

Analýza odborného rozvoje a vzdělávání dospělých v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ ve vazbě na výukové metody

Ing. Iva Stavjaníčková

Bakalářská práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ing. Iva STAVJANIČKOVÁ**
Osobní číslo: **H09765**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Učitelství odborných předmětů pro SŠ**

Téma práce: **Analýza odborného rozvoje a vzdělávání dospělých v rámci projektu "Vzdělávejte se!" ve vazbě na výukové metody**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rozboru odborné literatury a literárních pramenů pojednávajících o výukových metodách.

Představení projektu "Vzdělávejte se!" a základní oblasti vzdělávání dospělých v rámci daného projektu.

Provedení analýzy klíčových aktivit odborného rozvoje v rámci projektu "Vzdělávejte se!" ve Zlínském kraji.

Vyhodnocení odborného rozvoje a zpracování závěrů ve vazbě na výukové metody.

Na základě výsledků výzkumu zpracování doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

EGER, L., *Technologie vzdělávání dospělých*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005. ISBN 80-7043-347-7.

CHUDÝ, Š., KAŠPÁRKOVÁ, S. *Didaktická propedeutika*. Zlín: UTB, 2007. ISBN 978-80-7318-552-7.

KOUCKÝ, J., BARTUŠEK, A., ZELENKA, M. *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. Praha: Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-370-2.

MAŇÁK, J., ŠVEC, V. *Výukové metody*. Brno: Paido, 2003. ISBN 80-7315-039-5.

PALENČÁROVÁ, J., ŠEBESTA, K. *Aktivní naslouchání při vyučování*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-101-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Alena Dofková

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

6. ledna 2011

Termín odevzdání bakalářské práce:

6. května 2011

Ve Zlíně dne 6. ledna 2011



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použítou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 30.4.2011



.....

¹⁾ Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací.

(1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků odborního hodnocení, pokud jsou k dispozici v digitální podobě v informačním systému, který spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomová, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k moližení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, učiže-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Ve své bakalářské práci se zaměřuji na rozbor vzdělávacích kurzů v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese Zlín.

V teoretické části popisuji výukové metody a vzdělávání dospělých, uplatnitelnost absolventů na trhu práce a význam soft skills. V praktické části pak analyzuji odborný rozvoj realizovaný v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ ve vazbě na výukové metody. V závěru zpracovávám doporučení jak pro podniky, tak pro výuku realizovanou na středních školách.

Cílem mé práce je na základě analýzy zjistit, které znalosti a dovednosti postrádají zaměstnavatelé u svých zaměstnanců, nebo které považují za důležité dále rozvíjet, rozšířit či posílit.

Klíčová slova: klasické výukové metody, aktivizující metody, komplexní výukové metody, vzdělávání dospělých, soft skills, projekt „Vzdělávejte se!“.

ABSTRACT

My bachelor's project deals with the analysis of education courses realized by project „Vzdělávejte se!“ in Zlin region.

The theoretical part is focus on teaching methods and adults education. Moreover, is focus on graduate adaptation in work procedure. In practical part I analyze courses in conjunction with teaching methods. At the end of my project I comment on the results of the analysis. I also give recommendations for firms and high schools along with the possible development in the future.

The aim of the project is to find out which courses are important for employers.

Keywords: classical teaching methods, activating teaching methods, global teaching methods, adults education, soft skills, „Vzdělávejte se!“ project.

PODĚKOVÁNÍ:

Touto formou bych chtěla poděkovat vedoucí práce Ing. Aleně Dofkové, za cenné rady a připomínky. Dále bych ráda poděkovala zlínským zaměstnavatelům, kteří mi poskytli zpětnou vazbu o aktivitách realizovaných v rámci projektu „Vzdělávejte se!“.

