíjí svůj zájem ve svém volném čase, aniž by se jednalo o náhradu počátečního vzdělávání, má u pohovoru prokazatelně větší šanci danou pozici získat.

Bariéry uznávání neformálního vzdělávání u vzdělavatelů a zaměstnavatelů v ČR

Za bariéry uznávání neformálního vzdělávání považují vzdělavatelé a zaměstnavatelé především **bariéry v oblasti nedostatečných finančních zdrojů a legislativy**. Podle většiny respondentů tkví v nedostatečných finančních zdrojích na vzdělávání problém, díky kterému se nemůže neformální vzdělávání rozvíjet natolik, jak by bylo zapotřebí.

Zaměstnavatelé často zmiňovali, že *nedostatečné finanční zdroje* je nutí dočasně omezit neformální vzdělávání svých zaměstnanců. Omezují počet zaměstnanců, kteří se kurzů

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

zúčastňují (zejména na zaměstnance ve vedoucích a manažerských pozicích) a omezují také počet kurzů.

Dalším problémem je, že ve firmě je potřeba člověka, který se problematikou uznávání neformálního vzdělávání bude zabývat (personalista) a vzhledem k nedostatečným finančním zdrojům nemohou zejména malé, ale i některé střední firmy tohoto člověka zaměstnat. Častým problémem u firem se zaměstnaným personalistou, je kumulace více činností, které daný člověk vykonává, spojených nejen s personální činností. V obou případech tedy chybí znalost a potřeba zaměstnavatelů zabývat se uznáváním neformálního vzdělávání. To, že firmy nezaměstnávají personalistu, samozřejmě není důvodem, aby neuznávali neformální vzdělávání, ale vzhledem k tomu, že nemají dostatečné informace o možnostech neformálního vzdělávání, náplních kurzů, způsobech absolvování, certifikaci kurzů apod., může vést k tomu, že zaměstnavatelé nepovažují neformální vzdělávání za rovnocenné formálnímu a při výběrovém řízení upřednostní formální vzdělání.

Vzdělavatelské subjekty (kromě soukromých agentur) spatřují dlouhodobě finanční bariéru zejména z důvodu nízkého zájmu o poskytované vzdělávací kurzy a nedostatku vlastních zdrojů na jejich financování. Problémem se následně jeví nemožnost zaplacení si lektorů, především z důvodu nemožnosti nastavení si cen kurzů.

Všichni si uvědomují nedostatek finančních zdrojů, ať už jde o vzdělavatele, či zaměstnavatele. Tato problematika je spojena také s dotacemi, se kterými mají zaměstnavatelé velký problém, zejména z toho důvodu, že nemají prostor vyčlenit pracovníky, kteří by se věnovali pouze tomuto získávání finančních zdrojů.

Za *legislativní bariéru* je považováno to, že respondenti nemohou zaměstnávat lidi s neformálním vzděláním, protože mají zákonem dané jasné podmínky, kterými se musí řídit, ať už se jedná o zaměstnavatele či vzdělavatele.

Vzdělávacím subjektům legislativa nedává prostor ke zřízení neformálního vzdělávání. Někteří z dotázaných vzdělavatelů (střední školy) spatřují omezení také v tom, že si sami nemohou nastavit ceny kurzů a musí se řídit opět legislativou, zatímco soukromí vzdělavatelé tento problém neřeší a tím pádem jsou zvýhodněni.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Dle respondentů by se měla legislativa zjednodušit a mělo by se uzákonit propojení vzdělavatelů se zaměstnavateli – zejména co se týče poskytované odborné praxe během vzdělávacího procesu.

Někteří zaměstnavatelé spatřují problém v tom, že zákon vůbec neumožňuje, aby na jisté pozice byli přijati lidé s neformálním vzděláním, s čímž velký počet respondentů nesouhlasí, a tvrdí, že kdyby nebyli omezeni legislativou, klidně by zvýhodnili zaměstnance s neformálním vzděláním. Požadují však, aby měl zaměstnanec alespoň střední formální vzdělání, výuční list, anebo maturitu. Zaměstnavatelé by upřednostnili člověka s neformálním vzděláním a ještě lépe s praxí, před absolventem s vysokoškolským vzděláním.

„Měkké“ kompetence (tj. obecné způsobilosti), které zaměstnavatelé v ČR vyžadují od zaměstnanců v jednotlivých sektorech dle odvětvové struktury národního hospodářství

Nežádanější měkká kompetence je komunikativnost, spolupráce a schopnost týmové práce. Tyto kompetence jsou nejvíce žádané ve všech pracovních odvětvích, především pak v těch, které se zaměřují na práci s lidmi (pedagogika, sociální služby, zdravotnictví, obchod, bankovníctví, atd. ...). Tyto schopnosti jsou do jisté míry žádané i v technických a těžebních oborech. V mnohem větší míře jsou požadovány u zaměstnanců ve vedoucích pozicích, než u osob v pozicích manuálních, ale i na ty jsou do jisté míry kladeny takovéto požadavky. Naopak nejméně vyžadovanými dovednostmi jsou podnikatelské myšlení, ochota riskovat a umění navazovat kontakty, a to především u zaměstnanců na manuálních pozicích. Pokud jde o měkké kompetence ve vztahu ke vzdělavatelům, liší se jejich množství ve výukových programech podle typu vzdělavatele a směru vzdělávání (nejvíce se měkké kompetence vyskytují u humanitních oborů). Naprosto schází v osnovách technických směrů, čímž jsou studenti takového studia dosti omezeni ve výběru dalšího vzdělání a především zaměstnání. Nejsou dostatečně připraveni na trh práce, neumí se pohybovat ve společnosti, schází jim především komunikativní schopnosti. Jsou během studia ochuzeni o většinu soft skills a jejich studium se zaměřuje především na hard skills.

Odraz potřeb výše zmíněných kompetencí v systémech vyhledávání (a dalšího vzdělávání) zaměstnanců

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Měkké kompetence jsou vyžadovány v menší či větší míře u všech zaměstnanců, nejvíce pak u vedoucích pozic. Je zřejmé, že žádný ze zaměstnavatelů netouží po nekomunikativním a neschopném zaměstnanci. Avšak zaměstnavatelé kladou důraz především na ty kompetence, které bezprostředně souvisí s danou pracovní pozicí. Uchazeče a případně zaměstnance hodnotí podle toho, zda je schopen vykonávat požadovanou činnost a kompetence a dovednosti získané během neformálního vzdělávání (nesouvisející přímo s danou pozicí) považují pouze za přínos, ve smyslu ochoty dále se vzdělávat a pracovat na sobě, což však nenahradí formální vzdělání. Nejmenší důraz na tyto kompetence, které přímo nesouvisí s danou pozicí, je vnímán u manuálních pozic a u pozic, ve kterých lidé pracují samostatně a nejsou bezprostředně závislí na týmové spolupráci (lidé pracující u pásu, u stereotypně opakující se činnosti, apod.).

Z výzkumu dále vyplynulo, že většina zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům určitý druh neformálního vzdělávání, z finančních důvodů však musí někteří z nich bohužel od nabídky vzdělávacích kurzů svým zaměstnancům upustit. Největší část neformálního vzdělávání v podobě vzdělávacích kurzů zaměstnavatelů se týká rozvoje znalostí cizích jazyků, práce s počítačem, odborná školení a kurzy doplňující informace týkající se změn v zákonných podmínkách např. účetnictví, zákoník práce, apod., přičemž kurzy jsou hrazeny zaměstnavatelem.

Reakce vzdělavatelů na tyto potřeby

Vzdělavatelé se snaží reagovat na zvýšené požadavky v mezích, ve kterých je možno něco dělat. Velkou výhodou je flexibilita soukromých vzdělavatelů, kteří nejsou omezováni legislativou a mohou nastavit svůj vzdělávací program podle požadavků trhu a třeba i konkrétního zaměstnavatele. Vysoké školy a střední školy dosti často nemají ani zpětnou vazbu, aby byli schopni posoudit, co je nutno změnit a komunikace se zaměstnavateli je dosti složitá, v jistých oborech naprosto žádná.

Doporučení, která lze učinit vzdělavatelům, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby vzájemná komunikace vzdělavatelů v oblasti neformálního vzdělávání a formálního vzdělávání byla efektivní a funkční

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Zařazení neformálního vzdělávání do programů vzdělávacích institucí (mimo vzdělávací agentury, ve kterých už běží) se jeví jako vhodná forma kompenzace v případě poklesu zájmu o formální vzdělávání, a to především u kategorie vyšší sekundární, postsekundární, neterciární vzdělávání.

Pro zlepšení a vůbec navázání vzájemné komunikace mezi formálními a neformálními vzdělavateli, by bylo vhodné vytvořit jakousi společnou komunikační platformu, kde by se oba typy vzdělavatelů mohli setkávat, předávat si informace a nabyté zkušenosti. Důležité zároveň je, aby mezi vzdělavateli neexistovala rivalita a soutěžení, ale vzájemná doplňkovost a spolupráce. Zároveň by se mělo spolupracovat se zaměstnavateli. Situaci by mohlo řešit vybrání vzorku formálních a neformálních vzdělavatelů a také zaměstnavatelů, kteří budou brát ohled na aktuální potřeby trhu práce a budou spolupracovat a komunikovat. Tím by byl získán přehled nabídky a poptávky v porovnání s realitou a byla by zmapována skutečná potřeba určitých typů vzdělávání, které by mohlo být řešeno neformálním vzděláváním.

Doporučení, která lze učinit zaměstnavatelům, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby vzájemná komunikace vzdělavatelů v oblasti neformálního vzdělávání a zaměstnavatelů byla efektivní a funkční

Lze konstatovat, že komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli je dosti špatná. Zaměstnavatelé nejsou povinni spolupracovat se vzdělávacími subjekty, ať už s veřejnými nebo soukromými. Zaměstnavatelé dokonce i tvrdí, že oni je nepotřebují. Vzdělávání je pro ně dosti drahou záležitostí a oni si neuvědomují, že touto cestou investují sami do sebe. Nevidí věci v širším záběru a neuvědomují si, že když vzdělávají své zaměstnance, umožňují své firmě růst. Respondenti také podotkli, že neformální vzdělání má malou reklamu a spousta lidí si ani neuvědomuje, že je možné některé věci studovat a doplnit si i mimoškolským studiem. Naopak vzdělavatelé v tomto směru dosti často poukazují na to, že zaměstnavatelé nejsou schopni dobře a přesně specifikovat co od vzdělávacího programu očekávají. Při shrnutí všech poznatků, je dosti zřetelné, že komunikace dosti vážne na obou stranách a že zaměstnavatele necítí jakousi motivaci k tomu vůbec s neformálními vzdělavateli komunikovat.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Doporučení, která lze učinit pro zaměstnavatele, a pro celkové zlepšení komunikace jsou např.:

- Zlepšit informovanost zaměstnavatelů a široké veřejnosti o možnostech neformálního vzdělávání.
- Pokud ve firmě neexistuje pozice personalisty, vyčlenit osobu, která bude mít na starosti jak vzdělávání zaměstnanců ve firmě, tak nábor zaměstnanců a bude mít povědomí o neformálním vzdělávání.
- Navázat komunikaci se vzdělavateli a společně navrhovat náplně kurzů, které by vyhovovaly oběma stranám.
- Pokud firma nemá dostatek kvalifikované pracovní síly, či vnímá v tomto směru nějaký nedostatek, bylo by vhodné navázat komunikaci se vzdělavateli (v potřebném oboru) a nabízet studentům praxi, následně je zaučit a po absolvování studia jim nabídnout pracovní místo.
- Vzdělávat a rozvíjet své zaměstnance, protože lidé jsou základem každé organizace a firmy dosahují svých cílů především prostřednictvím lidí.
- Využít různých akcí a veletrhů (např. Gaudeamus) k navázání a prohloubení komunikace se vzdělavateli a nabízet společně vzdělání s následným pracovním uplatněním.

Doporučení, která lze učinit vzdělavatelům v oblasti neformálního vzdělávání, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby jejich vzájemná komunikace s ostatními vzdělavateli a zaměstnavateli byla efektivní a funkční?

Doporučení, která lze učinit pro vzdělavatele, a pro celkové zlepšení komunikace jsou např.:

- Poskytnout vzdělavatelům větší volnost v rozhodování o náplni výukových programů a současně podpořit vzájemnou spolupráci a komunikaci mezi vzdělavateli a zaměstnavateli s možností implementace výhod z této spolupráce plynoucích.
- Účelově vázané peníze na poskytovanou praxi vzdělavatelům ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nebo Ministerstva práce a sociálních věcí, podle toho, kolik absolventů dané školy, se v následujícím roce po absolvování uplatnilo na trhu práce.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Pro větší ochotu zaměstnavatelů poskytovat praxi studentům škol, nabídnout zaměstnavatelům nějakou výhodu, která by jim z poskytování praxe plynula. (např. reklama zdarma, finanční příspěvek osobě, zodpovědné za praxi ve firmě, apod.).
- Větší iniciativa vzdělavatelů k zaměstnavatelům týkající se nabídky vzdělávacích kurzů. (Dle názoru jednoho ze zaměstnavatelů by pomohlo, kdyby si zaměstnavatelé mohli přímo zadat osnovu kurzu, co se potřebují naučit a v čem se potřebují vzdělat a školitelé by podle toho postupovali.).
- Neformální vzdělávání je mladší, což s sebou přináší samozřejmě řadu problémů. Je nutné aplikovat příklady ze zahraničí, kde uznávání neformálního vzdělávání běžně funguje (např. Německo, Rakousko) a uvést tyto zkušenosti do povědomí lidí v ČR. Mělo by dojít ke zlepšení celkové informovanosti jak široké veřejnosti, tak vzdělavatelů i zaměstnavatelů o možnostech uznávání neformálního vzdělávání.

Nejlepší praktické zkušenosti v UNV v ČR

Uznávání neformálního vzdělávání je nejlépe hodnoceno u manuálních oborů a u pomocných prací. V některých sférách ošetřených legislativou je zcela nemožné pracovat pouze s neformálním vzděláním, je nutné mít alespoň nejnižší požadované vzdělání. Především se jedná o pedagogické obory, humanitní obory, zdravotnictví apod. Uznáváno je především neformální vzdělání ve formě dalšího vzdělání, je však nezbytné v dnešní společnosti mít alespoň státní maturitní zkoušku. Pokud se jedná o uznání práce s dětmi při přijímání do nového zaměstnání, je tento fakt vždy výhodou, ale u některých pozic pouze v případě, že by se zaměstnavatel rozhodoval mezi dvěma stejně vzdělanými lidmi s podobnou praxí. Především z toho důvodu, že práce s dětmi je velmi náročná a vyžaduje především obětování volného času, což je fakt, který může být značnou výhodou pro zaměstnavatele, který požaduje od svých zaměstnanců maximální nadšení pro práci.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.12.1 SWOT analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání

Z provedených rozhovorů se vzdělavateli a zaměstnavateli vyplynuly postoje a názory k uznávání neformálního vzdělávání, které lze rozdělit na silné a slabé stránky a příležitosti a ohrožení neformálního vzdělávání.

Postoj vzdělavatelů k uznávání neformálního vzdělávání

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> Kratší doba studia neformálního vzdělávání. Neformální vzdělávání se jeví jako cesta k možnému finančnímu zlepšení situace vzdělavatele. Neformální vzdělávání se jeví jako vhodná příležitost a možnost pro širokou veřejnost doplnit si vzdělání, rozšířit specializaci či zvýšit kvalifikaci. Neformální vzdělání se jeví jako jistá možnost řešení nedostatečné praxe 	<ul style="list-style-type: none"> Nízká informovanost týkající se možností neformálního vzdělávání a jeho uznávání. Neformální vzdělání nemůže plnohodnotně nahradit formální vzdělání. Formální vzdělavatelé (především univerzity) dávají důraz především na formální typ vzdělání.
Příležitosti	Ohrožení
<ul style="list-style-type: none"> Neformální vzdělávání se jeví jako možnost získání většího rozhledu, specializace a zvýšení kvalifikace pro širší veřejnost a zároveň zvýšení dostupnosti vzdělání. Zvýšená podpora aktivit vzdělavatelů v dalším vzdělávání zaměstnanců, což povede k dalšímu rozvoji jejich znalostí, dovedností a postupnému zvýšení kvalifikace. V případě poklesu zájmu o formální vzdělávání mají především vzdělavatelé v kategorii vyššího sekundárního, postsekundárního, neterciárního vzdělávání (zejména střední průmyslové školy a učiliště) možnost využít své prostory a lekory v oblasti neformálního vzdělávání, což jim může finančně kompenzovat danou situaci. Zvýšenou informovaností docílit většího zájmu široké veřejnosti o další vzdělávání. 	<ul style="list-style-type: none"> Obava z možného zneužívání uznávání neformálního vzdělávání za účelem finančního obohacení dané vzdělavací organizace. Nutné nastavení kontrolních mechanismů. Obava z budoucí uplatnitelnosti absolventů s formálním vzděláním (např. ve stavebnictví) z důvodu zaměstnávání levné pracovní síly s dostatečnou praxí pro danou pozici. Obava z nedostatečných finančních prostředků na financování vzdělavacích aktivit z důvodu nízkého zájmu o přípravné kurzy a zkoušky k získání kvalifikace.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Postoj zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> Oslovení zaměstnavatelé podporují neformální vzdělávání svých zaměstnanců formou vzdělávacích kurzů (zejména jazykové, počítačové kurzy, odborná školení apod.). Větší aktivita středních a velkých subjektů ve vzdělávání svých zaměstnanců. U specializovaných zaměstnavatelských subjektů (zejména řemeslných a manuálních pozic) je neformální vzdělávání bráno na stejné úrovni jako formální vzdělání. 	<ul style="list-style-type: none"> Velmi nízká informovanost týkající se možností neformálního vzdělávání a jeho uznávání. Většina zaměstnavatelů dává přednost formálnímu vzdělání u svých zaměstnanců před neformálním. Nedůvěra a neochota uznávat neformální vzdělání (kromě řemesel a některých administrativních a manuálních pozic). I přes ochotu některých zaměstnavatelských subjektů uznávat neformální vzdělávání existuje řada legislativních omezení a vnitřních směrnic organizace, které znemožňují dávat přednost lidem s neformálním vzděláním.
Příležitosti	Ohrožení
<ul style="list-style-type: none"> Zvýšená podpora aktivit zaměstnavatelů v dalším vzdělávání zaměstnanců, což povede k dalšímu rozvoji jejich znalostí, dovedností a postupnému zvýšení kvalifikace. Zvýšením a zefektivněním komunikace se vzdělavateli dosáhnout kvalitnější a lépe připravené pracovní síly na vstup na trh práce (např. umožněním praxe studentům nejen v technických oborech). 	<ul style="list-style-type: none"> Do budoucna obava z nedostatku absolventů s potřebným formálním vzděláním (např. prodavač, švadlena). Neuznávání neformálního vzdělávání ze stran zaměstnavatelů z důvodu nedostatečné informovanosti a zkušenosti samotných zaměstnavatelů s tímto druhem kvalifikace.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3.12.2 Předpokládaný vývoj situace v rámci rozvoje aktivní politiky zaměstnanosti do r. 2020

Česká republika patří mezi země, které již od Rakouska Uherska kladou velký důraz na tituly oproti dalším zemím EU. To se projevuje zejména při výběrovém řízení, kdy zaměstnavatelé kladou na dosažené formální vzdělání a získaný titul vysoký důraz a neformální vzdělání, zejména pak jeho uznávání, je stále v pozadí.

V systému neformálního vzdělávání se projevují významné rozdíly. Podle výsledků šetření z roku 2006¹⁸, neformální vzdělávání preferují osoby s vyšším dosaženým stupněm vzdělání, častěji je absolvují zaměstnaní než nezaměstnaní nebo osoby ekonomicky neaktivní. Rovněž, více se vzdělávají muži než ženy, pouze ve věku 40 až 54 let je podíl obou pohlaví vyrovnán, výjimkou jsou osoby mladší 25 let, v této kategorii převládají ženy.

Lze předpokládat, že při profesních změnách poroste role neformálního vzdělávání, avšak základem bude stále určitá míra formálního vzdělání (výuční list, či maturita), dále o uplatnitelnosti na trhu práce bude ve velké míře rozhodovat už vzdělání neformální. U některých profesí však nerozhoduje, jaké má člověk formální vzdělání, jelikož z pohledu zaměstnavatelů je důležitější specifická praktická dovednost, než dosažené vzdělání (např. u pozice svářeče).

Z důvodu ekonomického tlaku na snižování nákladů jsou zaměstnavatelé nuceni snižovat mzdy a následně tak může dojít ke snižování vlivu formálního vzdělání při výběrovém řízení. V souvislosti s ekonomickými úsporami dochází také ke snižování počtu pracovních míst, následně ke zvyšování míry nezaměstnanosti a k většímu tlaku na pracovní místa (zvyšuje se počet uchazečů o pracovní místa, a těch, kteří se z důvodu větší šance získat zaměstnání, překvalifikovávají). Rekvalifikace však není podnikateli uznávaná za dostatečnou, pokud se

¹⁸ Dotazníkový průzkum byl realizován v rámci grantu *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti ČR* s počtem respondentů 3000. Výzkum byl stratifikovaný se stejnou pravděpodobností výběru ve třech stratech dle vzdělání (osoby se ZŠ a SŠ bez maturity; osoby se SŠ s maturitou; osoby s VOŠ nebo s VŠ). Rovněž výběr byl rozdělen na dvě strata dle věku: 25–35 (osoby jenž vstupují na trh práce po roce 1989); 36 a více let. Dále byla provedena stratifikace dle regionu s nestejnou pravděpodobností výběru ve čtyřech hlavních stratech (Praha a Středočeský kraj – 600 respondentů, Kraj Vysočina – 600 respondentů, Moravskoslezský kraj – 600 respondentů a zbytek České republiky – 1200 respondentů). V pilotních regionech je 600 respondentů, tzn. každý segment dle vzdělání a věku obsahuje 100 osob. Navržený design umožňuje podrobnou komparaci segmentů mezi pilotními regiony a rovněž převážná data jsou reprezentativní i za celou republiku. Kritéria výběru respondentů: věk 25 až 60 let, pracují nebo by chtěli během příštích tří měsíců najít práci. Metoda sběru dat: rozhovor face-to-face, záznam odpovědí do papírového dotazníku.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

jedná o profesi s nezbytnou praktickou dovedností a potřebnými znalostmi např. účetní. Rekvalifikace je vnímána spíše jako aktivizační prvek pro nezaměstnané.