OBSAH

ABSTRAKT	6
ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM A UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE.....	12
2 VÝZNAM SOFT SKILLS	14
2.1 SOFT SKILLS, KTERÉ ZAMĚSTNAVATELÉ POŽADUJÍ.....	14
2.2 DŮLEŽITOST SOFT SKILLS	15
2.3 VYMEZENÍ POJMU KOMUNIKACE	15
3 VÝUKOVÉ METODY.....	16
3.1 PŘEHLED VÝUKOVÝCH METOD	17
3.1.1 Klasické výukové metody	18
3.1.2 Aktivizující metody.....	20
3.1.3 Komplexní výukové metody	21
4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	25
5 PROJEKT: „VZDĚLÁVEJTE SE!“	26
5.1 V ČEM SPOČÍVAL PRINCIP A PŘÍNOS PROJEKTU	26
5.2 KDO SE MOHL PROJEKTU ÚČASTNIT	26
5.3 ZÁKLADNÍ INFORMACE.....	27
5.4 VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY	27
5.5 ÚHRADA CESTOVNÍCH NÁHRAD.....	28
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	29
6 POSTUP KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU	30
7 PROJEKT „VZDĚLÁVEJTE SE!“ V ČR.....	33
7.1 PŘEHLED PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE!“ – ZLÍNSKÝ KRAJ A ZLÍN.....	33
7.2 ODBORNÁ ŠKOLENÍ	34
7.2.1 Odborná školení ve vazbě na výukové metody.....	35
7.3 SVÁŘEČSKÉ KURZY A KURZY ZAMĚŘENÉ NA OBRÁBĚNÍ KOVŮ	36
7.3.1 Svářečské kurzy a kurzy obrábění kovů ve vazbě na výukové metody.....	37
7.4 KURZY ZAMĚŘENÉ NA INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE	38
7.4.1 IT kurzy ve vazbě na výukové metody.....	39
7.5 JAZYKOVÉ KURZY	40
7.5.1 Jazykové kurzy ve vazbě na výukové metody.....	41
7.6 KURZY SOFT SKILLS.....	42
7.6.1 Kurzy soft skills ve vazbě na výukové metody	44
8 CELKOVÉ SROVNÁNÍ.....	46

8.1	ODBORNÝ ROZVOJ DLE POČTU PODANÝCH ŽÁDOSTÍ	47
8.2	ODBORNÝ ROZVOJ DLE POČTU ÚČASTNÍKŮ KURZŮ	48
	ZÁVĚR	50
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	52
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	54
	SEZNAM OBRÁZKŮ	55
	SEZNAM TABULEK.....	56

ÚVOD

Ve své bakalářské práci se zaměřuji na rozbor vzdělávacích kurzů v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ v okrese Zlín. Projekt byl realizován v celé České republice jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti od března 2009 do ledna 2011. V rámci tohoto projektu měli zaměstnavatelé možnost proškolit své zaměstnance v jimi zvolených kurzech. Zaměstnavatelé volili z kurzů odborných, jazykových, kurzů informačních technologií a kurzů soft skills.

Význam soft skills rozebírám v teoretické i praktické části. Zmiňuji se o důležitosti soft skills a o konkrétních měkkých dovednostech, které zaměstnavatelé upřednostňují u svých zaměstnanců. Dále uvádím přehled výukových metod a blíže se zaměřuji na ty metody, které přispívají k rozvoji soft skills. Na konci teoretické části představuji projekt „Vzdělávejte se!“.

Téma jsem si zvolila z toho důvodu, že jsem po dobu realizace projektu pracovala na úřadě práce a byla jsem za tento projekt zodpovědná. Ve své práci vycházím nejen z konkrétních údajů o projektu, ale i ze svých poznatků a zkušeností.

V praktické části se zaměřuji na kvantitativní výzkum uvedeného projektu. Uvádím přehled projektu ve Zlínském kraji a ve Zlíně a dále rozebírám odborný rozvoj, který byl v rámci projektu realizován.

Vzdělávací kurzy jsem rozdělila do kategorií a analyzuji, která kategorie kurzů byla zaměstnavateli nejvíce vyhledávána. Na tomto základě pak usuzuji, které znalosti a dovednosti zaměstnavatelé považují u svých zaměstnanců za nedostatečné, nebo které by chtěli v rámci kurzů posílit či doplnit.

V závěru komentuji výsledky analýzy a zpracovávám doporučení jak pro podniky, tak pro výuku na středních školách.

Cílem mé práce je na základě analýzy zjistit, které znalosti a dovednosti postrádají zaměstnavatelé u svých zaměstnanců, nebo které považují za důležité dále rozvíjet, rozšířit či posílit.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM A UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE

Mladí lidé po skončení přípravy na povolání patří ve většině vyspělých zemí ke skupinám nejvíce ohroženým nezaměstnaností. Tato skutečnost znamená nejen neuspokojivé využití potenciálu lidských zdrojů z pohledu společnosti, ale z pohledu jednotlivce může negativně ovlivnit budování pracovní a životní kariéry. [3]

Problematikou zaměstnávání absolventů se zabývají i úřady práce. Absolventi jsou z pohledu úřadu práce vnímáni jako riziková skupina a je třeba jim věnovat zvýšenou péči. V současné době probíhá v rámci úřadu práce několik programů, které mají mladým lidem bez praxe usnadnit vstup do zaměstnání.

Vzdělávací systém by měl produkovat absolventy široce uplatnitelné na trhu práce, flexibilní, samostatné, kteří nejenom ovládají svůj obor, ale mají také komunikační dovednosti, dovedou pracovat s informacemi, s výpočetní technikou, mají jazykové znalosti a jsou ochotni dále se učit. [7]

V této souvislosti se zaměřujeme na to, jak by měla vypadat příprava na povolání. V industrializovaných společnostech je vzdělání jasně nejvýznamnějším faktorem předurčujícím úspěch v profesním životě. [3]

Často se ale setkáme s názorem, že typ školy nebo studovaný obor, není pro získání zaměstnání rozhodující. Je jen málo inzerovaných pracovních pozic, které by přímo požadovaly určitý typ školy, nebo konkrétní obor. Většinou se toto vymezuje pouze na vzdělání středoškolské nebo vysokoškolské. Zaměstnavatelé se při výběrových řízeních zaměřují na konkrétní kandidáty a jejich schopnosti a dovednosti. Je již běžnou praxí, že se při výběrovém řízení setkáme spíše s testem osobnosti, případně ostatními psychologickými testy, než s testem znalostí. Tuto skutečnost lze vnímat jako nový trend.

Otázka vzdělávání úzce souvisí s uplatněním na trhu práce. Vzdělávací sféra musí pružně reagovat na měnící se ekonomické i sociální podmínky. Pracovní síla, která vstupuje na trh práce musí být již v průběhu vzdělávacího procesu připravována tak, aby byla dobře uplatnitelná, schopná pružně reagovat na nové tendence a trendy. K tomu je ovšem nezbytné dobře fungující propojení mezi sférou vzdělávání a světem práce. Tato vazba musí být

oboustranná, aby následná komunikace mezi sférou vzdělávání a sférou práce byla funkční a efektivní. [7]

Bohužel zaměstnavatelé mají v současné době velmi omezené možnosti, jak ovlivnit odborné vzdělávání na jednotlivých typech škol. Obsah vzdělávání se často liší od reálných potřeb zaměstnavatelů resp. trhu práce. Velmi pozitivně jsou pak zaměstnavatelem vnímáni ti uchazeči, kteří se snažili do pracovního procesu zapojit již během studia, ať už formou krátkodobých zaměstnání, odborných praxí, nebo pracovních stáží.

2 VÝZNAM SOFT SKILLS

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. Právě pojem „osobnost“ zahrnuje vlastnosti, které nazýváme soft skills. 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. Co zní v teorii jako samozřejmost, je pro mnohé absolventy tou největší a nejtěžší zkouškou na cestě k profesnímu úspěchu. To je další důvod k tomu, aby studenti začali rozvíjet své soft skills již během studia. [8]

V oblasti personalistiky jsem působila několik let a zcela s tímto názorem souhlasím. Uchazeči o zaměstnání z řad absolventů měli v oblasti komunikačních schopností velké nedostatky. Často byl tento nedostatek hlavním důvodem, proč neuspěli ve výběrovém řízení, ačkoliv jejich odborné znalosti byly na vysoké úrovni.

2.1 Soft skills, které zaměstnavatelé požadují

Zaměstnavatelé vyžadují tyto dovednosti: komunikační schopnosti (verbální i neverbální, písemné i ústní, individuální i týmové), prezentační schopnosti a dovednosti (schopnost produktivně diskutovat, argumentovat a polemizovat), zdravé sebevědomí, tolerantnost, uznávání morálních a etických hodnot, kreativitu, flexibilitu a iniciativnost, schopnost práce v týmu a kreativní spolupráce ve věkově, sociálně a eticky heterogenních týmech. [8]

Ve své praxi jsem nejčastěji upřednostnila ve výběrovém řízení uchazeče kteří byli komunikativní, flexibilní, měli zdravé sebevědomí a schopnosti sebe prezentace. Velký význam jsem přikládala i neverbální komunikaci. Překvapilo mě, jaké rozdíly byly v oblasti těchto schopností mezi uchazeči absolventy a uchazeči s několikaletou praxí. Tyto příčiny neúspěchu se však dají odstranit rozvíjením soft skills během studia.