V oblasti vzdělávání, s ohledem na vývojové trendy v české společnosti, lze u formálního vzdělávání očekávat, že bude nadále převažovat trend růstu absolventů vysokých škol, který bude dlouhodobě zlepšovat vzdělanostní strukturu populace. Tento trend bude zesílen i vyšší mortalitou starších věkových kohort s nižší úrovní vzdělání. S růstem lidí s vysokoškolským vzděláním toto bude stále méně ochraňovat (pojišťovat) před nezaměstnaností. Dále se dá předpokládat, že skupina vysokoškoláků bude vnitřně výrazněji diferencována jak před rizikem nezaměstnanosti, tak podle příjmů. Určitě budou rozdíly mezi jednotlivými obory. V současnosti patří mezi nejperspektivnější obory z pohledu české společnosti informatika, právní vědy, ekonomie, lékařství. U ekonomie existuje určitá pochybnost o perspektivnosti, především v souvislosti s velkým nárůstem absolventů v tomto oboru. Obory právní vědy a lékařství si podrží svoji exkluzivitu a nebude docházet ke zvyšování počtu absolventů. K těmto oborům se dají přiřadit farmaceutické obory a architektura.

Nárůst podílu osob s VŠ vzděláním může za prvé, způsobovat překvalifikovanost, tzn., že část vysokoškolsky vzdělaných pracovníků zastává místo určené pracovníkům se vzděláním středoškolským bez výhledu na jeho změnu. Za druhé, vyšší počet vysokoškoláků, kteří nastoupí do tradičních vysokoškolských pozic, způsobí větší konkurenci a bude v rámci těchto pracovních pozic docházet k růstu diferenciací mzdy, jedné z klíčových charakteristik kvality pracovního místa.

Devalvace formálního vzdělání tak bude podporovat růst významu neformálního vzdělávání a také schopnosti a dovednosti člověka a ochotu učit se, jelikož lidé s formálním vzděláním často nejsou schopni prokázat své nabyté teoretické znalosti v praxi.

Rekvalifikace má smysl, pokud je dlouhodobá, ale ta je vysoce nákladná. Z hlediska úspor ve veřejných financích však lze očekávat, že výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti budou sníženy, a s tím souvisí pokles počtu všech rekvalifikací. Tyto rekvalifikace budou však postupně nahrazovány dílčími a úplnými kvalifikacemi dle Národní soustavy kvalifikací, která se neustále doplňuje a aktualizuje. Jedná se o formální uznání kompetencí získaných



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

neformálním vzděláváním v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Trh práce v ČR v posledních deseti letech prošel výraznými změnami, které byly způsobeny přechodem k tržnímu hospodářství, ale i v rámci modernizačních procesů přechodem k tzv. postindustrialní společnosti. Došlo k výraznému nárůstu zaměstnanosti v „neproduktivním sektoru“ služeb, především v obchodu, pronájmu nemovitostí, finančním zprostředkování a ve zdravotní a sociální péči. K nejvyššímu nárůstu z hlediska pracovních pozic došlo v oblasti technických, zdravotních a pedagogických pracovníků, dále pak se výrazně zvýšil počet řídicích pracovníků a zákonodárců. Rovněž pozitivní efekt je v nárůstu počtu pracovních míst na vědeckých a odborných pozicích. Z hlediska nabídky pracovní síly je možno současnou dobu brát jako určitý vrchol, který je způsoben vysokým podílem populace v produktivním věku a relativně vysokou mírou zaměstnanosti mužů i žen. V dlouhodobém období bude docházet k zeslabování těchto pozitivních vlivů. Nedostatek pracovní síly je částečně možno řešit zvýšeným přílivem migrantů, nicméně obdobné problémy budou mít všechny země Evropské unie, tzn., potenciální migranti budou mít větší výběr migračních cílů. Určité nebezpečí je v přesunu většího množství pracovníků při rostoucí ekonomické zátěži do neproduktivních oblastí služeb.

V současné době je společnost ve fázi změny. Velmi obtížně se předvídá, jak bude tato společnost vypadat za deset let. Dopady finanční krize tyto projekce dále více znesnadňují. Jeden z možných dopadů bude ten, že rostoucí ekonomická diferenciacie společnosti bude mít za následek společnost velmi nestabilní. V dřívějších dobách určitou pojistkou proti nestabilitě bylo právě VŠ vzdělání, ale tato pojistka přestává platit.

Probíhající ekonomická krize prověří odolnost lokálních ekonomik v kontextu udržitelného rozvoje, tzn. diverzifikovanou ekonomiku, která není přecitlivělá na externí zdroje. Přehnaná specializace některých regionů může mít výrazné dopady na extrémní růst nezaměstnanosti.

Na trhu práce bude nadále docházet k růstu koncentrace pracovních míst do měst, to povede k výraznějším nerovnoměrnostem v osídlení obyvatelstva především v periferních a těžko dostupných oblastech. Výraznou roli budou hrát vnitřní periferie, které částečně mohou kopírovat hranice krajského usprádaní. Odliv mladých vzdělaných lidí z důvodu nedostatku



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

pracovních míst bude způsobovat další zhoršování demosiální struktury a snižování rozvojových možností.

Současná ekonomická krize, která výrazně vychází ze sociálního kontextu (krize důvěry v ekonomický systém), může být důsledkem, ale na druhou stranu i popudem proměny společnosti, kdy lidé budou hledat nové formy, které způsobí obnovení důvěry v řád z toho plynoucí. Lze očekávat, že lidská společnost bude nucena přehodnotit dosavadní postoj k životu a reakci na něj. Certifikace osob prostřednictvím vysokoškolských titulů pozbude svou váhu, protože jedinec bude muset vyváženě reflektovat na plnohodnotný rozvoj osobnosti a všechny formy, jež k němu vedou, a lze předpokládat, že neformálnímu vzdělávání bude věnována jak ze strany zaměstnavatelů a vzdělavatelů, ale také široké veřejnosti, stále větší pozornost.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

POUŽITÉ ZKRATKY

ČR	Česká republika
EEA	European Economic Area – Evropský hospodářský prostor
EFTA	European Free Trade Association – Evropské sdružení volného obchodu
EQF	Evropský kvalifikační rámec
EU	Evropská unie
GAČR	Grantová agentura České republiky
IKT	Informační a komunikační technologie
NQR	Národní kvalifikační rámec
SŠ	Střední škola
UNV	uznávání neformálního vzdělávání
VŠ	Vysoká škola
VŘ	Výběrové řízení

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

SEZNAM ZDROJŮ A POUŽITÁ LITERATURA

Internetové zdroje

- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakon-c-179-2006-sb>
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- Zákon č. 68/2009, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů: <http://www.agentka.cz/cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti>
- Strategie celoživotního učení ČR (2007): <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/publikace-strategie-celozivotniho-uceni-cr>
- Implementační plán Strategie celoživotního učení (MŠMT 2008): <http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotni-uceni-cr>
- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR (2003): http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/strategie.htm
- Národní politika zaměstnanosti: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest>
- Dokumenty k uznávání neformálního vzdělávání k nahlédnutí: <http://www.nidm.cz/projekty/realizace-projektu/klice-pro-zivot/uznavani-neformalniho-vzdelavani/dokumenty-k-unv>
- Seznam měkkých kompetencí: <http://www.inzerceprace.cz/clanek/soft-skills-aneb-mekke-dovednosti/>
- <http://www.euractiv.cz/vzdelavani0/link-dossier/evropsky-kvalifikacni-ramec-a-narodni-soustava-kvalifikaci-cr>
- <http://www.nuov.cz/narodni-soustava-kvalifikaci>
- <http://www.nuov.cz/zakladni-informace>
- <http://www.pointos.eu/inpage/neformalni-vzdelavani/>
- <http://www.msmt.cz/vzdelavani/pro-uchazece-o-uznani-dilci-kvalifikace>
- <http://www.msmt.cz/vzdelavani/system-vzdelavani-v-cr>
- http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/mezinarodni_standardni_klasifikace_vzdelavani_isced
- <http://www.univcz.cz/ziskani-potvrzeni/>
- <http://www.mladezvakci.cz/informace-o-programu/o-programu-mladez-v-akci/>



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

– <http://www.euroskop.cz/670/sekce/vzdelani-a-skolstvi/>

Publikace

CEDEFOP, *The development of national qualifications frameworks in Europe* (August 2010)

CEDEFOP, *Validation of non-formal and informal learning in Europe, A snapshot 2007*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 978-92-896-0509-0.

TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: VSB-TU Ostrava, 2008. ISBN: 978-80-248-1729-3.

KIROVOVÁ, I. *Kariéra v souvislosti s přechodem k postindustrialismu*. Ostrava: VSB-TU Ostrava, 2007. ISBN: 978-80-248-1667-8.

Výzkumné projekty

2005-2007 GAČR 403/05/2496 *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v České republice*, hlavní řešitel (více informací na <http://knowledge.vsb.cz/>), financované Grantovou agenturou České republiky

Jiné zdroje

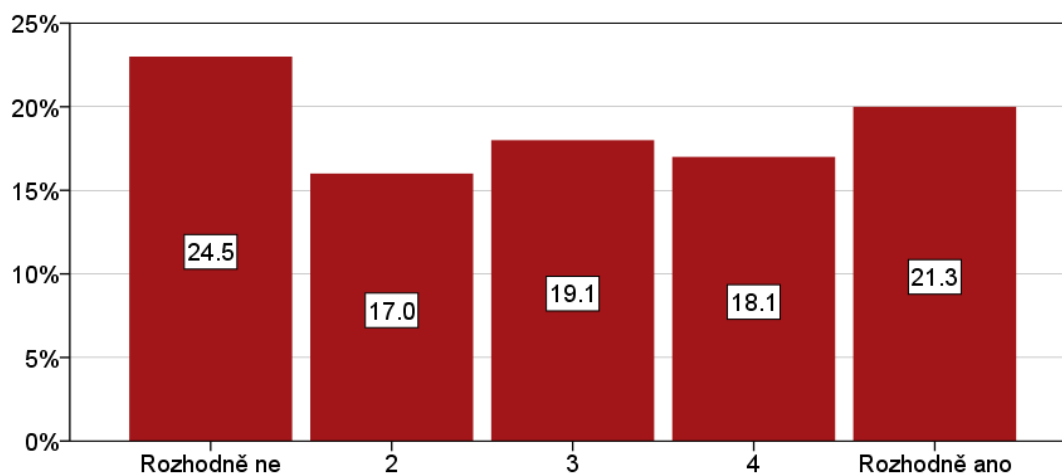
Informace poskytnuté Národním ústavem pro vzdělávání, školským poradenským zařízením a zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Divize NÚOV

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

PŘÍLOHY

A Bariéry uznávání neformálního vzdělávání u vzdělavatelů a zaměstnavatelů v ČR.

Graf A 1: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu legislativy.



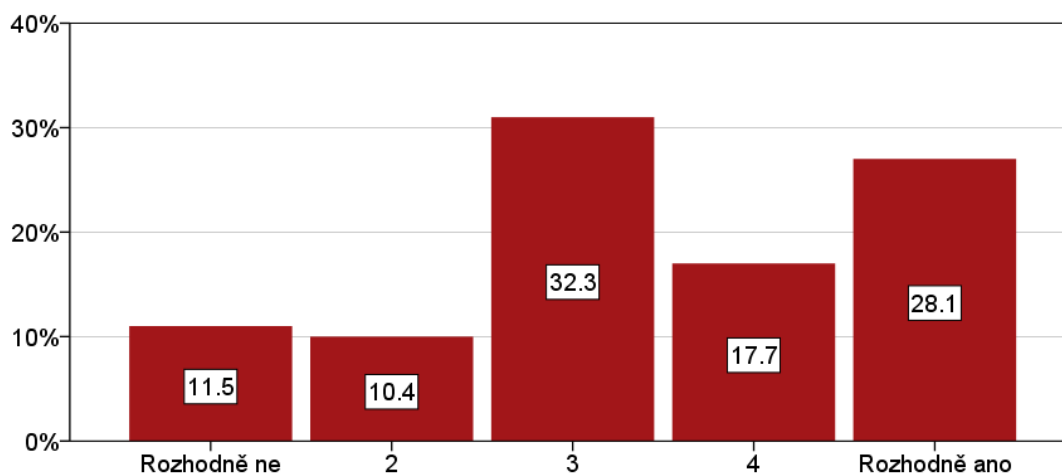
Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu legislativy?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

Graf A 2: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu nedostatečných finančních zdrojů na jeho financování ve Vaší organizaci.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

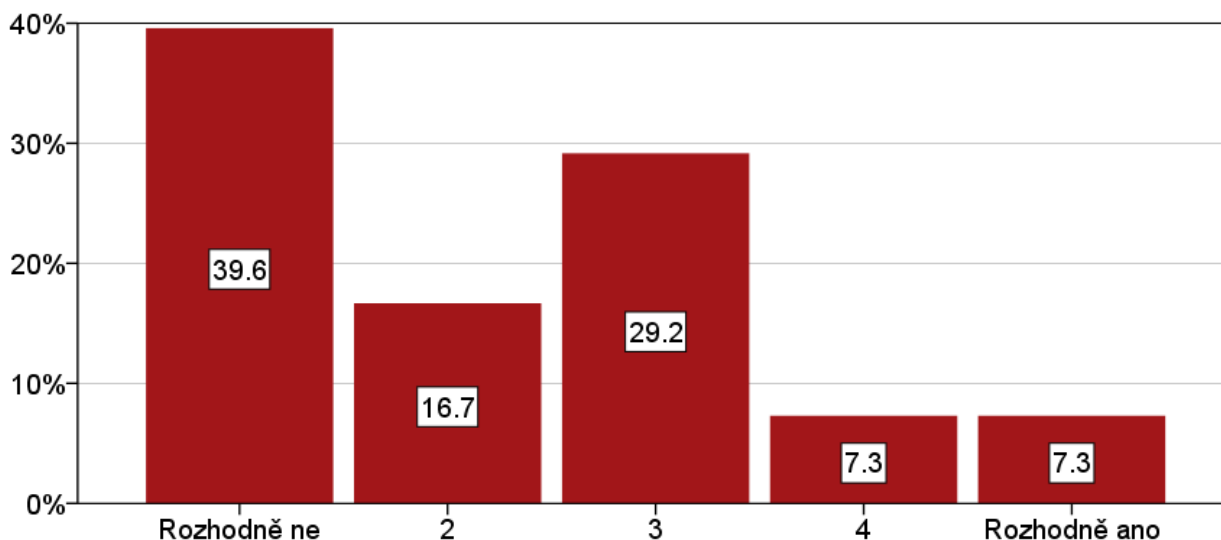
Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu nedostatečných finančních zdrojů na jeho financování ve Vaší organizaci?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf A 3: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu procesů ve Vaší organizace – kapacitě.



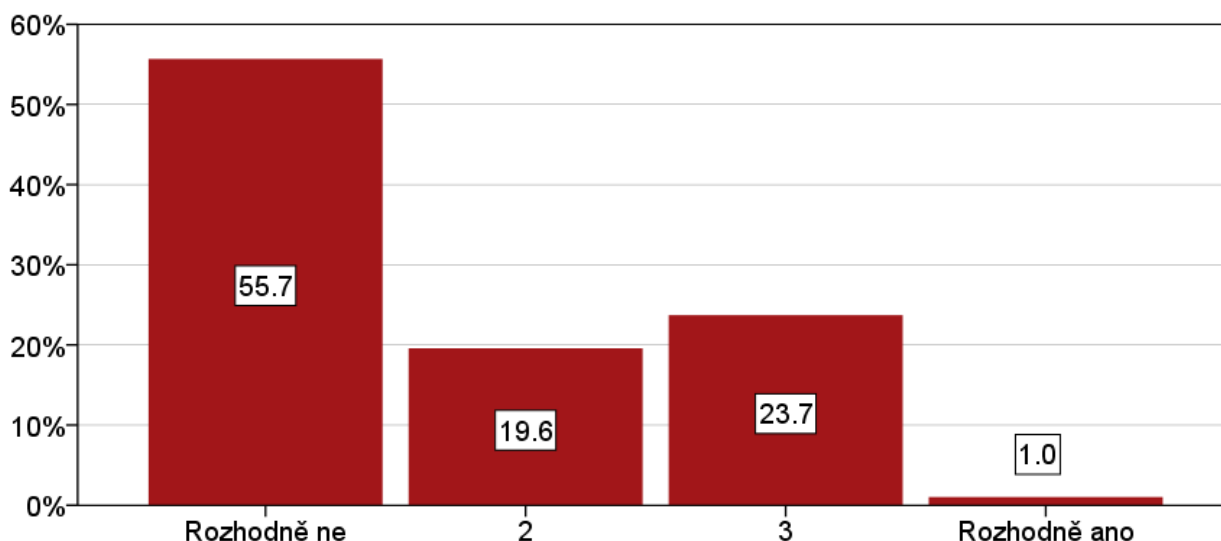
Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu procesů ve Vaší organizace - kapacitě?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

Graf A 4: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu firemní kultury.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

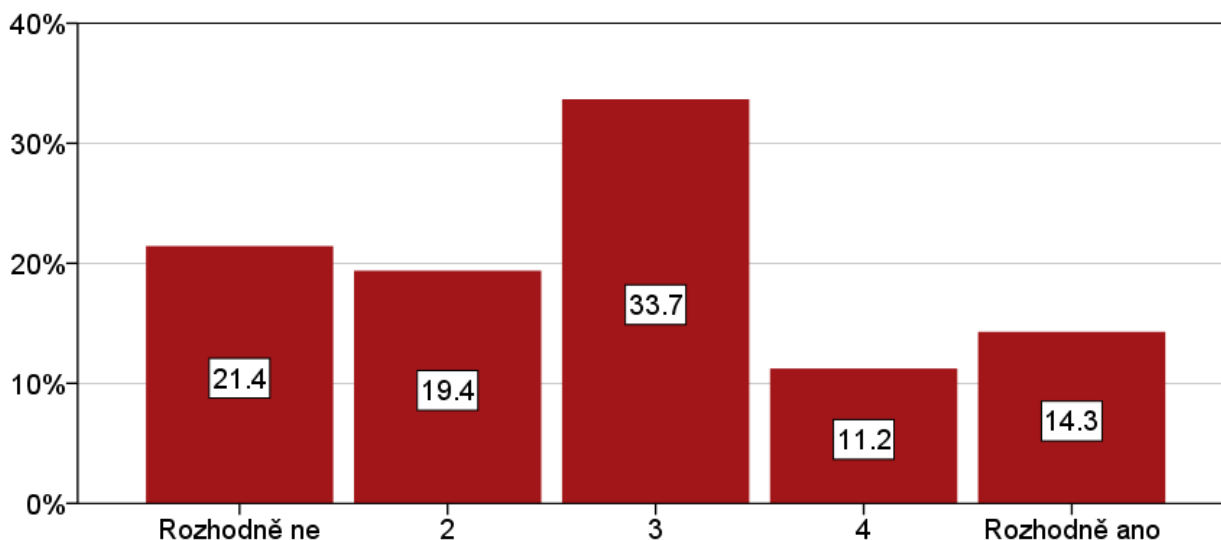
Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu firemní kultury?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf A 5: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu prosté neznalosti neformálního vzdělávání.



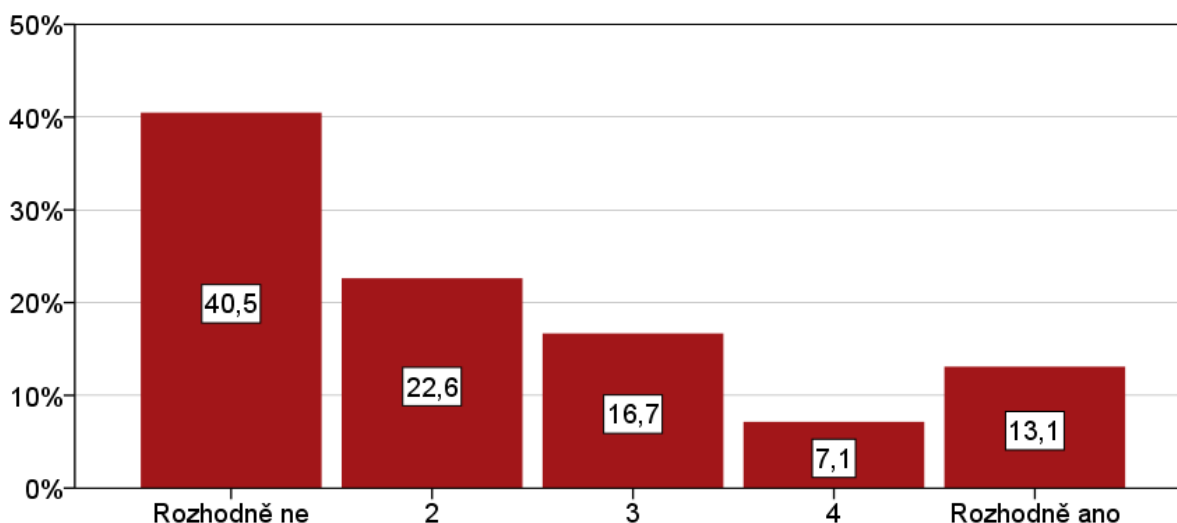
Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu prosté neznalosti neformálního vzdělávání?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

Graf A 6: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu legislativy.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

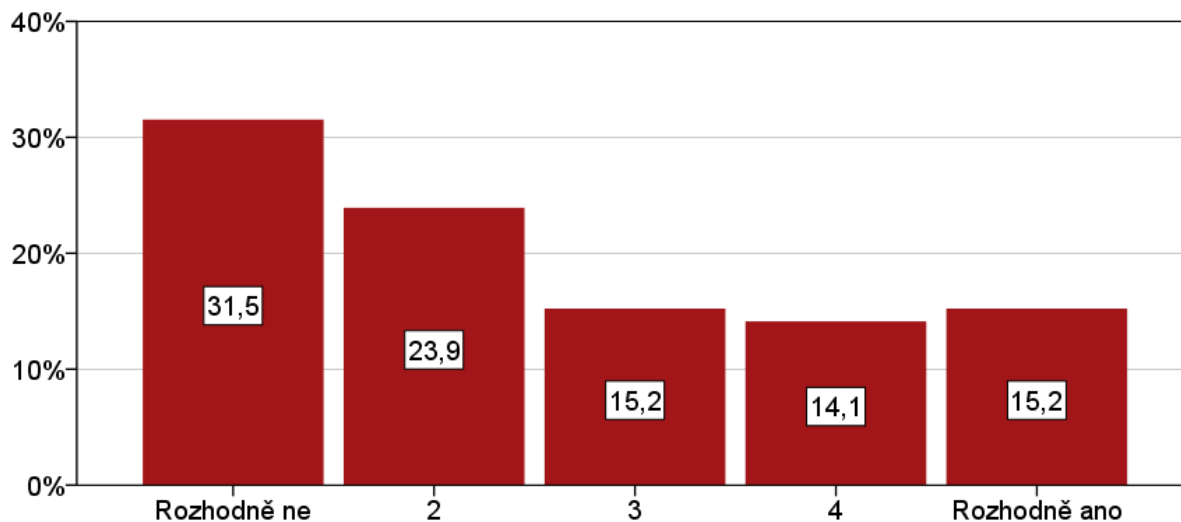
Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu legislativy?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf A 6: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu nedostatečných finančních zdrojů na jeho financování ve Vaší organizaci.



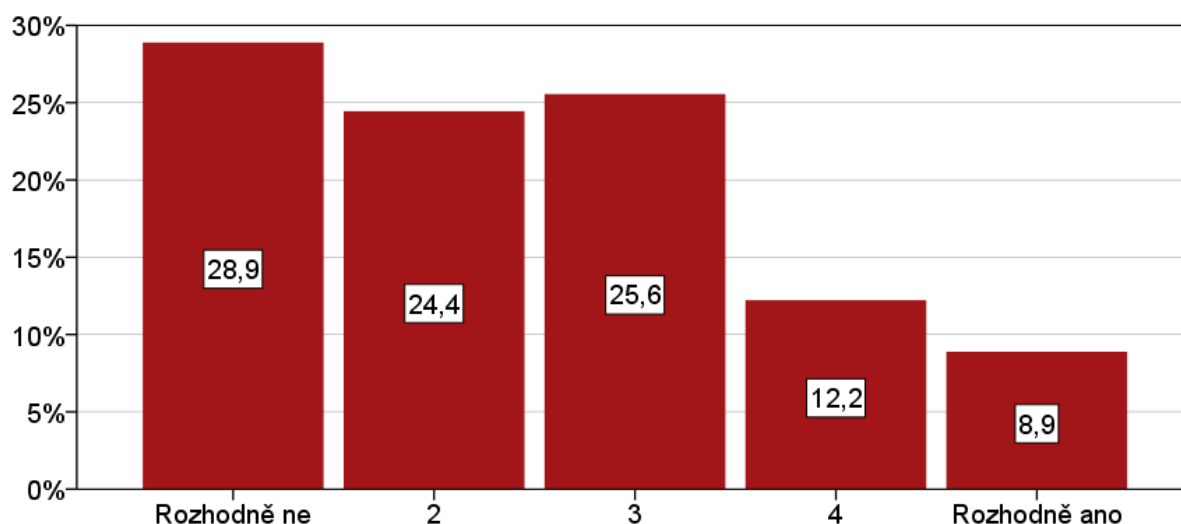
Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu nedostatečných finančních zdrojů na jeho financování ve Vaší organizaci?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

Graf A 7: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu procesů ve Vaší organizaci – kapacitě.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

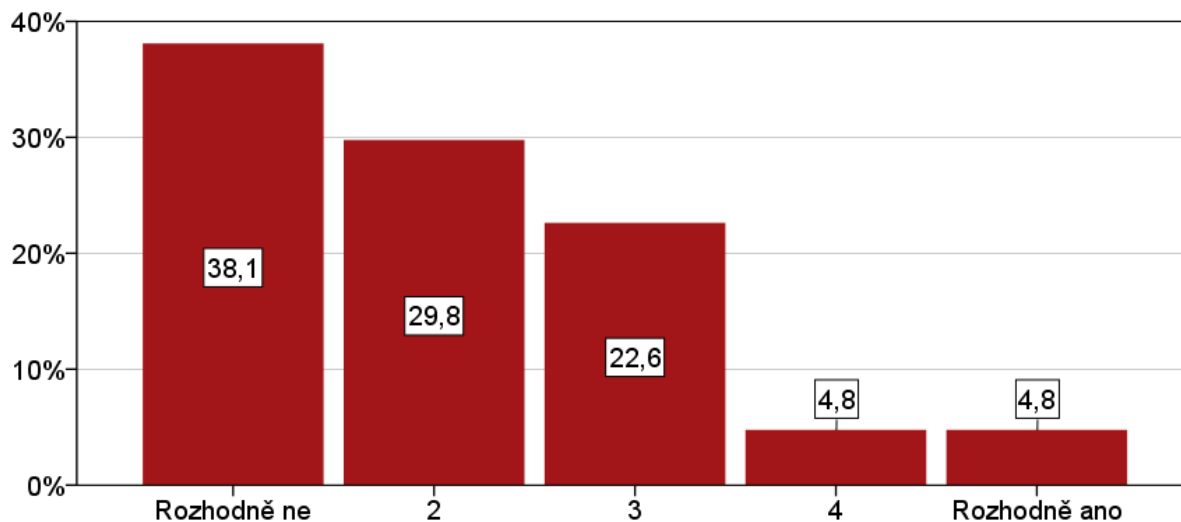
Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu procesů ve Vaší organizaci - kapacitě?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf A 8: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu firemní kultury.



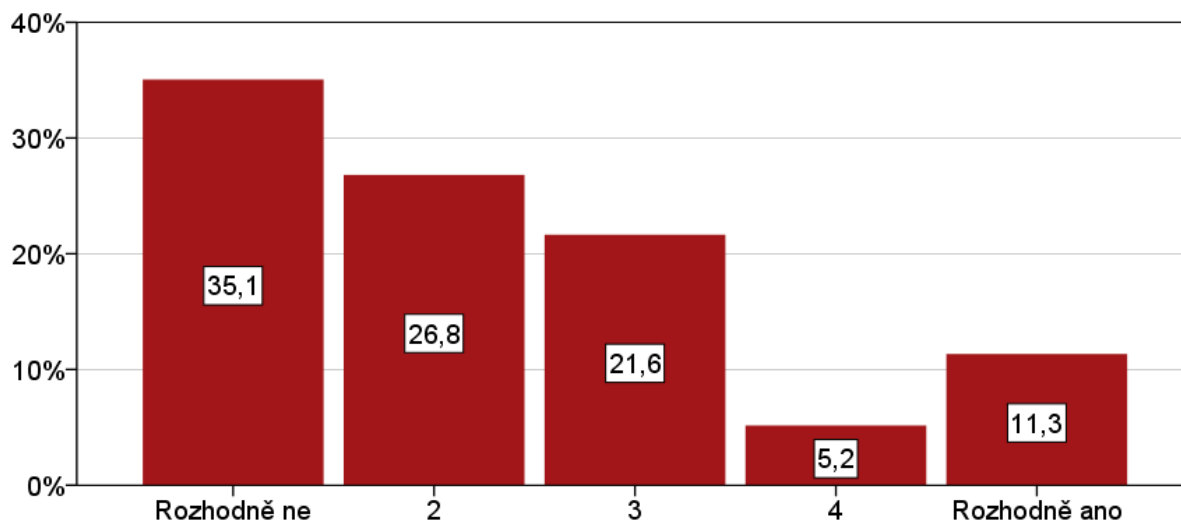
Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu firemní kultury?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

Graf A 9: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu prosté neznalosti neformálního vzdělávání.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu prosté neznalosti neformálního vzdělávání?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka A 1: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z daných důvodů podle obce

	Průměr odpovědí				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Z důvodu legislativy?	2,6	2,1	2,3	2,1	2,3
Z důvodu nedostatečných finančních zdrojů?	3,0	2,2	2,5	2,5	2,6
Z důvodu pracovních procesů a dějů ve firmě?	2,4	2,8	2,5	2,2	2,5
Z důvodu firemní kultury?	2,1	2,4	1,9	1,9	2,1
Z důvodu prosté neznalosti neformálního vzdělávání?	2,5	2,0	2,4	2,2	2,3

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne a 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

Tabulka A 2: Možné bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z daných důvodů podle obce

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	<= 49	50 - 249	250+	Celkem
Z důvodu legislativy?	2,1	2,3	2,7	2,3
Z důvodu nedostatečných finančních zdrojů?	2,5	2,7	2,5	2,6
Z důvodu pracovních procesů a dějů ve firmě?	2,4	2,6	2,5	2,5
Z důvodu firemní kultury?	1,8	2,2	2,4	2,1
Z důvodu prosté neznalosti neformálního vzdělávání?	2,1	2,0	3,0	2,3

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu?

Použitá škála: 1-5, když 1 = rozhodně ne a 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

B „Měkké“ kompetence, které zaměstnavatelé v ČR vyžadují od zaměstnanců v jednotlivých sektorech dle odvětvové struktury národního hospodářství.

Tabulka B 1: Soft skills vyžadované od zaměstnanců na daných pozicích dle velikosti firmy

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	≤49	50 - 249	250+	Celkem
Analytické myšlení - Manuální pozice	4,0	3,4	3,3	3,6
Analytické myšlení - Vedoucí pozice	4,5	4,7	4,8	4,6
Analytické myšlení - Ostatní pozice	4,4	4,5	4,6	4,5
Komplexní myšlení - Manuální pozice	4,0	3,6	3,3	3,7
Komplexní myšlení - Vedoucí pozice	4,6	4,8	4,8	4,7
Komplexní myšlení - Ostatní pozice	4,5	4,5	4,7	4,6
Komunikativnost - Manuální pozice	4,1	4,0	3,5	3,9
Komunikativnost - Vedoucí pozice	4,5	4,8	4,8	4,7
Komunikativnost - Ostatní pozice	4,5	4,7	4,8	4,6
Koncepční myšlení - Manuální pozice	4,1	3,5	3,0	3,6
Koncepční myšlení - Vedoucí pozice	4,5	4,8	4,8	4,7
Koncepční myšlení - Ostatní pozice	4,5	4,7	4,5	4,6
Umění navazovat kontakty - Manuální pozice	3,7	2,7	2,9	3,2
Umění navazovat kontakty - Vedoucí pozice	4,5	4,9	4,8	4,7
Umění navazovat kontakty - Ostatní pozice	4,3	3,8	4,2	4,1
Kreativita - Manuální pozice	4,0	3,9	3,1	3,7
Kreativita - Vedoucí pozice	4,4	4,8	4,4	4,5
Kreativita - Ostatní pozice	4,3	4,6	4,0	4,3
Umění kritizovat a přijímat kritiku - Manuální pozice	4,1	4,1	3,5	3,9
Umění kritizovat a přijímat kritiku - Vedoucí pozice	4,7	4,7	4,4	4,6
Umění kritizovat a přijímat kritiku - Ostatní pozice	4,4	4,4	4,1	4,3
Podnikatelské myšlení - Manuální pozice	3,4	2,8	2,2	2,9
Podnikatelské myšlení - Vedoucí pozice	4,4	4,6	4,1	4,4
Podnikatelské myšlení - Ostatní pozice	3,8	3,3	3,1	3,5
Ochota riskovat - Manuální pozice	3,5	2,8	3,0	3,1
Ochota riskovat - Vedoucí pozice	3,9	3,5	3,9	3,8
Ochota riskovat - Ostatní pozice	3,7	3,3	3,5	3,5
Organizační schopnosti - Manuální pozice	4,1	3,9	3,5	3,9
Organizační schopnosti - Vedoucí pozice	4,6	4,8	4,7	4,7

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	≤49	50 - 249	250+	Celkem
Organizační schopnosti - Ostatní pozice	4,5	4,7	4,6	4,6
Otevřenost - Manuální pozice	4,4	4,4	3,8	4,3
Otevřenost - Vedoucí pozice	4,6	4,8	4,6	4,7
Otevřenost - Ostatní pozice	4,6	4,8	4,6	4,6
Pracovitost - Manuální pozice	4,5	4,5	4,4	4,4
Pracovitost - Vedoucí pozice	4,6	4,9	4,7	4,7
Pracovitost - Ostatní pozice	4,6	4,9	4,7	4,7
Umění řešit konflikty - Manuální pozice	4,1	3,5	3,4	3,7
Umění řešit konflikty - Vedoucí pozice	4,6	4,8	4,8	4,7
Umění řešit konflikty - Ostatní pozice	4,3	4,2	4,4	4,3
Sebereflexe - sebehodnocení - Manuální pozice	4,5	4,1	3,9	4,2
Sebereflexe - sebehodnocení - Vedoucí pozice	4,6	4,7	4,6	4,6
Sebereflexe - sebehodnocení - Ostatní pozice	4,6	4,5	4,6	4,5
Sociální empatie - Manuální pozice	4,1	3,7	3,6	3,9
Sociální empatie - Vedoucí pozice	4,5	4,6	4,5	4,6
Sociální empatie - Ostatní pozice	4,4	4,2	4,3	4,3
Spolupráce - Manuální pozice	4,5	4,5	4,3	4,4
Spolupráce - Vedoucí pozice	4,7	4,9	4,7	4,8
Spolupráce - Ostatní pozice	4,7	4,9	4,7	4,8
Strukturální myšlení - Manuální pozice	4,2	3,8	3,6	3,9
Strukturální myšlení - Vedoucí pozice	4,7	4,8	4,7	4,7
Strukturální myšlení - Ostatní pozice	4,6	4,7	4,5	4,6
Týmová práce - Manuální pozice	4,6	4,5	4,5	4,5
Týmová práce - Vedoucí pozice	4,7	4,9	4,8	4,8
Týmová práce - Ostatní pozice	4,7	4,9	4,8	4,8
Výkonnost - Manuální pozice	4,6	4,5	4,5	4,5
Výkonnost - Vedoucí pozice	4,7	4,9	4,8	4,8
Výkonnost - Ostatní pozice	4,7	4,9	4,8	4,8
Zvyšování kvalifikace - Manuální pozice	4,1	3,9	3,5	3,9
Zvyšování kvalifikace - Vedoucí pozice	4,5	4,8	4,7	4,7
Zvyšování kvalifikace - Ostatní pozice	4,4	4,6	4,6	4,5

Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Které tzv. „měkké“ kompetence (tj. obecné způsobilosti – soft skills) vyžadujete od svých zaměstnanců na daných pozicích?

Použitá škála: 1 - 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano
Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ
Tabulka B 2: Soft skills vyžadované od zaměstnanců na daných pozicích dle kraje

	Průměr odpovědí				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Analytické myšlení - Manuální pozice	3,9	3,1	3,8	3,3	3,6
Analytické myšlení - Vedoucí pozice	4,8	4,5	4,7	4,6	4,6
Analytické myšlení - Ostatní pozice	4,6	4,3	4,5	4,5	4,5
Komplexní myšlení - Manuální pozice	4,0	3,3	4,0	3,2	3,7
Komplexní myšlení - Vedoucí pozice	4,8	4,7	4,7	4,6	4,7
Komplexní myšlení - Ostatní pozice	4,7	4,4	4,5	4,5	4,6
Komunikativnost - Manuální pozice	4,2	3,5	4,0	3,9	3,9
Komunikativnost - Vedoucí pozice	4,9	4,6	4,6	4,6	4,7
Komunikativnost - Ostatní pozice	4,8	4,4	4,6	4,6	4,6
Koncepční myšlení - Manuální pozice	4,0	3,0	3,9	3,4	3,6
Koncepční myšlení - Vedoucí pozice	4,8	4,6	4,8	4,5	4,7
Koncepční myšlení - Ostatní pozice	4,7	4,5	4,6	4,4	4,6
Umění navazovat kontakty - Manuální pozice	3,8	2,1	3,3	3,3	3,2
Umění navazovat kontakty - Vedoucí pozice	4,9	4,7	4,8	4,4	4,7
Umění navazovat kontakty - Ostatní pozice	4,6	3,6	4,0	4,1	4,1
Kreativita - Manuální pozice	4,0	3,2	3,8	3,9	3,7
Kreativita - Vedoucí pozice	4,7	4,2	4,8	4,5	4,5
Kreativita - Ostatní pozice	4,5	3,7	4,6	4,5	4,3
Umění kritizovat a přijímat kritiku - Manuální pozice	4,3	3,1	4,2	4,1	3,9
Umění kritizovat a přijímat kritiku - Vedoucí pozice	4,7	4,5	4,7	4,5	4,6
Umění kritizovat a přijímat kritiku - Ostatní pozice	4,7	3,6	4,5	4,4	4,3
Podnikatelské myšlení - Manuální pozice	3,5	1,9	2,9	3,1	2,9
Podnikatelské myšlení - Vedoucí pozice	4,4	4,1	4,7	4,3	4,4
Podnikatelské myšlení - Ostatní pozice	3,9	2,4	3,7	3,7	3,5
Ochota riskovat - Manuální pozice	3,3	2,6	3,2	3,2	3,1
Ochota riskovat - Vedoucí pozice	4,0	3,2	4,0	3,8	3,8
Ochota riskovat - Ostatní pozice	3,9	2,8	3,5	3,7	3,5
Organizační schopnosti - Manuální pozice	4,1	3,4	4,0	3,8	3,9
Organizační schopnosti - Vedoucí pozice	4,7	4,7	4,8	4,6	4,7

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	Průměr odpovědí				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Organizační schopnosti - Ostatní pozice	4,7	4,5	4,6	4,5	4,6
Otevřenost - Manuální pozice	4,4	4,1	4,5	3,9	4,3
Otevřenost - Vedoucí pozice	4,8	4,6	4,8	4,5	4,7
Otevřenost - Ostatní pozice	4,8	4,6	4,7	4,5	4,6
Pracovitost - Manuální pozice	4,4	4,3	4,6	4,4	4,4
Pracovitost - Vedoucí pozice	4,8	4,7	4,8	4,7	4,7
Pracovitost - Ostatní pozice	4,8	4,7	4,8	4,7	4,7
Umění řešit konflikty - Manuální pozice	4,1	3,0	3,8	3,6	3,7
Umění řešit konflikty - Vedoucí pozice	4,9	4,6	4,7	4,6	4,7
Umění řešit konflikty - Ostatní pozice	4,7	3,8	4,2	4,3	4,3
Sebereflexe - sebehodnocení - Manuální pozice	4,4	4,0	4,1	4,1	4,2
Sebereflexe - sebehodnocení - Vedoucí pozice	4,9	4,3	4,6	4,6	4,6
Sebereflexe - sebehodnocení - Ostatní pozice	4,8	4,3	4,4	4,6	4,5
Sociální empatie - Manuální pozice	4,2	3,2	3,9	4,1	3,9
Sociální empatie - Vedoucí pozice	4,7	4,3	4,5	4,6	4,6
Sociální empatie - Ostatní pozice	4,6	3,8	4,2	4,5	4,3
Spolupráce - Manuální pozice	4,4	4,5	4,6	4,3	4,4
Spolupráce - Vedoucí pozice	4,9	4,7	4,8	4,7	4,8
Spolupráce - Ostatní pozice	4,9	4,7	4,8	4,7	4,8
Strukturální myšlení - Manuální pozice	4,2	3,5	4,0	3,8	3,9
Strukturální myšlení - Vedoucí pozice	4,9	4,6	4,8	4,6	4,7
Strukturální myšlení - Ostatní pozice	4,9	4,5	4,5	4,5	4,6
Týmová práce - Manuální pozice	4,6	4,5	4,6	4,4	4,5
Týmová práce - Vedoucí pozice	4,9	4,7	4,8	4,6	4,8
Týmová práce - Ostatní pozice	4,9	4,7	4,8	4,6	4,8
Výkonnost - Manuální pozice	4,6	4,5	4,6	4,4	4,5
Výkonnost - Vedoucí pozice	4,9	4,7	4,8	4,6	4,8
Výkonnost - Ostatní pozice	4,9	4,7	4,8	4,6	4,8
Zvyšování kvalifikace - Manuální pozice	4,1	3,5	4,1	3,8	3,9
Zvyšování kvalifikace - Vedoucí pozice	4,7	4,5	4,8	4,6	4,7
Zvyšování kvalifikace - Ostatní pozice	4,7	4,3	4,5	4,5	4,5

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Které tzv. „měkké“ kompetence (tj. obecné způsobilosti – soft skills) vyžadujete od svých zaměstnanců na daných pozicích?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Tabulka B 3: Měkké kompetence (soft skills) získané neformálním vzděláním dle velikosti firmy

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	≤ 49	50 - 249	250+	Celkem
Analytické myšlení	3,7	3,8	3,6	3,7
Komplexní myšlení	3,6	3,8	3,6	3,7
Komunikativnost	3,5	3,8	3,4	3,6
Koncepční myšlení	3,5	3,7	3,6	3,6
Umění navazovat kontakty	3,5	3,6	3,5	3,6
Kreativita	3,6	3,8	3,5	3,7
Kritičnost	3,5	3,7	3,4	3,5
Podnikatelské myšlení	3,3	3,6	3,4	3,4
Ochota riskovat	3,4	3,6	3,3	3,5
Organizační schopnosti	3,4	3,9	3,7	3,6
Otevřenost	3,5	3,7	3,3	3,5
Pracovitost	3,5	3,7	3,3	3,5
Umění řešit konflikty	3,5	3,7	3,3	3,5
Sebereflexe - sebehodnocení	3,4	3,7	3,6	3,6
Sociální empatie	3,5	3,7	3,4	3,5
Spolupráce	3,7	3,7	3,7	3,7
Strukturální myšlení	3,6	3,7	3,7	3,6
Týmová práce	3,6	3,8	3,7	3,7
Výkonnost	3,5	3,7	3,4	3,5
Zvyšování kvalifikace	3,8	3,9	3,9	3,8

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Které měkké kompetence zaměstnanci nemohou získat formálním vzděláním, ale naopak neformálně?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka B 4: Měkké kompetence (soft skills) získané neformálním vzděláním dle kraje