Z výše popsaných řádků by mohl vzniknout dojem, že soft skills jsou ty dovednosti, které jsou rozhodující. Je důležité doplnit, že absolventi potřebují být dobře odborně a jazykově vybaveni, soft skills jsou ale významným doplňkem k těmto schopnostem. [8]

2.2 Důležitost soft skills

Soft skills nejsou novým požadavkem, existovaly i dříve, jen nebyly tolik diskutované a potřebné jako dnes. Hlavní změnou, která zapříčinila, že jsou tolik požadované, je čím dál větší tlak na efektivitu. Člověk, který má dobře rozvinuté své soft skills, je nejen výkonnější a efektivnější, ale má také lepší vztahy s lidmi na pracovišti a ve svém blízkém okolí, dalo by se říci, že je i šťastnější. Takový člověk má v dnešní době velkou šanci uspět. [8]

Pokud nebereme v úvahu skupinu pracovních míst, které jsou obsazovány na základě osobních nebo rodinných vztahů, pak musíme vzít na vědomí i skutečnost, že mnohem důležitější než naše znalosti, je často to, jaký dojem dokážeme u přijímacího pohovoru vzbudit. Je tedy nezbytné, abychom pracovali na rozvoji všech kategorií soft skills.

Základními kategoriemi jsou: komunikační dovednosti, emoční inteligence, prezentační schopnosti, schopnost spolupráce s druhými lidmi, schopnost řešit problémy a konflikty, time management, inovativní schopnosti, řídicí schopnosti a vůdčí schopnosti.

2.3 Vymezení pojmu komunikace

Pojem komunikace není nový, ale je stále moderní. Slovo komunikace je latinského původu. Komunikace je dorozumívání. Smyslem každé komunikace je dorozumět se. [5]

Důležitou součástí existence a interakce člověka s člověkem je právě kvalita dorozumívání. Schopnosti disponovat přiměřenou slovní zásobou a dodržovat všechny normy spisovného jazyka znamená být úspěšný v běžném životě i ve svém oboru. Všichni očekáváme, že právě škola je institucí, která člověka na tento "úspěch" připraví. [5]

Efektivní komunikace, respektování druhých, schopnost analýzy a hodnocení problému jsou základními dovednostmi, které jsou důležité pro rozvoj osobnosti a které potřebují zvládnout všichni vzdělaní jedinci. [6]

Rozvíjení komunikačních dovedností již během studia na střední škole je nelehkým úkolem. Vyžaduje velmi náročnou přípravu učitelů a také jejich ochotu používat různé metody výuky. Toto je jeden z hlavních problémů, pokud se rozhodneme ve výuce rozvíjet i komunikační schopnosti žáků. Dále se jedná o činnost, jejíž výsledky jsou obtížně měřitelné a projeví se až v delším časovém horizontu.

3 VÝUKOVÉ METODY

Učení není diváckým sportem. Posluchači se nenaučí mnoho pouhou přítomností v učebně, nasloucháním informací sdělovaných vzdělavatelem, memorováním připravených cvičení a odpověďmi na otázky. Musejí hovořit o tom co se učí, psát o tom, porovnávat se svou zkušeností, aplikovat v denním životě. To co se učí, musí ukládat do svých poznatkových, dovednostních a hodnotových struktur. Učí se, když jsou aktivní a pamatují si to, čemu rozumějí. Jestliže jsou posluchači aktivně zahrnuti do procesu učení, pak se učí více než když jsou pasivními příjemci výuky. [12]

Z vlastních zkušeností mohu potvrdit, že výuka, kde jsme se jako žáci byli nuceni aktivně podílet, byla nejen zábavnější, ale především účinnější. Poznatky získané v takto vedených hodinách jsem si vždy zapamatovala lépe a rychleji. Stejně tak, se mi poznatky v paměti uchovaly mnohem delší dobu. Zpětně nejvíce oceňuji tu výuku, která byla vedena projektovou metodou, nebo kde se řešily problémové úlohy. V takto vedených hodinách jsme nejen získávali nové poznatky, ale také jsme rozvíjeli komunikační dovednosti.