	Průměr odpovědí				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Analytické myšlení	3,9	3,8	3,4	3,6	3,7
Komplexní myšlení	3,9	3,8	3,3	3,6	3,7
Komunikativnost	3,6	3,5	3,5	3,7	3,6
Koncepční myšlení	3,7	3,6	3,4	3,6	3,6
Umění navazovat kontakty	3,9	3,7	3,1	3,5	3,6
Kreativita	3,8	3,7	3,5	3,6	3,7
Kritičnost	3,7	3,7	3,3	3,5	3,5
Podnikatelské myšlení	3,7	3,3	3,3	3,4	3,4
Ochota riskovat	3,7	3,5	3,2	3,4	3,5
Organizační schopnosti	3,8	3,6	3,5	3,4	3,6
Otevřenost	3,7	3,5	3,3	3,6	3,5
Pracovitost	3,6	3,5	3,3	3,5	3,5
Umění řešit konflikty	3,7	3,3	3,5	3,4	3,5
Sebereflexe - sebehodnocení	3,8	3,5	3,4	3,4	3,6
Sociální empatie	3,8	3,6	3,4	3,3	3,5
Spolupráce	3,9	3,8	3,4	3,5	3,7
Strukturální myšlení	3,9	3,6	3,4	3,6	3,6
Týmová práce	3,9	3,6	3,5	3,7	3,7
Výkonnost	3,8	3,5	3,4	3,3	3,5
Zvyšování kvalifikace	4,0	3,8	3,9	3,6	3,8

Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Které měkké kompetence zaměstnanci nemohou získat formálním vzděláním, ale naopak neformálně?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka B 5: Měkké kompetence (soft skills) získané neformálním vzděláním dle kraje

	Průměr odpovědí				
	Odvětví dle OKEČ				
	primární	sekundární	terciární	kvarterní	Celkem
Analytické myšlení	3,2	3,6	3,9	3,7	3,7
Komplexní myšlení	2,6	3,5	3,9	3,8	3,7
Komunikativnost	2,8	3,6	3,7	3,6	3,6
Koncepční myšlení	2,4	3,5	3,8	3,7	3,6
Umění navazovat kontakty	2,4	3,4	3,9	3,7	3,6
Kreativita	3,2	3,5	3,9	3,7	3,7
Kritičnost	2,4	3,4	3,8	3,7	3,5
Podnikatelské myšlení	2,0	3,4	3,8	3,5	3,4
Ochota riskovat	2,4	3,4	3,8	3,5	3,5
Organizační schopnosti	2,4	3,6	3,7	3,8	3,6
Otevřenost	2,4	3,5	3,8	3,5	3,5
Pracovitost	2,2	3,4	3,8	3,5	3,5
Umění řešit konflikty	3,2	3,4	3,6	3,6	3,5
Sebereflexe - sebehodnocení	3,2	3,5	3,6	3,7	3,6
Sociální empatie	2,2	3,4	3,9	3,7	3,5
Spolupráce	2,6	3,5	4,0	3,8	3,7
Strukturální myšlení	3,0	3,5	3,8	3,7	3,6
Týmová práce	3,2	3,6	3,9	3,8	3,7
Výkonnost	2,6	3,5	3,8	3,6	3,5
Zvyšování kvalifikace	3,6	3,8	3,8	4,0	3,8

Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Které měkké kompetence zaměstnanci nemohou získat formálním vzděláním, ale naopak neformálně?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Tabulka B 7: Růst požadavků na soft skills

	Typ vzdělavatele	
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury
	Průměr odpovědí	
Rostou požadavky na soft skills?	3,4	3,9
Rostou požadavky na hard skills?	3,8	4,0

Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

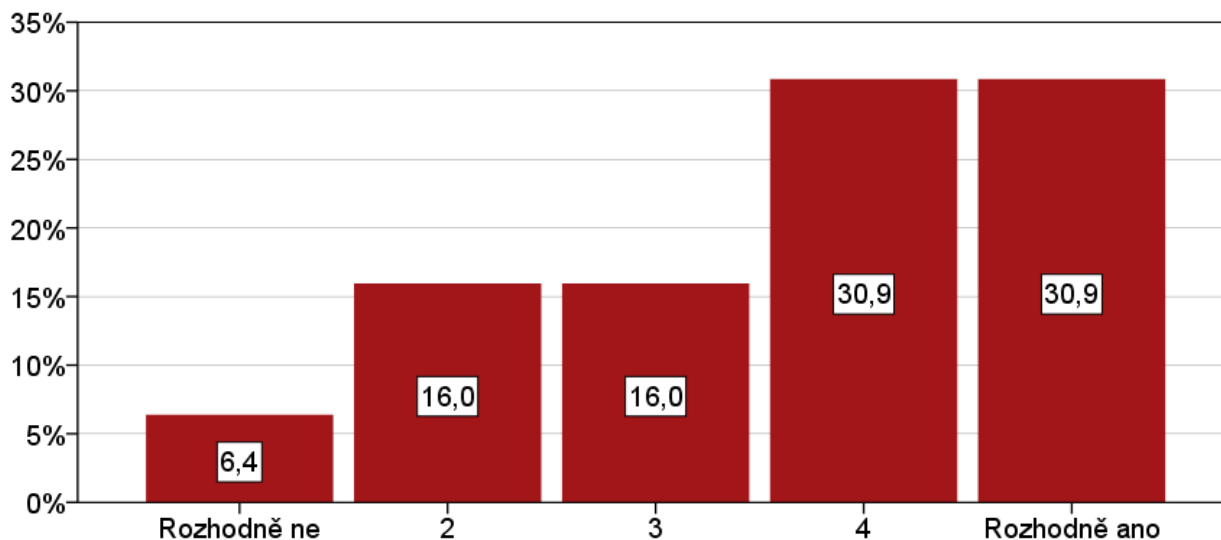
Otázka: Rostou požadavky na soft skills?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf B 1: Růst požadavků na soft skills.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Rostou požadavky na soft skills?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

Tabulka B 8: Růst požadavků na soft skills podle OKEČ

	Průměr odpovědi				
	Odvětví dle OKEČ				
	primární	sekundární	terciární	kvartérní	Celkem
Analytické myšlení - Manuální pozice	4,4	3,5	3,2	4,0	3,6
Analytické myšlení - Vedoucí pozice	5,0	4,7	4,3	4,8	4,6
Analytické myšlení - Ostatní pozice	4,5	4,5	4,2	4,7	4,5
Komplexní myšlení - Manuální pozice	4,2	3,8	3,2	3,8	3,7
Komplexní myšlení - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,4	4,8	4,7
Komplexní myšlení - Ostatní pozice	4,5	4,6	4,3	4,7	4,6
Komunikativnost - Manuální pozice	3,8	3,8	3,4	4,6	3,9
Komunikativnost - Vedoucí pozice	4,8	4,8	4,3	4,8	4,7
Komunikativnost - Ostatní pozice	4,8	4,7	4,3	4,8	4,6
Koncepční myšlení - Manuální pozice	4,6	3,5	3,3	3,9	3,6
Koncepční myšlení - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,3	4,8	4,7
Koncepční myšlení - Ostatní pozice	5,0	4,6	4,3	4,7	4,6
Umění navazovat kontakty - Manuální pozice	3,6	2,6	3,1	3,9	3,2
Umění navazovat kontakty - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,3	4,8	4,7
Umění navazovat kontakty - Ostatní pozice	4,5	3,7	4,2	4,5	4,1
Kreativita - Manuální pozice	4,0	3,5	3,5	4,2	3,7

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	Průměr odpovědi				
	Odvětví dle OKEČ				
	primární	sekundární	terciární	kvartérní	Celkem
Kreativita - Vedoucí pozice	5,0	4,6	4,3	4,6	4,5
Kreativita - Ostatní pozice	4,5	4,2	4,2	4,5	4,3
Umění kritizovat a přijímat kritiku - Manuální pozice	4,4	3,8	3,9	4,2	3,9
Umění kritizovat a přijímat kritiku - Vedoucí pozice	4,8	4,7	4,5	4,6	4,6
Umění kritizovat a přijímat kritiku - Ostatní pozice	4,8	4,2	4,3	4,4	4,3
Podnikatelské myšlení - Manuální pozice	3,8	2,4	2,8	3,6	2,9
Podnikatelské myšlení - Vedoucí pozice	5,0	4,6	4,3	4,2	4,4
Podnikatelské myšlení - Ostatní pozice	4,0	3,1	3,6	3,7	3,5
Ochota riskovat - Manuální pozice	2,8	2,9	3,0	3,6	3,1
Ochota riskovat - Vedoucí pozice	3,8	3,8	3,8	3,7	3,8
Ochota riskovat - Ostatní pozice	3,3	3,5	3,6	3,6	3,5
Organizační schopnosti - Manuální pozice	4,6	3,8	3,1	4,5	3,9
Organizační schopnosti - Vedoucí pozice	4,8	4,8	4,4	4,8	4,7
Organizační schopnosti - Ostatní pozice	4,8	4,6	4,3	4,8	4,6
Otevřenost - Manuální pozice	5,0	4,3	3,8	4,4	4,3
Otevřenost - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,5	4,7	4,7
Otevřenost - Ostatní pozice	5,0	4,8	4,4	4,7	4,6
Pracovitost - Manuální pozice	5,0	4,5	4,0	4,7	4,4
Pracovitost - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,5	4,8	4,7
Pracovitost - Ostatní pozice	5,0	4,8	4,5	4,8	4,7
Umění řešit konflikty - Manuální pozice	4,6	3,4	3,5	4,2	3,7
Umění řešit konflikty - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,5	4,8	4,7
Umění řešit konflikty - Ostatní pozice	5,0	4,1	4,0	4,6	4,3
Sebereflexe - sebehodnocení - Manuální pozice	4,8	3,9	4,1	4,6	4,2
Sebereflexe - sebehodnocení - Vedoucí pozice	5,0	4,6	4,5	4,7	4,6
Sebereflexe - sebehodnocení - Ostatní pozice	5,0	4,4	4,5	4,7	4,5
Sociální empatie - Manuální pozice	4,2	3,4	3,9	4,4	3,9
Sociální empatie - Vedoucí pozice	5,0	4,5	4,5	4,7	4,6
Sociální empatie - Ostatní pozice	5,0	4,0	4,3	4,6	4,3
Spolupráce - Manuální pozice	4,2	4,5	4,2	4,7	4,4
Spolupráce - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,6	4,8	4,8
Spolupráce - Ostatní pozice	5,0	4,8	4,5	4,8	4,8
Strukturální myšlení - Manuální pozice	4,4	3,6	3,5	4,5	3,9
Strukturální myšlení - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,5	4,8	4,7

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	Průměr odpovědi				
	Ovětví dle OKEČ				
	primární	sekundární	terciární	kvartérní	Celkem
Strukturální myšlení - Ostatní pozice	5,0	4,5	4,4	4,8	4,6
Týmová práce - Manuální pozice	5,0	4,6	4,1	4,7	4,5
Týmová práce - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,6	4,8	4,8
Týmová práce - Ostatní pozice	5,0	4,8	4,6	4,8	4,8
Výkonnost - Manuální pozice	5,0	4,6	4,1	4,7	4,5
Výkonnost - Vedoucí pozice	5,0	4,8	4,6	4,8	4,8
Výkonnost - Ostatní pozice	5,0	4,8	4,6	4,8	4,8
Zvyšování kvalifikace - Manuální pozice	3,8	3,7	3,8	4,3	3,9
Zvyšování kvalifikace - Vedoucí pozice	5,0	4,7	4,5	4,7	4,7
Zvyšování kvalifikace - Ostatní pozice	5,0	4,5	4,3	4,6	4,5
Průměr	4,6	4,3	4,1	4,5	3,4

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Rostou požadavky na soft skills?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

C Jak se odráží potřeby výše zmíněných kompetencí v systémech vyhledávání (a dalšího vzdělávání) zaměstnanců?

Tabulka C 1: Převaha kompetencí ve vzdělávacích aktivitách učitelů

Typ učitele	Které způsobilosti (skills) převažují ve vašich vzdělávacích aktivitách?
	Průměr odpovědi
Střední škola	2,6
Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury	2,7
Celkem	2,7

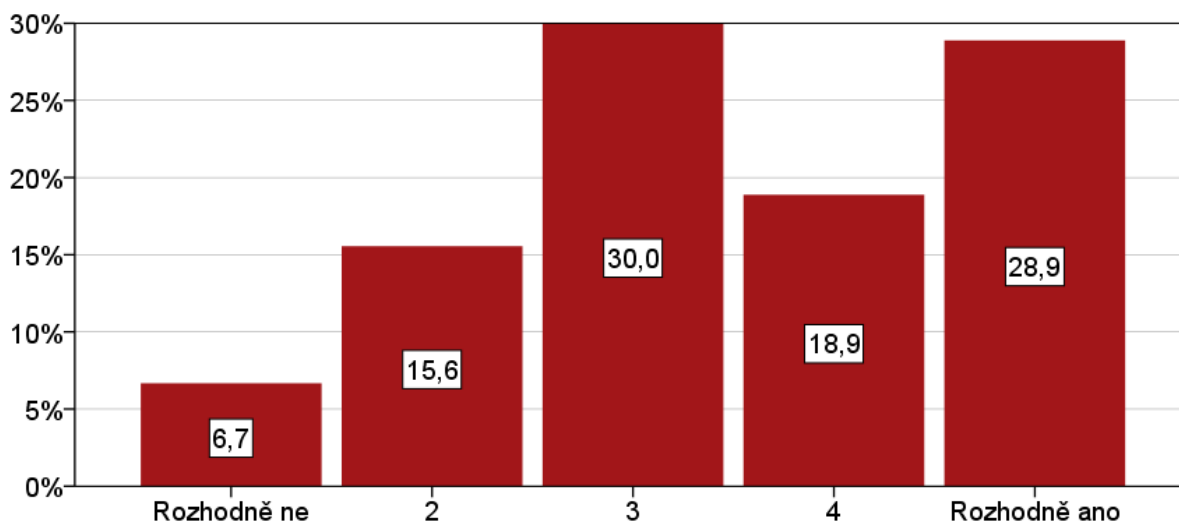
Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Které způsobilosti (skills) převažují ve vašich vzdělávacích aktivitách?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = hard skills, 5 = soft skills.

Učitelé

Graf C 1: Hodnocení kladení požadavků na měkké kompetence u manuálních pozic.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

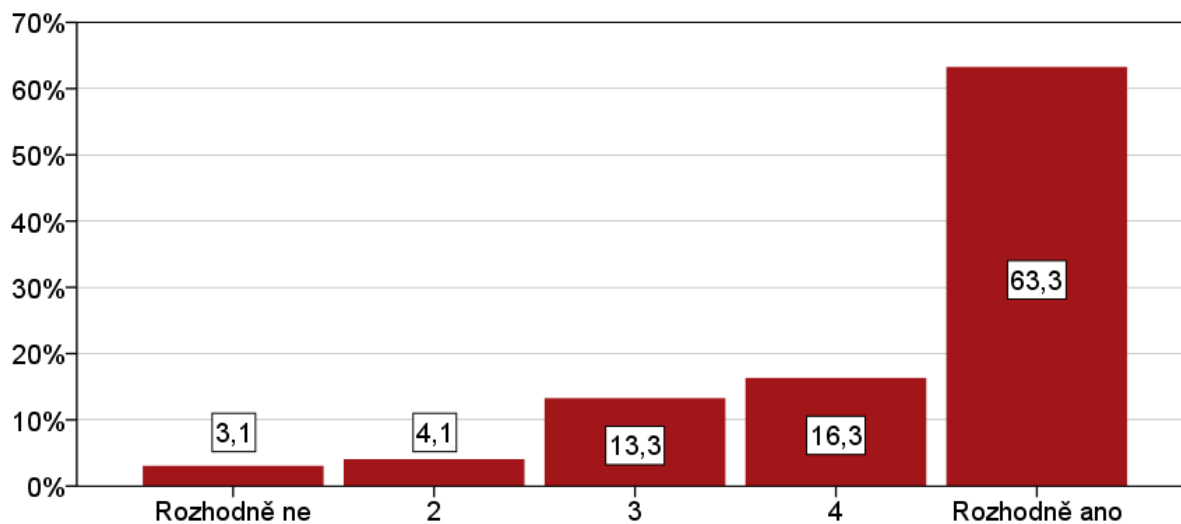
Otázka: Kladete důraz na měkké dovednosti při vyhledávání Vašich zaměstnanců?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf C 2: Hodnocení kladení požadavků na měkké kompetence u vedoucích pozic.



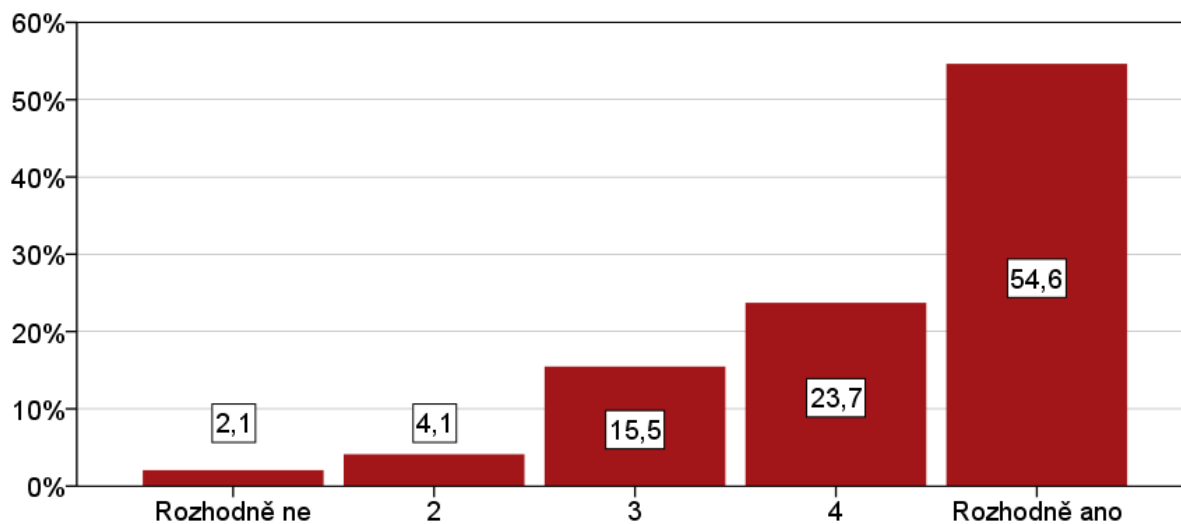
Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Kladete důraz na měkké dovednosti při vyhledávání Vašich zaměstnanců?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Graf C 3: Hodnocení kladení požadavků na měkké kompetence u ostatních pozic.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

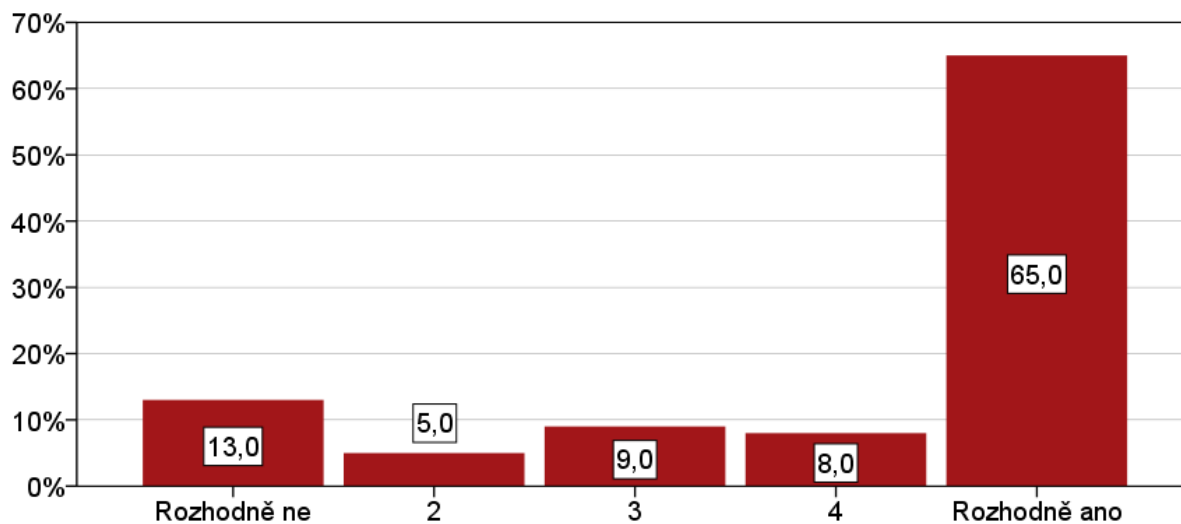
Otázka: Kladete důraz na měkké dovednosti při vyhledávání Vašich zaměstnanců?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf C 4: Hodnocení zajišťování školení zaměstnanců v hard skills.



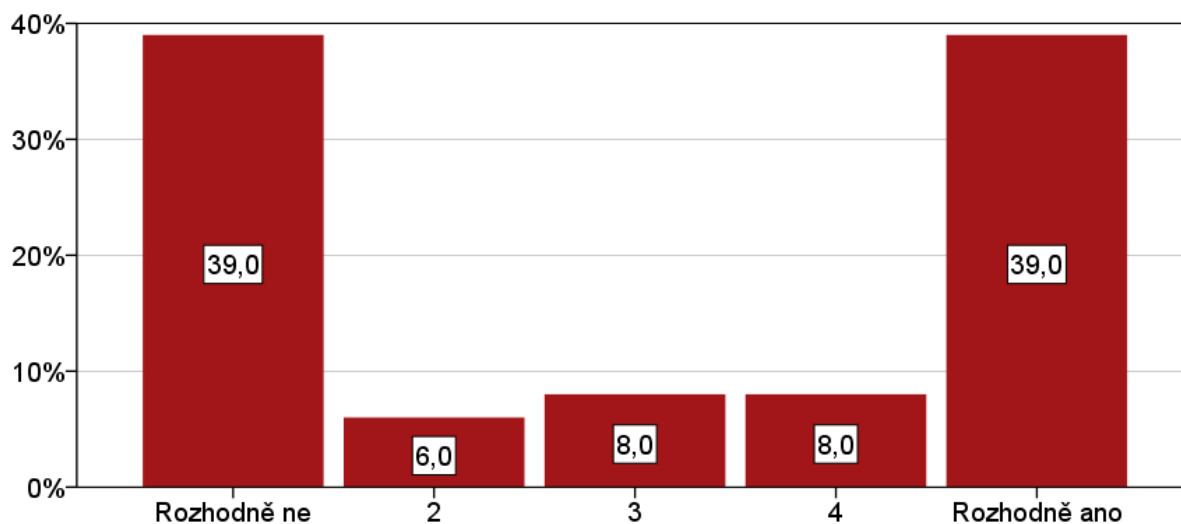
Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Zajišťujete školení zaměstnanců v hard skills?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

Graf C 5: Hodnocení zajišťování školení zaměstnanců v soft skills.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Zajišťujete školení zaměstnanců v soft skills?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

D Reakce vzdělavatelů na tyto potřeby

Tabulka D 1: Hodnocení úrovně komunikace mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání dle velikosti firmy

	Průměr odpovědi			
	Počet zaměstnanců			
	<= 49	50 - 249	250+	Celkem
Jak byste ohodnotil(a) úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?	2,9	3,7	3,5	3,3

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Jak byste ohodnotil(a) úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně špatná a 5 = rozhodně dobrá.

Zaměstnavatelé

Tabulka D 2: Hodnocení úrovně komunikace mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání dle kraje

	Průměr odpovědi				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Jak byste ohodnotil(a) úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?	2,8	3,7	3,7	3,2	3,3

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

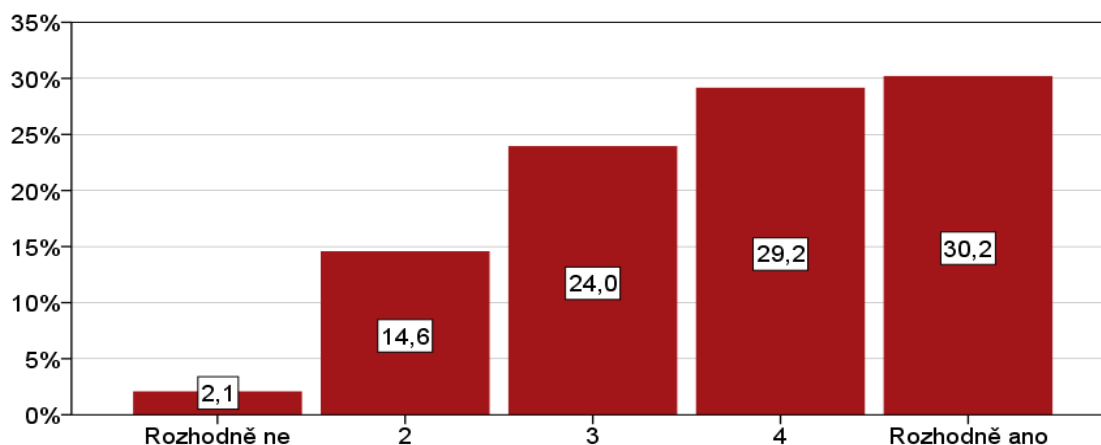
Otázka: Jak byste ohodnotil(a) úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně špatná a 5 = rozhodně dobrá.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf D 1: Hodnocení schopnosti učitelů reagovat na požadavky, které na absolventy mají zaměstnavatelé.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Jsou podle Vás učitelé schopni reagovat na požadavky, které na absolventy mají zaměstnavatelé?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Učitelé

Tabulka D 3: Hodnocení schopností učitelů plnit požadavky vyžadované po absolventech, dle velikosti firmy

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	<= 49	50 - 249	250+	Celkem
Jsou podle Vás učitelé schopni splnit požadavky, které po absolventech vyžadují zaměstnavatelé?	3,1	3,4	3,4	3,3

Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Jsou podle Vás učitelé schopni splnit požadavky, které po absolventech vyžadují zaměstnavatelé?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Tabulka D 4: Hodnocení schopností učitelů plnit požadavky vyžadované po absolventech, dle kraje

	Průměr odpovědí				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Jsou podle Vás učitelé schopni splnit požadavky, které po absolventech vyžadují zaměstnavatelé?	3,1	3,6	3,5	3,0	3,3

Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Jsou podle Vás učitelé schopni splnit požadavky, které po absolventech vyžadují zaměstnavatelé?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

E Doporučení, která lze učinit vzdělavatelům, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby vzájemná komunikace vzdělavatelů v oblasti neformálního vzdělávání a formálního vzdělávání byla efektivní a funkční

Tabulka E 1: Hodnocení úrovně komunikace mezi vzdělavateli v oblasti neformálního vzdělávání

	Typ vzdělavatele		
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury	Celkem
	Průměr odpovědi		
Jak byste ohodnotil(a) úroveň komunikace mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání?	2,8	3,0	2,9

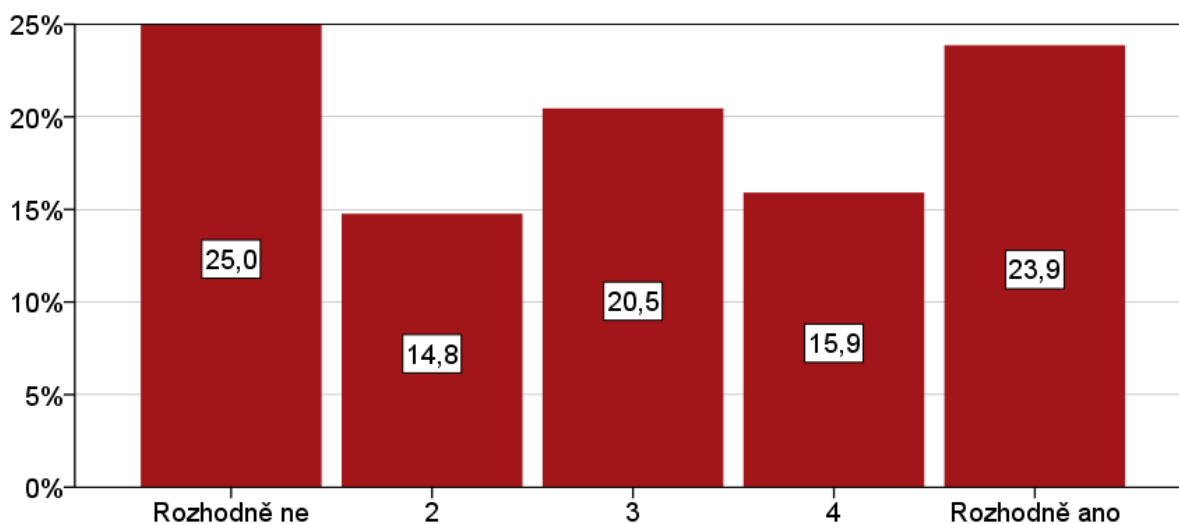
Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Jak byste ohodnotil(a) úroveň komunikace mezi vzdělavateli v oblasti formálního a neformálního vzdělávání

Použitá škála: 1-5, kde 1 = velmi špatná, 5 = velmi dobrá.

Vzdělavatelé

Graf E 1: Hodnocení možnosti zlepšení komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnavateli v oblasti neformálního vzdělávání díky lepší informovanosti.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

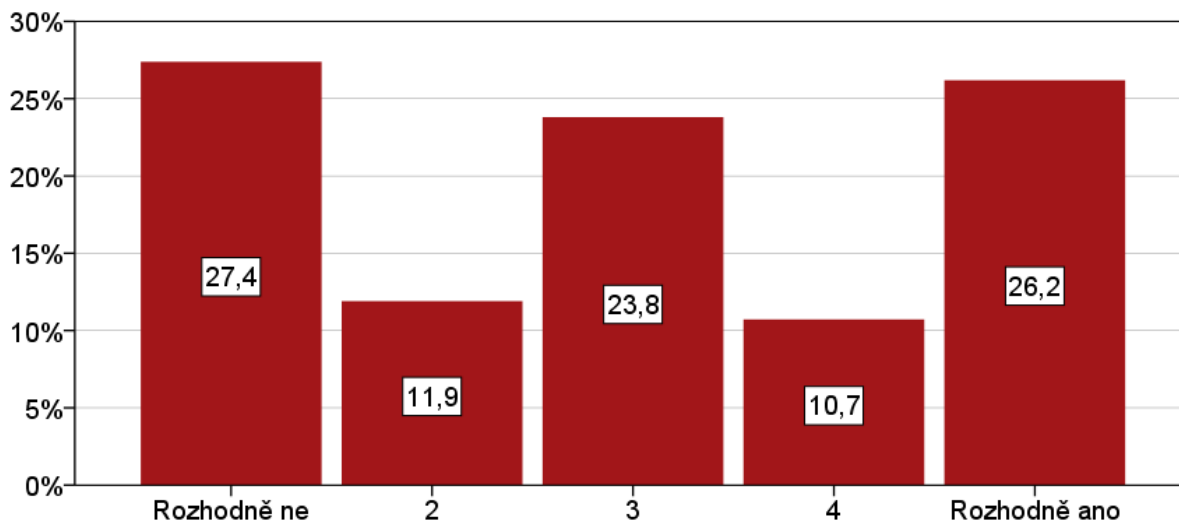
Otázka: Myslíte si, že komunikaci mezi zaměstnavateli a vzdělavateli v oblasti neformálního vzdělávání by zlepšila lepší informovanost o dovednostech účastníků vzdělávacích programů

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne a 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf E 2: Hodnocení možnosti zlepšení komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnavateli v oblasti neformálního vzdělávání pomocí poskytnutí praxe účastníkům.



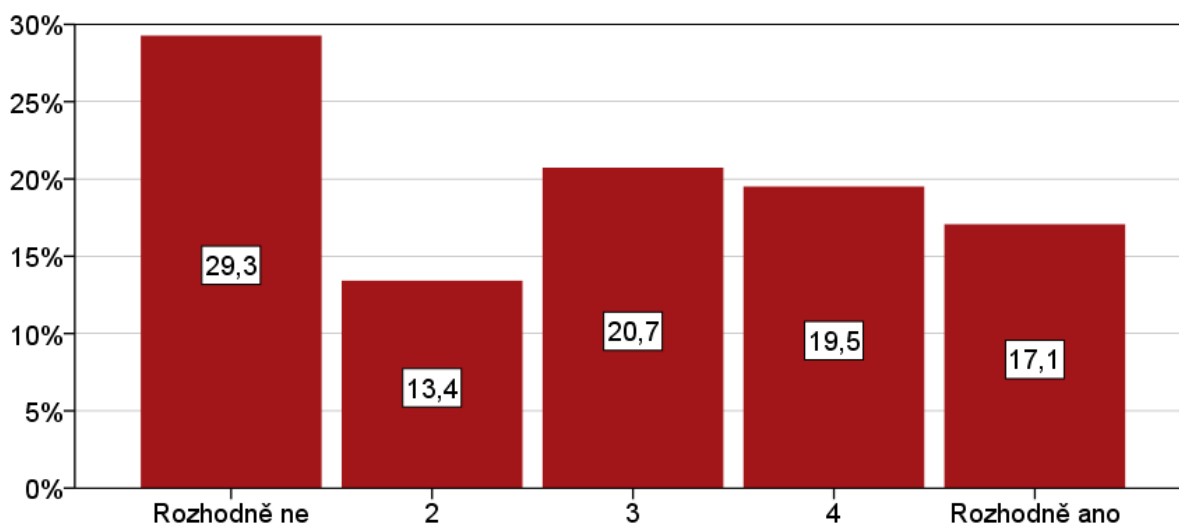
Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že komunikaci mezi zaměstnavateli a vzdělavateli v oblasti neformálního vzdělávání by zlepšilo poskytnutí praxe účastníkům vzdělávacích akcí zaměstnavatelem

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne a 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

Graf E 3: Hodnocení možnosti zlepšení komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnavateli v oblasti neformálního vzdělávání díky využívání informací z centrální databáze.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že komunikaci mezi zaměstnavateli a vzdělavateli v oblasti neformálního vzdělávání by zlepšilo využívání informací z centrální databáze při specifikaci požadavků na uchazeče

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne a 5 = rozhodně ano.

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

F Doporučení, která lze učinit zaměstnavatelům, aby bariéry UNV byly odstraněny, aby vzájemná komunikace vzdělavatelů v oblasti neformálního vzdělávání a zaměstnavatelů byla efektivní a funkční

Tabulka F 1: Hodnocení úrovně komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli

	Typ vzdělavatele		
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury	Celkem
	Průměr odpovědi		
Jak byste ohodnotil(a) úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?	3,0	3,2	3,1

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Jak byste ohodnotil(a) úroveň komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli?

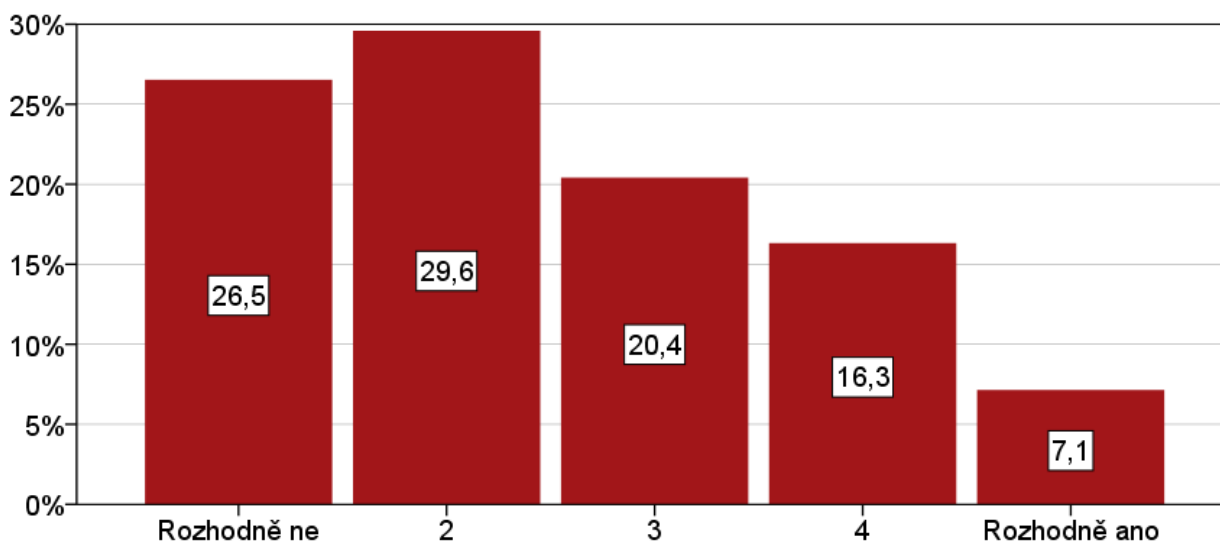
Použitá škála: 1-5, kde 1 = velmi špatná, 5 = velmi dobrá.

Vzdělavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

G Další poznatky

Graf G 1: Hodnocení informovanosti o certifikaci neformálního vzdělávání.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že jsou lidé informováni o možnosti certifikace, jako způsobu potvrzení kvalifikace?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

Tabulka G 1: Hodnocení informovanosti o certifikaci neformálního vzdělávání, připravenosti absolventů na trh práce a schopnosti učitelů reagovat na požadavky, které na absolventy mají zaměstnavatelé

	Typ vzdělavatele		
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury	Celkem
	Průměr odpovědi		
Myslíte si, že jsou lidé informováni o možnosti certifikace, jako způsobu potvrzení kvalifikace?	2,7	2,6	2,6
Myslíte si, že současní absolventi škol jsou po absolvování dobře a kvalitně připraveni na vstup na trh práce?	3,2	2,4	2,8
Jsou podle Vás učitelé schopni reagovat na požadavky, které na absolventy mají zaměstnavatelé?	3,5	3,9	3,7

Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka č. 2: Myslíte si, že jsou lidé informováni o možnosti certifikace, jako způsobu potvrzení kvalifikace?

Otázka č. 3: Myslíte si, že současní absolventi škol jsou po absolvování dobře a kvalitně připraveni na vstup na trh práce?

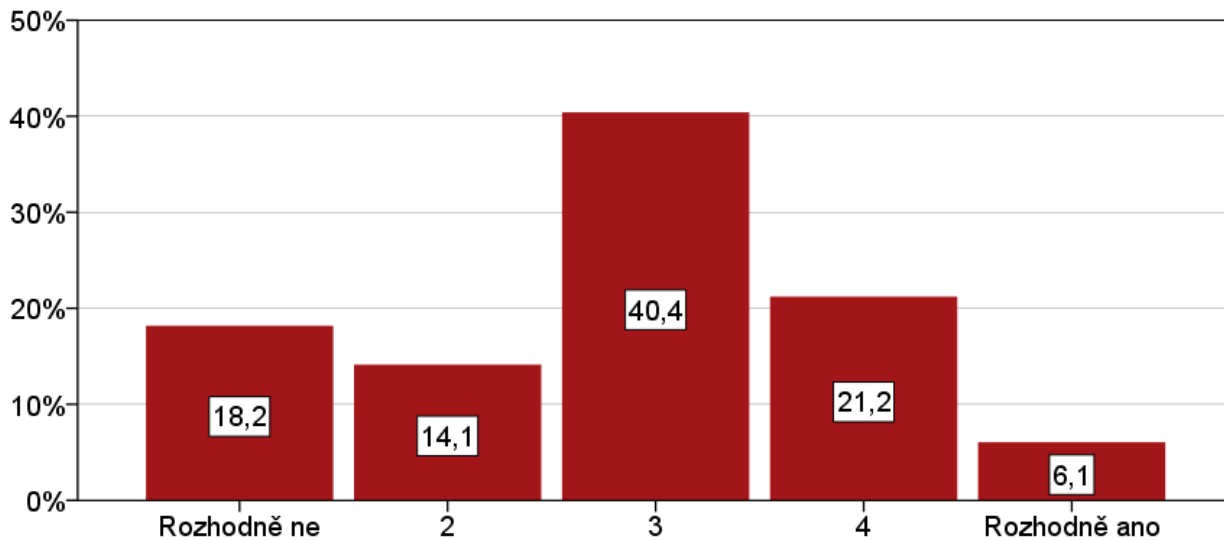
Otázka č. 4: Jsou podle Vás učitelé schopni reagovat na požadavky, které na absolventy mají zaměstnavatelé?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf G 2: Hodnocení připravenosti absolventů na trh práce



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Myslíte si, že současní absolventi škol jsou po absolvování dobře a kvalitně připraveni na vstup na trh práce?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 5 = rozhodně ano.

Vzdělavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka G 2: Výroky respondentů ohledně bariér vznikajících legislativou

Výroky respondentů (vzdělavatelé + zaměstnavatelé)	Počet stejných odpovědí
Příliš administrativy, nepodpořeno v zákonech (8 stejných odpovědí).	8
Zaměstnavatelé na neformální vzdělání nereagují (2 stejné odpovědi).	2
Jsme omezeni tím, že si nemůžeme sami nastavit cenu kurzu.	2
Všichni jsou moc zaměřeni na formální vzdělání.	1
Měla by se legislativa zjednodušit.	3
Není úplná Národní soustava kvalifikací, chybí naplnění těchto kvalifikací, a to nás blokuje.	1
Jsou směry, kdy není potřeba titul.	1
Už v zákoně by to vše mělo být propojeno s firmami.	5
Názor na formální vzdělávání jako lepší varianty vzdělávání je přežitkem. Systémově chybí nový VŠ zákon.	1
Možná ještě ano, systém certifikace není jednotný.	1
Státní sféra - jednoznačné předepsané podmínky, jasně dané podmínky (nemáš papír, nemůžeš danou funkci vykonávat).	2
Certifikáty nic moc neznamenají, o uznání či neuznání si rozhodují zaměstnavatelé sami.	1
Naopak, zaměstnavatelé ocení, že se lidé sami vzdělávají.	1
Všechny profese ještě nemají úplné kvalifikace, ale jen ty dílčí.	1
Firma si sama určí, zda certifikát uzná.	2
Systém není dokonale udělaný a lidé na to nejsou zvyklí.	1
Pro některé profese neexistuje kvalifikace.	2
Nepovoluje zákon (7 stejných odpovědí).	7
Z hlediska platových tříd nelze přijímat na vyšší pozice bez formálního vzdělání.	1
Certifikát není stejný jako vysvědčení, podle legislativy.	1
Firma musí vnitřním řádem splňovat obecný zákon vydaný státem.	2

Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.
 Otázka: Myslíte si, že existují bariéry při uznávání neformálního vzdělávání z důvodu legislativy?

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka G 3: Výroky týkající se vzdělávání

		Typ vzdělavatele	
		Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury
Člověk se nejvíc naučí v praktickém životě, školy nejsou nutné.	Naprosto nesouhlasím	35%	37%
	Spíše nesouhlasím	39%	22%
	ani - ani	24%	29%
	Spíše souhlasím	2%	12%
	Naprosto souhlasím	0%	0%
Je jedno co studujete, hlavně, že máte diplom.	Naprosto nesouhlasím	58%	56%
	Spíše nesouhlasím	21%	19%
	ani - ani	10%	15%
	Spíše souhlasím	8%	6%
	Naprosto souhlasím	2%	4%
Alespoň výuční list či maturita je nutná k tomu, aby se člověk slušně uživil.	Naprosto nesouhlasím	4%	13%
	Spíše nesouhlasím	6%	10%
	ani - ani	20%	21%
	Spíše souhlasím	24%	25%
	Naprosto souhlasím	45%	31%
Na vzdělání nezáleží, záleží na tom, jestli člověk umí pracovat.	Naprosto nesouhlasím	25%	21%
	Spíše nesouhlasím	29%	26%
	ani - ani	27%	28%
	Spíše souhlasím	17%	21%
	Naprosto souhlasím	2%	4%
Pokud člověk získá vzdělání, nemusí se obávat, že nenajde práce.	Naprosto nesouhlasím	8%	31%
	Spíše nesouhlasím	27%	39%
	ani - ani	37%	18%
	Spíše souhlasím	22%	8%
	Naprosto souhlasím	6%	4%
V dnešní společnosti chybí více profesionalita než vzdělání.	Naprosto nesouhlasím	4%	4%
	Spíše nesouhlasím	20%	6%
	ani - ani	18%	38%
	Spíše souhlasím	35%	32%
	Naprosto souhlasím	22%	19%
V naší společnosti se lze dobře uživit i s neformálním vzděláním.	Naprosto nesouhlasím	7%	6%
	Spíše nesouhlasím	15%	8%
	ani - ani	37%	35%
	Spíše souhlasím	33%	25%
	Naprosto souhlasím	9%	25%

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

		Typ vzdělavatele	
		Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury
Formální vzdělání bude zárukou vyššího příjmu.	Naprosto nesouhlasím	6%	19%
	Spíše nesouhlasím	21%	19%
	ani - ani	35%	29%
	Spíše souhlasím	31%	25%
	Naprosto souhlasím	6%	8%
Formální vzdělání znamená jistotu dobrého zaměstnání.	Naprosto nesouhlasím	4%	24%
	Spíše nesouhlasím	29%	24%
	ani - ani	42%	33%
	Spíše souhlasím	19%	14%
	Naprosto souhlasím	6%	4%
Formální vzdělání je nejjistější cestou k úspěchu v práci.	Naprosto nesouhlasím	4%	10%
	Spíše nesouhlasím	23%	27%
	ani - ani	40%	44%
	Spíše souhlasím	25%	10%
	Naprosto souhlasím	8%	8%
Člověk s certifikátem na úplnou kvalifikaci dokáže pracovat stejně kvalitně, jako člověk s formálním vzděláním ve stejné oblasti.	Naprosto nesouhlasím	4%	2%
	Spíše nesouhlasím	17%	9%
	ani - ani	36%	35%
	Spíše souhlasím	19%	24%
	Naprosto souhlasím	23%	30%
Člověk s dílčí kvalifikací je schopen tuto dílčí činnost vykonávat lépe, než člověk s formálním vzděláním ve stejné oblasti.	Naprosto nesouhlasím	9%	4%
	Spíše nesouhlasím	20%	11%
	ani - ani	43%	46%
	Spíše souhlasím	20%	20%
	Naprosto souhlasím	9%	20%
Lidé s úplnou kvalifikací doloženou certifikátem mají omezenější možnosti nalézt si práci než lidé s formálním vzděláním ve stejné oblasti.	Naprosto nesouhlasím	5%	9%
	Spíše nesouhlasím	16%	11%
	ani - ani	43%	37%
	Spíše souhlasím	27%	26%
	Naprosto souhlasím	9%	17%

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Nyní Vám předložím několik výroků, které se týkají vzdělání. Mohl/a byste uvést do jaké míry s nimi souhlasíte či nesouhlasíte?