Moderní škola si uvědomuje význam rozvoje komunikace žáků pro jejich budoucí uplatnění. Také v různých dokumentech se požaduje, aby žák uměl vyjadřovat své postoje a myšlenky, diskutovat o nich, argumentovat, své názory a stanoviska korigovat. Při praktické realizaci se však naráží na řadu problémů, z nichž jako hlavní se jeví nezbytná průprava učitelů na komunikaci ve škole. [4]

Z důvodu rostoucí potřeby rozvoje komunikačních dovedností žáků, roste význam používání různých výukových metod. Zvolit nejvhodnější metodu výuky rozhodně není jednoduchý úkol. Je třeba zvážit mnoho faktorů a hlavně pružně reagovat na aktuální situaci ve třídě. V praxi pak různé metody výuky kombinujeme, nebo obměňujeme dle momentálního vyhodnocení situace. Pokud se rozhodneme do výuky zahrnout nějakou novou metodu, je třeba počítat s tím, že můžeme narazit na řadu překážek, které budeme obtížně překonávat.

Výuková metoda představuje ve výuce určitý dynamický prvek, který se ve srovnání s obsahem a organizačními formami relativně rychleji mění a přizpůsobuje novým cílům a okolnostem. Výukové metody nejsou rozhodujícím činitelem výuky, nýbrž jen jedním z prvků výchovně - vzdělávacího systému. [4]

3.1 Přehled výukových metod

Výukové metody lze posoudit z několika hledisek a členění se liší dle jednotlivých autorů. Pro tuto práci však postačí vymezení základních pojmů a z tohoto důvodu uvádím pouze jedno rozdělení výukových metod.

Tabulka 1. Přehled výukových metod

Klasické výukové metody
Metody slovní
Vyprávění
Vysvětlování
Přednáška
Práce s textem
Rozhovor
Metody názorně - demonstrační
Předvádění a pozorování
Práce s obrazem
Instruktáž
Metody dovednostně - praktické
Napodobování
Manipulování, laborování a experimentování
Vytváření dovedností
Produkční metody
Aktivizující metody
Metody diskusní
Metody heuristické, řešení problémů
Metody situační
Metody inscenační
Didaktické hry
Komplexní výukové metody
Frontální výuka
Skupinová a kooperativní výuka
Partnerská výuka
Individuální a individualizovaná výuka, samostatná práce žáků
Kritické myšlení
Brainstorming
Projektová výuka
Výuka dramatem
Otevřené učení
Učení v životních situacích
Televizní výuka
Výuka podporovaná počítačem
Sugestopedie a superlearning
Hypnopedie

Zdroj: zpracováno dle zdroje [4]

Žádná z metod výuky není zcela nevhodná, za určitých okolností může být každá velice účinná. Učitel by však měl vědět, proč ji používá. Současně žádnou metodu výuky nelze doporučovat a užívat jako jedinou. Jde spíše o výběr metod výuky do takového sledu, který jako optimální odpovídá učivu, schopnostem žáků i didaktickým dovednostem učitele. [2]

3.1.1 Klasické výukové metody

Předpokladem pro použití klasických výukových metod je rétorická zdatnost učitele a schopnost přesného vyjadřování. Samozřejmostí je použití spisovného jazyka a široká slovní zásoba. Při použití odborné terminologie je potřeba cizí výrazy žákům beze zbytku vysvětlit. [11]

Dle mého názoru se bez klasických výukových metod neobejde žádná výuka. Tyto metody patří mezi nejstarší a mají stále svůj nezastupitelný význam. Je však vhodné je kombinovat s některými z „moderních“ metod výuky a dosáhnout tak nejen většího efektu samotné výuky, ale i rozvoje ostatních dovedností u žáků.

Ke klasickým výukovým metodám se řadí slovní metody. Slovní metody bývají využívány k prvnímu seznámení žáků s novými poznatky. Jednou z těchto metod je vyprávění, kterým učitel předkládá žákům vnější stránku různých jevů a objektů. Vyprávění přechází ve vysvětlování, které musí mít vnitřní strukturu. U žáků je v této fázi nutná vnitřní aktivita (analýza, zobecňování). Další metodou je přednáška, u které rovněž nesmí být opomenuta vnitřní struktura. V úvodní části přednášky je třeba žáky motivovat, aktivovat. Poté následuje výkladová část a přednášku je nutné zakončit závěrečnou rekapitulací - zopakováním, které zpevní zapamatované poznatky. [11]

Další z klasických metod je práce s textem. Práci s textem obvykle rozumíme výukovou metodu založenou na zpracovávání textových informací, jejichž využití směřuje k osvojení nových poznatků, jejich rozšíření a prohloubení, popř. k jejich upevnění, fixaci. [4]

Domnívám se, že v dnešní výuce už práce s textem ustupuje do pozadí a že je velmi často nahrazována audiovizuální technikou. Setkávám se i s názorem, že je pro žáky obtížné s textem pracovat. Často mají problém i s prostým děláním výpisků z textu, nedaří se jim rozpoznat podstatné myšlenky a závěry. Proto bych se práci s textem ve výuce nevyhýbala, zejména při domácí práci žáků.

Metody práce s učebnicí nebo obecně s nějakým učebním textem jsou velice rozšířené a z didaktického hlediska důležité. Samostatná práce s učebnicí může být velice efektivní výukovou metodou. Je však třeba žákům stanovit konkrétní úkoly, které budou plnit. [11]

Vyprávění, vysvětlování nebo přednáška, může vyústit v rozhovor. Rozhovor často bývá označován za dialogickou metodu. Dialogické metody vyžadují hluboké znalosti učitele, flexibilitu, pohotovost a přístupnost novým názorům. Totéž však očekáváme od žáků, kteří se učí akceptovat odlišné přístupy, argumentovat a vyjadřovat vlastní názory. Rozhovor je moderován učitelem. [11]

V klasických výukových metodách můžeme vyčlenit skupinu metod označovaných jako metody názorně - demonstrační. Metody názorně - demonstrační spočívají v pozorování či aktivním předvádění dějů, procesů či objektů. Daný jev může být realizován přímo ve třídě, nebo je promítán (animace, videosekvence) pomocí vhodné techniky. Samotné pozorování nějakého jevu je náročný proces vyžadující poměrně dlouhé nacvičování. V případě, že chceme zařadit do výuky praktickou činnost, je vhodné využít instruktáž. Ta uvede postup činnosti nebo způsob práce s přístrojem. [11]

Instruktáž je tedy výuková metoda, která zprostředkovává žákům vizuální, auditivní, audiovizuální, hmatové a podobné podněty k jejich praktické činnosti. [4]

Mezi metody názorně - demonstrační se řadí i práce s obrazem. Dnešní inflace obrazových informací vytváří novou situaci i ve výuce, na kterou škola musí žáky připravit. V obecném smyslu obraz znamená znázornění reality různými prostředky za účelem zachování vjemu nebo představy. Obraz se ve výuce uplatňuje v různých modifikacích a variantách. [4]

V této souvislosti nám dnešní technika práci s obrazem v mnohém usnadňuje. Existuje řada programů, které umožňují animace, simulace a projekce nejrůznějších jevů. Je tedy mnohem jednodušší žákům jednotlivé jevy přiblížit. Schéma již není pouhým zobrazením, ale pomocí techniky „ožije“ a žáci si lépe uvědomí jednotlivé souvislosti, průběh, nebo výsledky činnosti.

Stupňující se nároky na rozsah poznatků zatlačují do pozadí jejich praktické uplatňování, které se odsouvá až do skutečného života. Výuka zaměřená na posílení praktických aktivit žáků je také reakcí na podmínky, v nichž dnešní děti a mládež vyrůstají. [4]

A zde je třeba využít metod dovednostně – praktických. Jednou z těchto metod je napodobování. Ačkoliv napodobování je mocným faktorem socializace člověka, bývá jen zřídka

řazeno k výchovně - vzdělávacím metodám. Napodobování se vymezuje jako proces přebírání určitých způsobů chování od jiných, zejména starších lidí. Zvláštní význam napodobování nabývá v příznivém pedagogickém prostředí, které rozhodujícím způsobem pozitivně ovlivňuje veškeré výchovně - vzdělávací procesy. [4]