Použitá škála: 1-5, kde 1 = rozhodně ne, 2 = spíše nesouhlasím, 3 = ani - ani, 4 = spíše souhlasím, 5 = naprosto souhlasím. Vzdělavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka G 4: Hodnocení výroků týkající se vzdělávání

		Počet zaměstnanců		
		≤49	50 - 249	250+
Člověk se nejvíc naučí v praktickém životě, školy nejsou nutné.	Naprosto nesouhlasím	22,5%	34,4%	33,3%
	Spíše nesouhlasím	22,5%	12,5%	23,8%
	Ani - ani	27,5%	37,5%	19,0%
	Spíše souhlasím	12,5%	15,6%	0,0%
	Naprosto souhlasím	15,0%	0,0%	23,8%
Je jedno co studujete, hlavně, že máte diplom.	Naprosto nesouhlasím	57,5%	56,3%	52,4%
	Spíše nesouhlasím	17,5%	25,0%	38,1%
	Ani - ani	17,5%	15,6%	9,5%
	Spíše souhlasím	7,5%	0,0%	0,0%
	Naprosto souhlasím	0,0%	3,1%	0,0%
Alespoň výuční list či maturita je nutná k tomu, aby se člověk slušně uživil.	Naprosto nesouhlasím	17,9%	3,1%	19,0%
	Spíše nesouhlasím	15,4%	18,8%	19,0%
	Ani - ani	17,9%	28,1%	9,5%
	Spíše souhlasím	30,8%	34,4%	19,0%
	Naprosto souhlasím	17,9%	15,6%	33,3%
Na vzdělání nezáleží, záleží na tom, jestli člověk umí pracovat.	Naprosto nesouhlasím	7,5%	12,5%	14,3%
	Spíše nesouhlasím	22,5%	9,4%	19,0%
	Ani - ani	25,0%	53,1%	42,9%
	Spíše souhlasím	27,5%	25,0%	9,5%
	Naprosto souhlasím	17,5%	0,0%	14,3%
Pokud člověk získá vzdělání, nemusí se obávat, že nenajde práce.	Naprosto nesouhlasím	32,5%	34,4%	28,6%
	Spíše nesouhlasím	25,0%	28,1%	38,1%
	Ani - ani	22,5%	25,0%	33,3%
	Spíše souhlasím	12,5%	12,5%	0,0%
	Naprosto souhlasím	7,5%	0,0%	0,0%
V dnešní společnosti chybí více profesionalita než vzdělání.	Naprosto nesouhlasím	0,0%	3,1%	4,8%
	Spíše nesouhlasím	2,6%	0,0%	9,5%
	Ani - ani	28,9%	34,4%	33,3%
	Spíše souhlasím	21,1%	34,4%	19,0%
	Naprosto souhlasím	47,4%	28,1%	33,3%
V naší společnosti se lze dobře uživit i s neformálním vzděláním.	Naprosto nesouhlasím	2,7%	6,9%	5,3%
	Spíše nesouhlasím	8,1%	10,3%	10,5%
	Ani - ani	32,4%	44,8%	31,6%
	Spíše souhlasím	27,0%	27,6%	26,3%
	Naprosto souhlasím	29,7%	10,3%	26,3%

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

		Počet zaměstnanců		
		≤49	50 - 249	250+
Formální vzdělání bude zárukou vyššího příjmu.	Naprosto nesouhlasím	16,2%	22,6%	19,0%
	Spíše nesouhlasím	13,5%	29,0%	28,6%
	Ani - ani	29,7%	41,9%	42,9%
	Spíše souhlasím	32,4%	6,5%	9,5%
	Naprosto souhlasím	8,1%	0,0%	0,0%
Formální vzdělání znamená jistotu dobrého zaměstnání.	Naprosto nesouhlasím	21,1%	18,8%	23,8%
	Spíše nesouhlasím	18,4%	25,0%	28,6%
	Ani - ani	31,6%	46,9%	38,1%
	Spíše souhlasím	23,7%	6,3%	9,5%
	Naprosto souhlasím	5,3%	3,1%	0,0%
Formální vzdělání je nejjistější cestou k úspěchu v práci.	Naprosto nesouhlasím	21,1%	19,4%	23,8%
	Spíše nesouhlasím	26,3%	25,8%	28,6%
	Ani - ani	28,9%	54,8%	33,3%
	Spíše souhlasím	18,4%	0,0%	14,3%
	Naprosto souhlasím	5,3%	0,0%	0,0%
Člověk s certifikátem na úplnou kvalifikaci dokáže pracovat stejně kvalitně, jako člověk s formálním vzděláním.	Naprosto nesouhlasím	13,5%	0,0%	0,0%
	Spíše nesouhlasím	5,4%	10,3%	14,3%
	Ani - ani	40,5%	37,9%	42,9%
	Spíše souhlasím	24,3%	27,6%	23,8%
	Naprosto souhlasím	16,2%	24,1%	19,0%
Člověk s dílčí kvalifikací je schopen ve své odbornosti pracovat lépe, než člověk s formálním vzděláním.	Naprosto nesouhlasím	8,6%	0,0%	0,0%
	Spíše nesouhlasím	17,1%	10,3%	15,0%
	Ani - ani	48,6%	44,8%	55,0%
	Spíše souhlasím	11,4%	24,1%	25,0%
	Naprosto souhlasím	14,3%	20,7%	5,0%
Lidé s úplnou kvalifikací doloženou certifikátem mají omezenější možnosti nalézt si práci.	Naprosto nesouhlasím	11,8%	0,0%	5,0%
	Spíše nesouhlasím	41,2%	33,3%	35,0%
	Ani - ani	32,4%	43,3%	30,0%
	Spíše souhlasím	11,8%	13,3%	15,0%
	Naprosto souhlasím	2,9%	10,0%	15,0%

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Nyní Vám předložím několik výroků, které se týkají vzdělání. Mohl/a by jste uvést do jaké míry s nimi souhlasíte či nesouhlasíte?

Použitá škála: 1 - 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka G 5: Hodnocení výroků týkající se vzdělávání

		Kraj			
		Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha
Člověk se nejlépe naučí v praktickém životě, školy nejsou nutné.	Naprosto nesouhlasím	28,6%	45,5%	9,1%	33,3%
	Spíše nesouhlasím	14,3%	9,1%	27,3%	28,6%
	Ani - ani	35,7%	27,3%	27,3%	23,8%
	Spíše souhlasím	14,3%	13,6%	9,1%	4,8%
	Naprosto souhlasím	7,1%	4,5%	27,3%	9,5%
Je jedno co studujete, hlavně, že máte diplom.	Naprosto nesouhlasím	50,0%	72,7%	50,0%	52,4%
	Spíše nesouhlasím	32,1%	9,1%	27,3%	28,6%
	Ani - ani	17,9%	13,6%	9,1%	19,0%
	Spíše souhlasím	0,0%	4,5%	9,1%	0,0%
	Naprosto souhlasím	0,0%	0,0%	4,5%	0,0%
Alespoň výuční list či maturita je nutná k tomu, aby se člověk slušně uživil.	Naprosto nesouhlasím	7,1%	14,3%	22,7%	9,5%
	Spíše nesouhlasím	25,0%	19,0%	4,5%	19,0%
	Ani - ani	21,4%	9,5%	22,7%	23,8%
	Spíše souhlasím	32,1%	28,6%	27,3%	28,6%
	Naprosto souhlasím	14,3%	28,6%	22,7%	19,0%
Na vzdělání nezáleží, záleží na tom, jestli člověk umí pracovat.	Naprosto nesouhlasím	10,7%	22,7%	0,0%	9,5%
	Spíše nesouhlasím	25,0%	4,5%	22,7%	14,3%
	Ani - ani	42,9%	36,4%	36,4%	38,1%
	Spíše souhlasím	14,3%	27,3%	22,7%	28,6%
	Naprosto souhlasím	7,1%	9,1%	18,2%	9,5%
Pokud člověk získá vzdělání, nemusí se obávat, že nenajde práci.	Naprosto nesouhlasím	10,7%	45,5%	45,5%	33,3%
	Spíše nesouhlasím	32,1%	22,7%	31,8%	28,6%
	Ani - ani	39,3%	13,6%	13,6%	33,3%
	Spíše souhlasím	17,9%	13,6%	4,5%	0,0%
	Naprosto souhlasím	0,0%	4,5%	4,5%	4,8%
V dnešní společnosti chybí více profesionalita než vzdělání.	Naprosto nesouhlasím	3,7%	4,5%	0,0%	0,0%
	Spíše nesouhlasím	3,7%	0,0%	4,5%	5,0%
	Ani - ani	37,0%	22,7%	22,7%	45,0%
	Spíše souhlasím	18,5%	31,8%	45,5%	5,0%
	Naprosto souhlasím	37,0%	40,9%	27,3%	45,0%
V naší společnosti se lze dobře uživit i s neformálním vzděláním.	Naprosto nesouhlasím	4,0%	15,0%	0,0%	0,0%
	Spíše nesouhlasím	20,0%	0,0%	5,3%	9,5%
	Ani - ani	40,0%	40,0%	31,6%	33,3%
	Spíše souhlasím	12,0%	35,0%	26,3%	38,1%
	Naprosto souhlasím	24,0%	10,0%	36,8%	19,0%

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

		Kraj			
		Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysocina	Praha
Formální vzdělání bude zárukou vyššího příjmu.	Naprosto nesouhlasím	10,7%	20,0%	25,0%	23,8%
	Spíše nesouhlasím	21,4%	30,0%	25,0%	14,3%
	Ani - ani	46,4%	35,0%	25,0%	38,1%
	Spíše souhlasím	17,9%	10,0%	25,0%	19,0%
	Naprosto souhlasím	3,6%	5,0%	0,0%	4,8%
Formální vzdělání znamená jistotu dobrého zaměstnání.	Naprosto nesouhlasím	10,7%	23,8%	33,3%	19,0%
	Spíše nesouhlasím	21,4%	19,0%	19,0%	33,3%
	Ani - ani	42,9%	42,9%	33,3%	33,3%
	Spíše souhlasím	25,0%	9,5%	14,3%	4,8%
	Naprosto souhlasím	0,0%	4,8%	0,0%	9,5%
Formální vzdělání je nejjistější cestou k úspěchu v práci.	Naprosto nesouhlasím	14,3%	20,0%	33,3%	19,0%
	Spíše nesouhlasím	21,4%	35,0%	19,0%	33,3%
	Ani - ani	50,0%	35,0%	33,3%	33,3%
	Spíše souhlasím	10,7%	5,0%	14,3%	14,3%
	Naprosto souhlasím	3,6%	5,0%	0,0%	0,0%
Člověk s certifikátem na úplnou kvalifikaci dokáže pracovat stejně kvalitně, jako člověk s formálním vzděláním.	Naprosto nesouhlasím	11,1%	0,0%	10,0%	0,0%
	Spíše nesouhlasím	3,7%	10,5%	10,0%	14,3%
	Ani - ani	48,1%	15,8%	35,0%	57,1%
	Spíše souhlasím	29,6%	36,8%	25,0%	9,5%
	Naprosto souhlasím	7,4%	36,8%	20,0%	19,0%
Člověk s dílčí kvalifikací je schopen ve své odbornosti pracovat lépe, než člověk s formálním vzděláním.	Naprosto nesouhlasím	3,8%	0,0%	10,5%	0,0%
	Spíše nesouhlasím	19,2%	11,1%	5,3%	19,0%
	Ani - ani	61,5%	27,8%	47,4%	52,4%
	Spíše souhlasím	11,5%	33,3%	21,1%	14,3%
	Naprosto souhlasím	3,8%	27,8%	15,8%	14,3%
Lidé s úplnou kvalifikací doloženou certifikátem mají omezenější možnosti nalézt si práci.	Naprosto nesouhlasím	11,5%	0,0%	10,0%	0,0%
	Spíše nesouhlasím	30,8%	44,4%	25,0%	50,0%
	Ani - ani	38,5%	16,7%	45,0%	40,0%
	Spíše souhlasím	19,2%	16,7%	10,0%	5,0%
	Naprosto souhlasím	0,0%	22,2%	10,0%	5,0%

Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Nyní Vám předložím několik výroků, které se týkají vzdělání. Mohl/a byste uvést do jaké míry s nimi souhlasíte či nesouhlasíte?

Použitá škála: 1 - 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka G 6: Hodnocení osob lépe uplatnitelných na trhu práce

	Typ vzdělavatele	
	Střední škola	Vysoké školy a soukromé vzdělávací agentury
	Průměr odpovědi	
Zaměstnanec s dostatečnou zkušeností prokázanou při pohovoru	42%	67%
Zaměstnanec se zkušeností a znalostí doloženou certifikátem od autorizované osoby	18%	29%
Zaměstnanec s formálním vzděláním	40%	4%

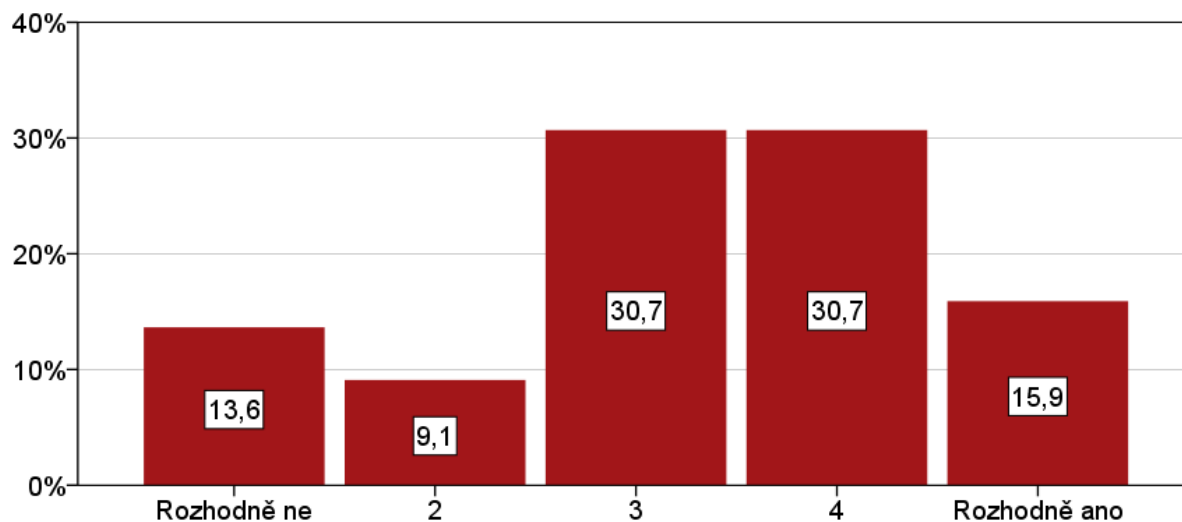
Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011.

Otázka: Který člověk se uplatní lépe na trhu práce?

Použitá škála: A, B a C kde A = zaměstnanec s dostatečnou zkušeností prokázanou při pohovoru, B = zaměstnanec se zkušeností a znalostí doloženou certifikátem od autorizované osoby a C = zaměstnanec s formálním vzděláním.

Vzdělavatelé

Graf G 3: Hodnocení osob lépe uplatnitelných na trhu práce.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Myslíte si, že vzroste uplatnitelnost člověka na trhu práce v případě udělení certifikátu od autorizované osoby?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka G 7: Hodnocení priorit při přijímání zaměstnanců

		Počet zaměstnanců		
		<= 49	50 - 249	250+
Přijal/a byste:	Zaměstnance s dostatečnou zkušeností dokázanou při pohovoru	67,4%	34,4%	50,0%
	Zaměstnance se zkušeností a znalostí doloženou certifikátem od autorizované osoby	4,7%	9,4%	12,5%
	Zaměstnance s formálním vzděláním	16,3%	25,0%	25,0%
	Jiné	11,6%	31,3%	12,5%

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Přijal/a byste:

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Tabulka G 8: Hodnocení spokojenosti s výkony zaměstnanců na daných pozicích dle velikosti firmy

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	≤ 49	50 - 249	250+	Celkem
Manuálních pozicích?	4,2	4,5	4,3	4,3
Vedoucích pozicích?	4,4	4,4	4,3	4,4
Jiných pozicích (administrativní činnost, referent, apod.)?	4,4	4,5	4,3	4,4

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Jste spokojen/a s pracovním výkonem svých zaměstnanců na daných pozicích?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Tabulka G 9: Hodnocení spokojenosti s výkony zaměstnanců na daných pozicích dle kraje

	Průměr odpovědí				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Manuálních pozicích?	4,3	4,2	4,3	4,5	4,3
Vedoucích pozicích?	4,1	4,4	4,5	4,5	4,4
Jiných pozicích (administrativní činnost, referent, apod.)?	4,2	4,4	4,6	4,3	4,4

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

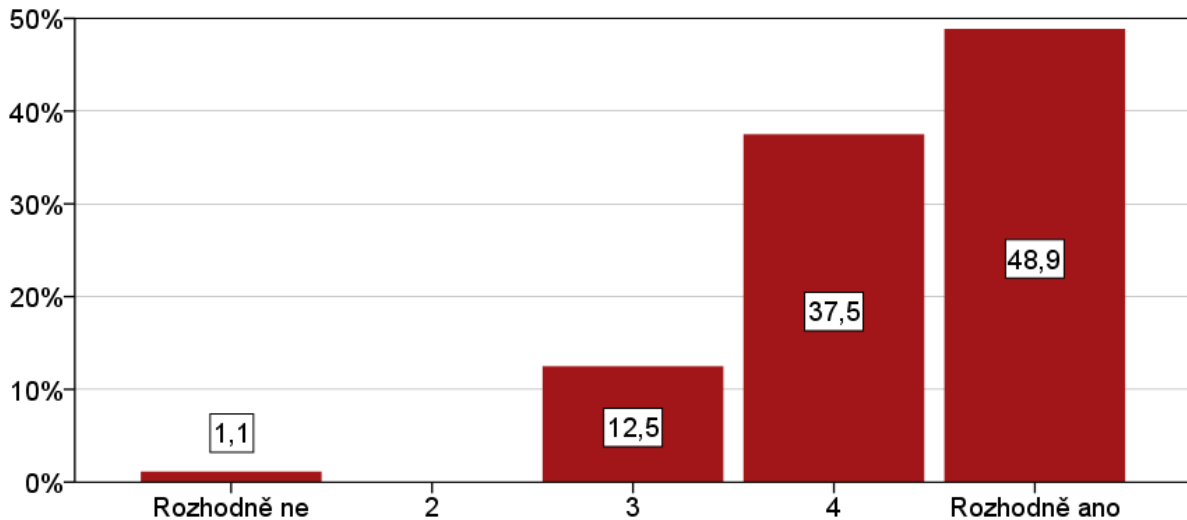
Otázka: Jste spokojen/a s pracovním výkonem svých zaměstnanců na daných pozicích?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf G 4: Hodnocení spokojenosti s výkony zaměstnanců na manuálních pozicích.



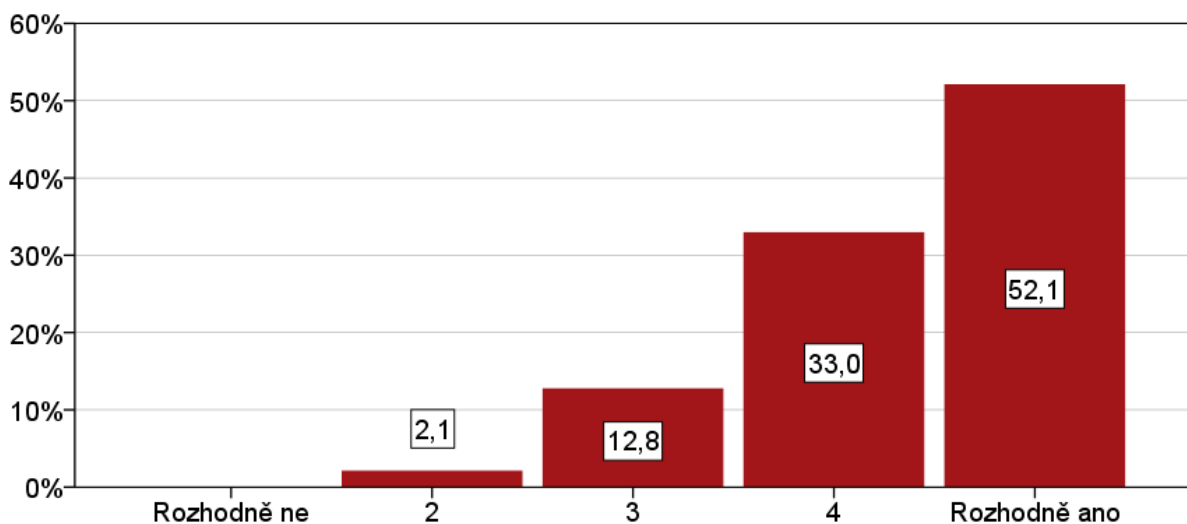
Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Jste spokojen/a s pracovním výkonem svých zaměstnanců na daných pozicích?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Graf G 5: Hodnocení spokojenosti s výkony zaměstnanců na vedoucích pozicích.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

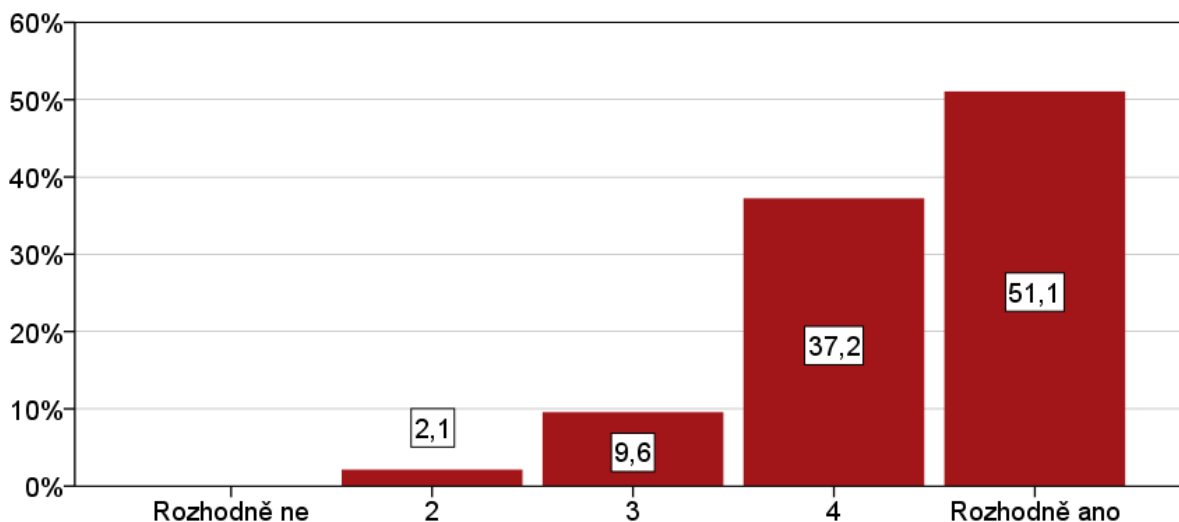
Otázka: Jste spokojen/a s pracovním výkonem svých zaměstnanců na daných pozicích?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf G 6: Hodnocení spokojenosti s výkony zaměstnanců na ostatních pozicích.



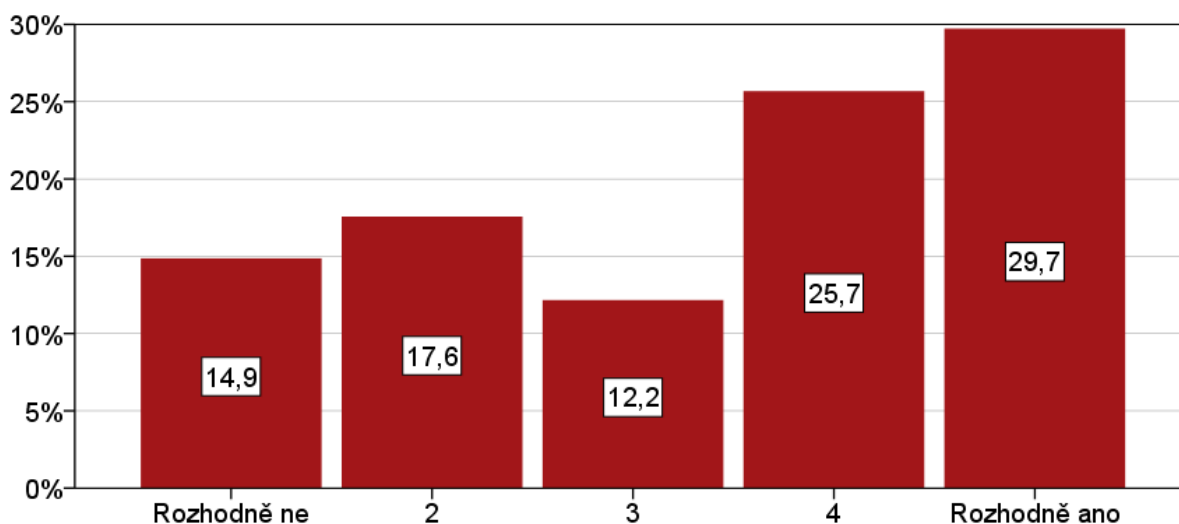
Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Jste spokojen/a s pracovním výkonem svých zaměstnanců na daných pozicích?

Použitá škála: 1 - 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Graf G 7: Rozdíl v pracovních výkonech, schopnostech a dovednostech zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním.



Zdroj: PROCES, Analýza postoje učitelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Je patrný rozdíl v pracovních výkonech, schopnostech a dovednostech Vašich zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním?

Použitá škála: 1 - 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka G 10: Rozdíl v pracovních výkonech, schopnostech a dovednostech zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	≤49	50 - 249	250+	Celkem
Je patrný rozdíl v pracovních výkonech, schopnostech a dovednostech Vašich zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním?	3,5	3,2	3,4	3,4

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Je patrný rozdíl v pracovních výkonech, schopnostech a dovednostech Vašich zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Tabulka G 11: Rozdíl v pracovních výkonech, schopnostech a dovednostech zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním

	Průměr odpovědí				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Je patrný rozdíl v pracovních výkonech, schopnostech a dovednostech Vašich zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním?	3,2	3,4	3,3	3,8	3,4

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Je patrný rozdíl v pracovních výkonech, schopnostech a dovednostech Vašich zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

Tabulka G 12: Hodnocení pracovních výkonů zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním, dle velikosti firmy

	Průměr odpovědí			
	Počet zaměstnanců			
	≤49	50 - 249	250+	Celkem
Myslíte si, že vzroste uplatnitelnost člověka na trhu práce v případě udělení certifikátu od autorizované osoby?	3,1	3,6	3,0	3,3

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Myslíte si, že vzroste uplatnitelnost člověka na trhu práce v případě udělení certifikátu od autorizované osoby?

Použitá škála: 1- 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka G 13: Hodnocení pracovních výkonů zaměstnanců s formálním a neformálním vzděláním, dle kraje

	Průměr odpovědí				
	Kraj				
	Moravskoslezský	Olomoucký	Pardubický a Vysočina	Praha	Celkem
Myslíte si, že vzroste uplatnitelnost člověka na trhu práce v případě udělení certifikátu od autorizované osoby?	3,0	3,6	3,2	3,3	3,3

Zdroj: PROCES, Analýza postoje vzdělavatelů a zaměstnavatelů k uznávání neformálního vzdělávání 2011

Otázka: Myslíte si, že vzroste uplatnitelnost člověka na trhu práce v případě udělení certifikátu od autorizované osoby?

Použitá škála: 1 - 5, kde 1 = rozhodně ne, 5 rozhodně ano

Zaměstnavatelé

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

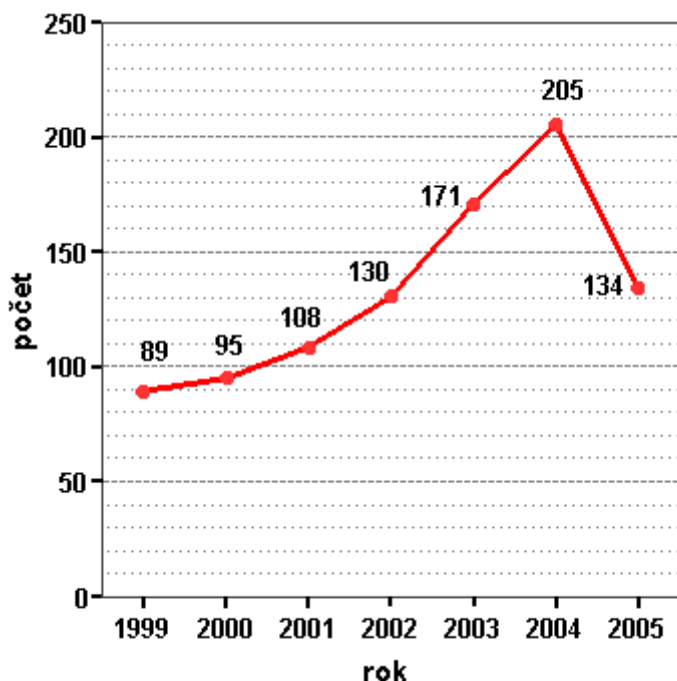
H Shrnutí výsledků z předchozích průzkumů

H 1 Analýza trhu práce v Plzeňském kraji

Vývoj a struktura uchazečů v rekvalifikaci

Z níže znázorněného grafu je jasně patrný časový vývoj uchazečů v rekvalifikaci od roku 1999 do roku 2005. Jedná se o roční hodnoty získané agregací měsíčních údajů. Roční počet rekvalifikací v Plzeňském kraji postupně roste až do roku 2004, kdy dosáhl průměrné měsíční hodnoty 205. V roce 2005 dochází k poklesu. Ten může být částečně způsoben chybějícími hodnotami za prosinec 2005 anebo prováděním rekvalifikací formou projektu.

Graf H 1.1: Počet uchazečů v rekvalifikaci v Plzeňském kraji od roku 1999 do roku 2005



Zdroj: MPSV - Statistiky o rekvalifikacích
Pozn. U roku 2005 nejsou zahrnutý údaje z prosince 2005

Roční průměrné hodnoty pravděpodobnosti podstoupení rekvalifikace byly zapsány do tabulky H 1.1. Naleznete zde tedy průměrné pravděpodobnosti absolvování rekvalifikace v jednotlivých letech, a to za samotné okresy i za celý kraj. Hodnoty v této tabulce se pohybují od 0,1 % po 1,7 %. Přitom extrémní hodnoty jsou zkresleny malým počtem provedených rekvalifikací, nejvíce patrný je tento jev na příkladu okresu Tachov. Nejvyšších

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

průměrných hodnot pravděpodobností absolvování rekvalifikace dosahuje okres Domažlice (1,01 %) a naopak nejnižších nabývá okres Tachov (0,17 %) s extrémně malým počtem provedených rekvalifikací.

Tabulka H 1.1: Pravděpodobnosti absolvování rekvalifikace (roční průměry)

	Domažlice	Klatovy	Plzeň-město	Plzeň-jih	Plzeň-sever	Rokycany	Tachov	Plzeňský kraj
1999	,26	,45	,50	,38	,69	,59	,24	,47
2000	,64	,64	,56	,29	,48	,47	,10	,48
2001	,80	,89	,66	,23	,41	1,00	,25	,60
2002	1,40	,76	,84	,22	,57	,83	,11	,68
2003	1,31	1,33	,90	,32	,63	,77	,14	,82
2004	1,70	1,38	1,21	,58	,64	,51	,15	,97
2005	,96	,53	1,19	,26	,63	,75	,18	,75
Průměr	1,01	,85	,84	,33	,58	,70	,17	,68
Minimum	,26	,45	,50	,22	,41	,47	,10	,47
Maximum	1,70	1,38	1,21	,58	,69	1,00	,25	,97

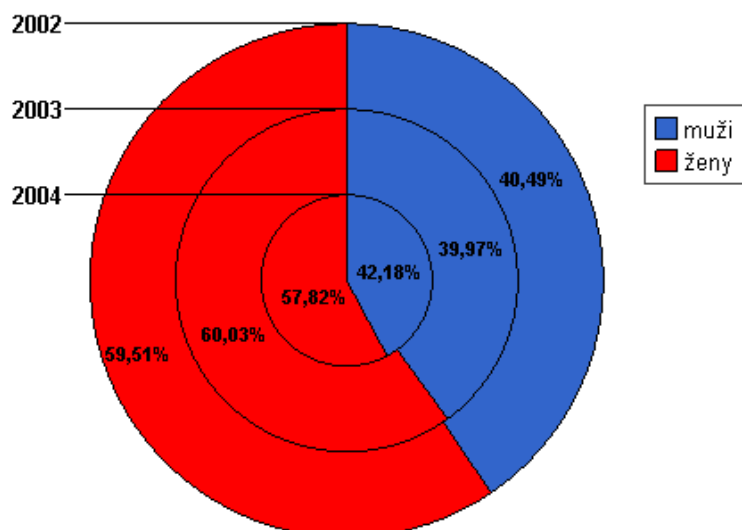
Zdroj: MPSV - Statistiky o rekvalifikacích

Pozn. U roku 2005 nejsou zahrnuty údaje z prosince 2005

Jak je vidět z níže uvedeného grafu, mezi uchazeči v rekvalifikaci ve sledovaných letech mírně převládají ženy nad muži. Například v roce 2004 je podíl žen skoro 58 % oproti 42 % zastoupení mužů.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf H 1.2: Procentní zastoupení mužů a žen mezi uchazeči v rekvalifikaci v Plzeňském kraji



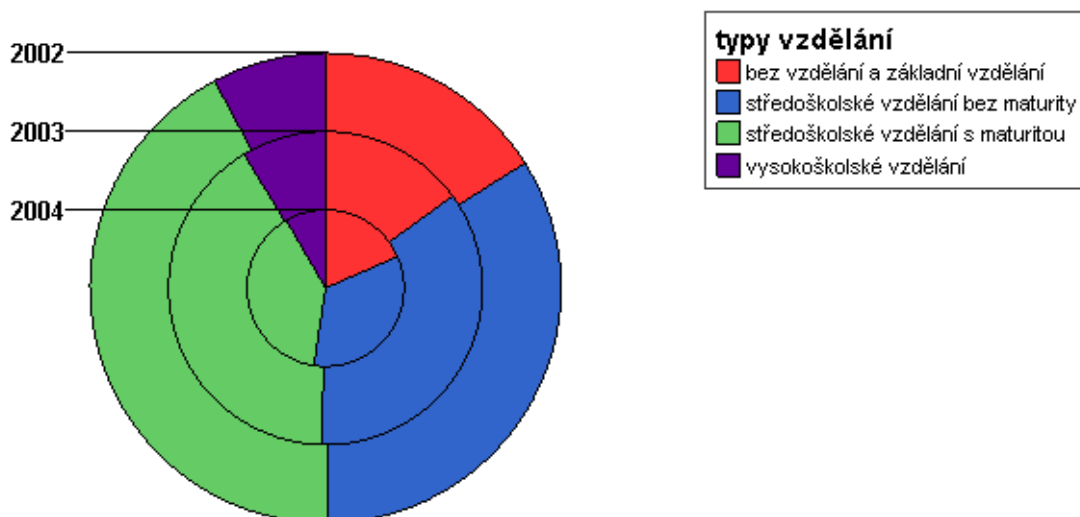
Zdroj: MPSV - Statistika o rekvalifikacích

Neméně zajímavým ukazatelem pro posuzování struktury uchazečů v rekvalifikaci je dosažené vzdělání. Zde se ukazuje, která vzdělanostní skupina je nejvíce zastoupena mezi rekvalifikovanými.

Graf H 1.3 ukazuje zastoupení jednotlivých vzdělanostních skupin na uchazečích v rekvalifikaci celkem, a to vývoj od roku 2002. Nejméně je zastoupeno vysokoškolské vzdělání, což je způsobeno malým podílem vysokoškoláků mezi uchazeči obecně. Druhá nejméně zastoupená skupina je bez vzdělání a základní vzdělání. Tomuto grafu naopak dominuje skupina středoškolsky vzdělaných, a to téměř rovným dílem bez maturity a s maturitou.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf H 1.3: Vzdělanostní struktura uchazečů v rekvalifikaci za Plzeňský kraj



Zdroj: MPSV - Statistiky o rekvalifikacích

Tento text shrnuje analýzy vývoje rekvalifikací a souvisejících veličin a zároveň se snaží tuto problematiku hodnotit v rámci Plzeňského kraje a případně i jeho jednotlivých okresů.

Celkový počet uchazečů v Plzeňském kraji se od roku 1999 do roku 2005 stabilně pohybuje kolem hranice 20 tisíc, ale počet rekvalifikací se pohybuje pod číslem 300.

Pravděpodobnost, že uchazeč podstoupí rekvalifikaci je tedy asi 0,7 %. Samozřejmě zde dochází k řadě výkyvů jak v čase, tak v jednotlivých okresech. Nejvyšší průměrná pravděpodobnost absolvování rekvalifikace se v čase postupně zvyšuje, a to ve všech okresech, přesto se nadále pohybuje kolem 1 %. Pokud jde o absolutní počty provedených rekvalifikací potom zcela jednoznačně mezi okresy Plzeňského kraje dominuje okres Plzeň – město, kde je nejvyšší počet uchazečů v rekvalifikaci. Na opačném pólu se pohybuje okres Tachov s minimem provedených rekvalifikací.

Z provedených šetření lze sestavit profil „typického“ uchazeče v rekvalifikaci. Je zde samozřejmě řada problémů a sporných míst, přesto při jistém zjednodušení by nejpravděpodobněji rekvalifikovaným byla mladá žena se středoškolským vzděláním evidovaná méně než tři měsíce.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Pokud jde o délku prováděných rekvalifikací, více než 50 % rekvalifikací netrvá déle než 1 měsíc. Přibližně 75 % rekvalifikací trvá do 3 měsíců a jen minimum trvá déle než jeden rok.

Hodnocení úspěšnosti bylo provedeno z několika pohledů. Napřed podle ukazatele efektivnosti, který byl pro tuto potřebu vytvořen, dále podle počtu umístěných po provedené rekvalifikaci a nakonec podle délky doby umístění po rekvalifikaci.

Úspěšnost rekvalifikací Plzeňského kraje podle prvního indikátoru kolísá kolem hodnoty 50 %. Nejinak je tomu u úspěšnosti rekvalifikací v okresech Plzeňského kraje mimo Tachova (málo účastníků). Tyto hodnoty se také s malými odchylkami pohybují kolem hodnoty 50 %.

Jako nejvíce úspěšné se z pohledu počtu umístěných po provedené rekvalifikaci jeví doplňková rekvalifikace v roce 2004 dostižená specifickou rekvalifikací. Pokud však tato čísla zrelativizujeme vztahem k počtu rekvalifikovaných v daných typech rekvalifikací, dostaneme téměř shodnou úspěšnost pro všechny typy rekvalifikací.

Podle délky doby umístění po rekvalifikaci by se rekvalifikace daly také označit za relativně úspěšné. Ať již podle umístěných po rekvalifikaci celkem nebo umístěných po rekvalifikaci ve sledovaném roce je zřejmé, že naprostá většina absolventů rekvalifikací (asi 75 %) je umístěna do tří měsíců po absolvované rekvalifikaci

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

H 2 Výzkum trhu práce v Moravskoslezském kraji (Phare)

Cílem této zprávy bylo provést výzkum trhu práce v Moravskoslezském kraji pro potřeby projektu Rozvoj dalšího profesního vzdělávání. Hlavní těžiště studie spočívalo v provedení polostrukturovaných rozhovorů s aktéry regionálního trhu práce. Východiskem výzkumu byla analýza trhu práce v Moravskoslezském kraji, které vycházela z dat ČSÚ, MPSV, a byla zpracována v červnu 2006 pro potřeby projektu. Zadání studie bylo konzultováno s Prof. Robertem Blumem a s PhDr. Pavlem Tomanem. Průzkum byl realizován od 12. 6. do 30. 6. 2006. Obdobný průzkum probíhal i v kraji Vysočina.

Výzkumné okruhy byly následující:

1. Hodnocení důležitosti a vývoje ekonomických sektorů.
2. Vývoj požadavků na profese, dovednosti a kompetence.
3. Oblast vzdělávání
 - Další vzdělávání pracovníků, chybějící kurzy
 - Měření kvality, akreditace, koučování
 - Spolupráce školy a zaměstnavatele

Vyhodnocení průzkumu týkající se znalostí, dovedností a kompetencí

Změny požadavků na znalosti dovednosti a kompetence mají několik základních příčin. První je změna obsahové náplně profesí z důvodu rozvoje nových technologií. Další změna souvisí s globalizací a potřebou působení na světových trzích. Třetí příčinou je změna organizačních struktur podniků a vůbec způsoby organizace práce. Z hlediska organizační struktury došlo ke snížení počtu úrovní řízení a původní organizační struktury se změnily na široké. V důsledku zvyšujícího se konkurenčního tlaku na organizace, také byly realizovány změny v organizaci práce, které se odrazily zejména všeobecně v rozšiřování pracovní náplně.

„ celkově se snažíme o větší „využití“ zaměstnanců, odkládáme se od úzké specializace, máme větší požadavky na zaměstnance, potřebujeme, aby zaměstnanci mohli zastávat různé pracovní pozice, s tím souvisí i jiné způsoby organizace práce, pracovní rotace, týmová práce apod.“

„ zdůrazňujeme zastupitelnost, aktivitu, nasazení, odpovědnost zaměstnanců...“

„... odkládáme se od úzké specializace, máme větší požadavky na univerzálnost apod.“

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Z hlediska znalostí a dovedností je to výrazně ovlivněno profesemi. V obecné rovině stále chybí jazykové znalosti. Tím nejsou míněny certifikáty či absolvované kurzy ale skutečná znalost spojená s dovedností je využívat.

„ ... Umějí témata. My hobbies, my family, ... Ale to je na nic.“

„... Řada lidí zná jazyk na úrovni, já tomu říkám turistická angličtina. Domluví se na recepci, komunikuje s počítačem... Ale na té úrovni, že tady přijede cizinec a vykládat mu, že tady ten úkos na obroubení je takový a vada je taková, to jsou jiné věci. Obchodní angličtinu ve stylu aby se nenechal ojetat na nějaké smlouvě umí zase jenom pár lidí. To je ten kvalitativní skok. Obecná znalost jazyků jde nahoru. Nejlíp to umí ti, kdo brouzdali někde po cizině.“

Tyto znalosti prosakují v organizační struktuře podniku níž a níž.

„I mistr musí být schopen mluvit anglicky například kvůli přejímce zboží a podobně. ...“

S rozvojem technologií je i spjat požadavek na počítačovou gramotnost

„... Mnoho se změnilo díky novým technologiím. Kdysi byla práce relativně jednodušší. Mnohdy stačilo základní vzdělání. S přidáváním nových linek roste potřeba vyššího vzdělání. Technologie jsou řízeny počítači, takže se to posunulo tímto směrem. Počítačová technika se projevila průřezově do všech odvětví od personalistiky, přes ekonomické profese, kde používáme SAP, až po výrobu.“

Rovněž byla identifikována výrazná potřeba rozvoje pracovníků v oblasti soft skills od prezentačních dovedností, přes řízení a motivování lidí, ke obecným komunikačním dovednostem.

„... Důležité jsou například prezentační schopnosti. Ten, kdo se neumí prezentovat, se neprosadí a nikam nepostoupí. Jsou důležité pro všechny zaměstnance s přihlédnutím k úrovním, ve kterých pracují. Klíčové je u nás vedení a motivace. Určitě také time management ...“

Dle názorů dotazovaných expertů, vystudovaní strojaři se uplatňují klidně v ekonomickém oddělení nebo marketingovém oddělení, kde dostanou více peněz a pracují zde, než aby byli ve výrobním procesu. Naopak vystudovaný ekonom nebo marketingový odborník obtížně může být ve výrobě. Otázkou však je, zda nepodceňují otázku vedení lidí a soft skills, což se

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

pak promítá do podnikové kultury. Dochází pak k situacím, že konzultační agentury si nejdříve musí vyškolit personalisty v oblasti personalistiky, aby vůbec věděli, co mají chtít. Obecně podniková kultura je v Moravskoslezském kraji horší než v ostatních krajích ČR. Je to dáno tím, že lidé se bojí opustit pracovní místo při současné situaci na trhu práce. Situace v podnikové kultuře je výrazně odlišná u zahraničních evropských firem.

„ .. je posun hodnocení kompetencí lidí. Před 10 lety stačilo mít VŠ, praxi a školení a nikoho nezajímalo, zda výkonnost lidí odpovídá požadavkům firmy. Dnes od lidí zaměstnavatelé více potřebují a z toho důvodu i potlačují jejich osobnostní rozvoj). Například pro podnikatele je důležité, aby účetní uměl účtovat, a nezajímá ho profese. Tím pádem i omezen prostor pro osobní a odborný růst ..“

Vyhodnocení průzkumu týkající se dalšího vzdělávání pracovníků a chybějících kurzů

V regionu je nabídka kurzů dostatečná, jen je velice rozdílná kvalita. Výjimečně se objeví společnost se specifickým kurzem na míru, která není z regionu. Většina firem provádí povinné vzdělávání resp. proškolení zaměstnanců. Dále ve většině firem je zavedeno jazykové vzdělávání. Některé firmy mají kurzy i v oblasti základních počítačových dovedností. Byla identifikovaná nerozvinutá poptávka po kurzech v oblasti rozvoje lidský zdrojů a personalistiky. Personalisté mají často problém identifikovat a přesně specifikovat potřebu dalšího vzdělávání pro svou společnost.

„ ... Je malá poptávka po kurzech rozvoje lidí, procesů RLZ. Personalistika se soustřeďuje na sběr papírů a průkazu, ale více ne. Přednost se dává oblastem, které mají vysokou přidanou hodnotu, například obchodních a marketingových dovedností. To, co přímo ovlivňuje výsledky podniku“

V současné diskuzi o tom, kam má patřit další vzdělávání, zda ho mají zajišťovat školy, jež mají uvolněné kapacity z důvodu demografického vývoje, nebo spíše soukromé organizace, které jsou profesionálnější a flexibilnější, byla zjištěna velká variabilita názoru.

„Trend je takový, že chceme, aby toto vzdělávání hodně převzaly školy. To znamená, aby školy dělaly kromě klasického vzdělávání i vzdělávání pro dospěléky, a vidíme v tom taky perspektivu těch škol. Možná víte, že teď je demografický vývoj takový, že jde ta křivka dětí

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

hodně dolů a v budoucnu budou nenaplněné a tuto mezeru by hlavně odborné školy mohly vyplnit třeba tím, že se zaměří na další vzdělávání.“

Nicméně školy nemají v současnosti důvěru u organizací v tom, že jsou schopny poskytnout dostatečně kvalitní vzdělávání vhodné pro praxi.

Vyhodnocení průzkumu týkající se uznávání vzdělání, rekvalifikace a certifikátů

Tam, kde je certifikát požadován ze zákona, je mu dán význam, jinak obecně platí- „ukáž, co umíš a podle toho tě zaměstnáme“. Zda doopravdy člověk něco umí, jsou personalisté schopni velice rychle během přijímacího pohovoru identifikovat. Rovněž v některých případech personalisté neviděli rozdíl mezi vysokoškolačkem a středoškolačkem.

„Vysokoškolský titul na některých školách vůbec nic neznamená.“

„...často jsou problémy, že sice vzdělání mají, třeba i praxi, ale chybí jim potřebné znalosti a zkušenosti, nebo, že podle CV jsou báječní, ale během přijímacího rozhovoru začíná být jasné, že co je na papíře, neplatí v realitě. ...“

Vyhodnocení průzkumu týkající se spolupráce školy a zaměstnavatele

Hodnocení spolupráce se školami má značnou variabilitu, pohybuje se od nespolupráce až velmi dobrou spoluprací. Pokud respondenti referovali o velmi dobré spolupráci se školami, spolupráce byla často objasňována dobrými vztahy s konkrétními zaměstnanci resp. řediteli škol. Byly identifikovány i značné rozdíly v přístupu ředitelů jednotlivých škol. Problém stále vidí v malé provázanosti s praxí, např. když student technického oboru se teprve ve 4. ročníku jde poprvé podívat do strojírenského podniku.

Nutno však podotknout, že spolupráce probíhá u podniků, jež mají nedostatky v náborech požadovaných profesí. **Neexistuje žádná spolupráce se školami gymnazijního typu.**

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

H 3 Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR (GAČR)

V rámci výzkumného projektu „Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR“ proběhly jak kvalitativní výzkumy (hloubkové rozhovory, skupinové diskuze), tak i kvantitativní dotazníková šetření. V průběhu roku 2005 byla uskutečněna kvalitativní šetření, která slouží v první řadě jako samostatný zdroj výzkumné informace, jednak byly jeho závěry využity při konstrukci dotazníku, který byl použit pro rozsáhlý kvantitativní průzkum. Průzkum proběhl v první polovině roku 2006 a umožnil kvantifikovat jednotlivé postoje. V následující části jsou uvedeny metodologické parametry provedených výzkumů.

Výzkum zaměstnavatelů

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: Kirovová, I., Tvrdý, L. (VŠB-TUO). Periodicita: jednorázové šetření na podzim roku 2005.

Popis: bylo provedeno 20 hloubkových rozhovorů (In-depth-interviews) s odpovědnými zástupci zaměstnavatelů (majitelé, personální ředitelé) o žádoucí a dostupné kvalifikaci žadatelů o zaměstnání, o vývoji požadavků na pracovní sílu, o službách úřadů práce/personálních agentur, o kvalitě dostupných informací o trhu práce, o potřebách vůči vzdělávacímu systému, o nových formách organizace práce a o názorech na uspořádání pracovněprávních vztahů (včetně legislativy).

Výzkum zprostředkovatelů zaměstnání

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: Šimek, M., Tvrdý, L. a Konczynna, D. (VŠB-TUO).

Periodicita: jednorázové šetření na podzim roku 2005.

Popis: bylo provedeno 10 hloubkových rozhovorů s odpovědnými osobami z agentur nabízejících zprostředkování práce (5 ředitelů Úřadů práce, 5 manažerů soukromých zprostředkovatelských agentur) o potřebách a vývoji na trhu práce.

Výzkum osob, které v poslední době našly práci

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: Hamanová, J. a Vojnovičová, N. (SC&C.), Tvrdý, L. (VŠB-TUO).

Periodicita: jednorázové šetření na podzim roku 2005.

Popis: bylo provedeno 6 skupinových rozhovorů (Focus Groups) s lidmi, kteří během posledních tří let hledali zaměstnání. V každé pilotní oblasti se konaly 2 skupinové diskuze.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

První s lidmi, kteří absolvovali VŠ a druhá s lidmi se středoškolským vzděláním s maturitou. V rámci dvouhodinové diskuze s videozáznamem byly probrány následující témata: vzdělání - sny a realita; strategie hledání práce; sociální sítě; vzdělanostní společnost.

Dotazníkové šetření

Odkaz na zdroj: VŠB-TUO, SC&C: Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti ČR, 2006.

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: SC&C.

Periodicita: toto dotazníkové výběrové šetření bylo jednorázové a proběhlo v květnu až srpnu 2006.

Popis: šetření bylo realizováno v rámci grantu Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti ČR. Počet respondentů byl 3000. Výzkum byl stratifikovaný se stejnou pravděpodobností výběru ve třech stratech dle vzdělání (osoby se ZŠ a SŠ bez maturity; osoby se SŠ s maturitou; osoby s VOŠ nebo s VŠ). Rovněž výběr byl rozdělen na dvě strata dle věku: 25 – 35 (osoby jenž vstupují na trh práce po roce 1989); 36 a více let. Dále byla provedena stratifikace dle regionu s nesterjnou pravděpodobností výběru ve čtyřech hlavních stratech (Praha a Středočeský kraj – 600 respondentů, Kraj Vysočina – 600 respondentů, Moravskoslezský kraj – 600 respondentů a zbytek České republiky – 1200 respondentů).

Feedback výzkum osob na trhu práce

Zadavatel: VŠB-TUO. Zpracovatel: Hamanová, J. a Vojnovičová, N. (SC&C.), Tvrdý, L. (VŠB-TUO).

Periodicita: jednorázové šetření v květnu 2007.

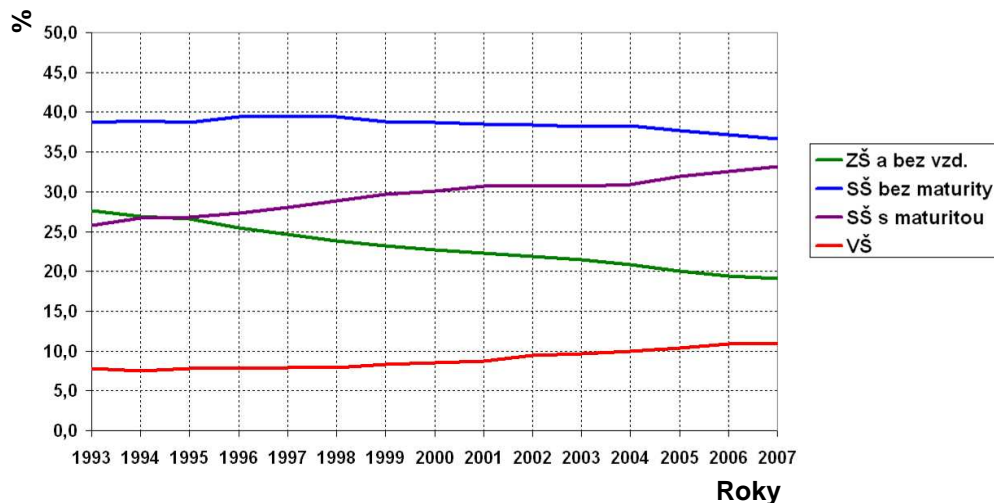
Popis: byly provedeny 3 skupinové rozhovory (Focus Groups) s lidmi, kteří absolvovali VŠ v letech 1995 až 2005, a v současné době nestudují žádnou vysokou školu, jsou v zaměstnaneckém poměru a měnili během posledních dvou let zaměstnání.

Výsledky průzkumu týkající se vývoje vzdělanosti v ČR

Při analýze vzdělanostní struktury se využívá podíl osob ve vzdělanostních kategoriích na počet osob starších 15 let (příp. osob starších 25 až 64 let). Při analýze České republiky byly vzdělanostní kategorie vztaženy k populaci ve věku 15 a více let. Základním zdrojem dat bylo výběrové šetření pracovních sil, jehož výsledky se mírně odlišují od údajů ze Sčítání lidu, domů a bytů.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Graf H 3.1: Vývoj vzdělanostní struktury obyvatelstva ve věku 15 let a více



Zdroj: ČSÚ, VŠPS, 1993 - 2007.

Pozn.: Údaje pro roky 2000 až 2002 u kategorií ZŠ a bez vzdělání a SŠ bez mat. byly lineárně aproximovány.

V předchozím grafu je uveden vývoj podílu vzdělanostních skupin od roku 1993 do roku 2007. V tomto období dochází k výraznému poklesu podílu osob se základním vzděláním a bez vzdělání pod 20 %. Tento pokles je ovlivněn i vyšším podílem starších osob v této vzdělanostní kategorii, u kterých je vyšší míra úmrtnosti. Rovněž i mírný pokles je patrný ve vzdělanostní kategorii střední škola bez maturity, přičemž v této vzdělanostní kategorii je přes 1/3 populace v celém sledovaném období. Podíl osob s vyšším vzděláním u zbývajících dvou kategorií má výrazně rostoucí charakter.

Při srovnání vzdělanostní struktury obyvatelstva v roce 2007 dochází k výraznému snížení rozdílu mezi muži a ženami s výjimkou kategorie SŠ s maturitou, kde tento rozdíl vzrostl o 1,7 % ve prospěch žen.

Přínos formálního vzdělávání z hlediska přípravy k zaměstnání je především v oblasti teoretické přípravy, za kterou následují specifické znalosti vztažené k pracovní profesi. Naopak velice špatně je hodnoceno vybavení jazykovými znalostmi a uživatelská znalost PC, s výjimkou vysokoškoláků do 30 let, jak to dokumentuje následující tabulka.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tabulka H 3.1: Hodnocení přínosu formálního vzdělávání pro zaměstnání

Věkové kategorie	Vzdělání	teoretický základ	speciální znalosti	praxe na škole	jazykové znalosti	uživatelská znalost PC
do 35 let	bez maturity	55,9	50,7	51,7	22,9	20,2
	s maturitou	60,1	52,1	45,4	42,7	45,7
	s VŠ	74,1	69,0	59,7	58,0	67,0
35 let a více	bez maturity	53,9	47,8	46,0	13,5	7,8
	s maturitou	63,1	56,0	47,9	27,7	14,9
	s VŠ	75,7	70,1	58,2	41,4	29,7
Celkem dle věku	bez maturity	54,5	48,6	47,6	16,2	11,4
	s maturitou	62,2	54,9	47,2	31,9	23,5
	s VŠ	75,2	69,7	58,6	46,5	41,0
Celkem		59,5	53,3	49,0	24,9	19,0

Zdroj: VŠB-TUO, SC&C, *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006*

Pozn.: V tabulce jsou uvedeny průměry hodnocení otázky B13. Jak Vás škola „vybavila“ pro Vaše (poslední) zaměstnání v následujících oblastech. Pro lepší interpretaci je 7 bodová stupnice přeškálována na 100 bodovou škálu.

Právě studium jazyků a práce na PC patří mezi nejnavštěvovanější kurzy neformálního vzdělávání, kterému je věnována následující část. Neformální vzdělávání je významným nástrojem ke zvyšování odborné úrovně osob zejména po ukončení etapy formálního vzdělávání a mělo by být jedním z pilířů rozvoje systému celoživotního vzdělávání. Při analýze neformálního vzdělávání je nutno vycházet z jednorázových šetření, např. ad hoc modulu (AHM) 2003, o celoživotním vzdělávání, které bylo realizováno jako součást pravidelného výběrového šetření pracovních sil ve 2. čtvrtletí roku 2003.

Šetření AHM bylo provedeno u 24 tis. bytových domácností na území celé ČR. Byly zjišťovány údaje od 61 tis. respondentů všech věkových skupin, z nichž 52 tis. osob bylo ve věku 15 a více let. Otázky byly zaměřeny na zjišťování údajů o formálním a neformálním vzdělávání a samostudiu. Otázky se vztahovaly ke dvěma referenčním obdobím (4 týdny a 12 měsíců).

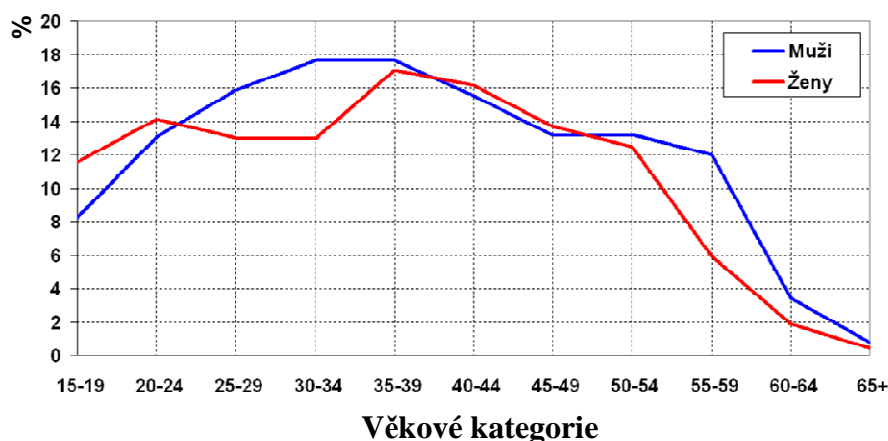
Pokud se přepočítají údaje z výběrového souboru na celou populaci, bylo v průběhu 12 měsíců do neformálního vzdělávání zapojeno celkem 923,9 tis. osob, což představuje 10,7 % osob starších 15 let. Hlavním motivem neformálního vzdělávání jsou důvody spojené se zaměstnáním, tento důvod uvedlo 75 % osob.

V systému neformálního vzdělávání se projevují významné rozdíly. Podle výsledků šetření neformální vzdělávání preferují osoby s vyšším dosaženým stupněm vzdělání, častěji je absolvují zaměstnaní než nezaměstnaní nebo osoby ekonomicky neaktivní. Rovněž, jak

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

dokumentuje následující graf, více se vzdělávají muži než ženy, pouze ve věku 40 až 54 let je podíl obou pohlaví vyrovnán, výjimkou jsou osoby mladší 25 let, v této kategorii převládají ženy.

Graf H 3.2: Účast na neformálním vzdělávání dle pohlaví a věku v roce 2003



Zdroj ČSÚ, VŠPS – AHM 2003

Pozn.: Podíl osob účastnících se neformálního vzdělávání v průběhu 12 měsíců podle věku a pohlaví v dané kategorii.

Při analýze struktury neformálního vzdělávání dle typu pracovních pozic (KZAM - Klasifikace zaměstnání) je nejvyšší podíl účastníků neformálního vzdělávání na pracovních pozicích vědeckých a odborných duševních pracovníků (KZAM 2). Rovněž vysoký podíl účastníků v neformálním vzdělávání mají vedoucí a řídicí pracovníci, a techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (KZAM 1 a 3), tzn. třídy, kde je požadováno vyšší vzdělávání.

Výsledky průzkumu „Kariéra v souvislosti s přechodem k postindustrialismu“

Z analýzy polostrukturovaných hloubkových rozhovorů se zástupci organizací vyplynulo, že ve většině organizací proběhly změny organizačního a pracovního designu. Organizace, kde tyto změny nebyly realizovány, mají již od svého založení flexibilní charakteristiky organizačního i pracovního designu. Tyto změny se projeví ve všeobecném trendu k rozšiřování pracovní náplně a odklonem od úzké specializace pracovních míst.

Požadavky organizací, kladené na zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, se netýkají pouze jejich znalostí, vzdělání nebo praxe, ale týkají se také různých druhů dovedností, odborných i sociálních (tzv. hard i soft), včetně dalších individuálních charakteristik, např. aktivity, samostatnosti apod. Tyto požadavky představují celek. Lze konstatovat, že nepřímo



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

zachycují názory organizací na zaměstnatelnost. Záleží na pracovní pozici, požadavcích pracovního místa a výběrových kritériích, kterým charakteristikám organizace dávají větší váhu. Uváděné požadavky vyplývají ze změn organizačního a pracovního designu.

Organizace kladou obdobné požadavky na absolventy jako na uchazeče s praxí. Jejich požadavky se netýkají pouze požadované úrovně vzdělání, ale zahrnují také individuální charakteristiky, jako např. aktivitu a odpovědnost, a odborné i sociální dovednosti.

Respondenti měli připomínky k připravenosti absolventů na první zaměstnání. I když respondenti byli představitelé různých typů organizací a hodnotili absolventy různých druhů škol, jejich odpovědi se výrazně nelišily. Jejich kritika se týkala malé spolupráce škol s praxí, dále „poskytování“ někdy i „zastaralých“ znalostí, neaktuálních, a také nízké úrovně odborných a sociálních dovedností. Respondenti se také vyjádřili k přednostem i nedostatkům absolventů. Uváděné nedostatky souvisí s připomínkami organizací k systému vzdělávání. Mohou naznačovat na problémy v této oblasti. Obdobných nedostatků se týkaly i odpovědi studentů. Tato převažující názorová shoda vypovídá o pravděpodobné určité míře objektivity výsledků, i když byly zjišťovány u různých souborů respondentů, nereprezentativních, a různými metodami. Tento postup a i zevšeobecnění těchto údajů umožňuje použití kvalitativních metod a princip triangulace.

Všichni respondenti z dotazovaných organizací uvedli, že stimulují a umožňují rozvoj svých zaměstnanců. Rozvojové a vzdělávací aktivity se týkají různých oblastí, jak znalostí, tak i odborných i sociálních dovedností (tzv. hard i soft). Rozvoj zaměstnanců je také stimulován v rámci pracovních aktivit, např. delegováním, pracovními rotacemi, týmovou prací apod.

Návrhy na změny v systému vzdělávání se ve většině případů týkaly potřeby a možností větší spolupráce organizací a vzdělávacích institucí, které by pozitivně ovlivnily větší propojenost teorie a praxe. Důsledky menší spolupráce vzdělávacích institucí s organizacemi jsou podle respondentů negativní. Absolventi nedisponují těmi znalostmi nebo dovednostmi, které jsou organizacemi požadovány. Někteří respondenti kritizovali situaci v učňovském školství, jejíž důsledkem je nedostatek absolventů učebních oborů. Návrhy se týkaly různých možností, jak zatraktivnit učňovské školství, např. prostřednictvím stipendií.