Další z metod dovednostně - praktických je manipulování. Metoda manipulování napomáhá poznávat prostředí, zařízení a vybavení, v němž se žák pohybuje a které si má osvojit, proto je vhodná zejména v mladším školním věku, kdy žáky přitahuje všechno, co lze zkusit, vyzkoušet, ověřit a využít. Velké oblibě se pak těší laborování. Při laborování se žáci učí zaznamenávat průběh prací, registrovat dosahované výsledky, které pak dále zpracovávají. Experimentem se pak rozumí takový badatelský přístup k realitě, kterým se na základě určité, teoreticky zdůvodněné hypotézy, záměrně mění nebo ovlivňují některé stránky sledované skutečnosti. Aby žáci mohli provádět náročné operace, které jsou při experimentování nutné, musí získat mnoho dílčích dovedností. Patří k nim např.: pozorování, kvantifikace jevů, měření, klasifikování, formulování domněnek, vyvozování závěrů, zacházení s přístroji a materiály. [4]

Experimenty a výuka v laboratořích dokáží žáky vždy zaujmout. Domnívám se, že poznatky získané při těchto činnostech si žáci mnohem rychleji zapamatují a získají k předmětu jiný vztah. Experimenty jsou velmi oblíbené v předmětech jako chemie a fyzika, ale dle mého názoru by se daly začlenit i do některých dalších předmětů, např. biologie.

Veškerá výuka by měla zajišťovat vyvážený poměr činnosti hlavou a rukou, což odpovídá spojení teorie a praxe, nelze tedy opomenout produkční metody. Produkční metody zahrnují ty postupy, úkony a operace, při nichž vzniká nějaký produkt, výkon, výtvar, výstup. Těmito metodami se nacvičují různé pohybové dovednosti, patří sem také výkony jemné motoriky, jako je psaní, rýsování, kreslení, modelování, hra na hudební nástroje. [4]

3.1.2 Aktivizující metody

Zatímco rozhovor může probíhat mezi učitelem a jedním žákem, diskuse vyžaduje zapojení celé skupiny. Z toho je patrné, že ve správně vedené diskusi dochází k rozvoji sociálních vazeb mezi všemi aktéry. Diskuse je označována za východisko některých alternativních metod. Její velký přínos je právě v aktivizaci žáků, v nácviku vystupování a v rozvoji komunikačních dovedností žáků. [11]

Ač se to na první pohled nezdá, diskuze a především vedení diskuze je činnost velmi náročná. Nejsme schopni se dopředu připravit na všechny reakce žáků a nedokážeme předvídat k čemu diskuze dospěje. To může být jedním z důvodů proč se diskuzi učitelé ve výuce vyhýbají.

V dnešní praxi se již často setkáváme s použitím heuristických metod. Problémovou metodu můžeme označit jako typickou metodu heuristické výuky. Heuristická činnost - způsob řešení problému. Podstata této metody spočívá v tom, že nesdělujeme žákům vědomosti přímo. Ve výuce je vedeme k tomu, aby buď zcela samostatně, nebo s přiměřenou pomocí učitele došli k novým poznatkům vlastním myšlenkovým úsilím. [10]

Tato metoda je ve výuce velmi účinná. Žáci si získané poznatky lépe zapamatují a při řešení problémové úlohy rozvíjejí i ostatní dovednosti. Metoda je však náročná na přípravu a učitel musí zvážit veškerá úskalí, které při řešení úlohy mohou nastat.

Problémovou metodu můžeme rozšířit o metodu situační. Podstatu situačních metod tvoří řešení problémového případu, který odráží nějakou reálnou událost, zobrazuje určitý komplex vztahů a okolností, je výrazem střetu zájmů. Analyzovaná událost nemá pouze charakter obtížné učební úlohy, ale také vyžaduje, aby se žáci při jejím řešení učili promyšleně jednat a zvládat problémy, které přináší praxe. [4]

Další metodou z podskupiny aktivizujících metod je inscenace. Základní myšlenkou je předvedení nějaké události či příběhu pomocí dramatické tvorby. Výhodou metody je rozvoj sociálních vazeb ve třídě, uvolnění atmosféry a rozvoj tvořivosti aktérů. [11]

Náročnou metodou na přípravu učitele jsou pak didaktické hry. Didaktické hry jsou činnosti, které mají své využití při učení. Česká škola přesto, že si je tohoto vědoma, se tím bohužel neřídí. Stále přežívá nezáživné „biflování“ údajů a informací. Proto by je měl využívat každý tvořivý učitel. Hru můžeme charakterizovat jako jednu ze základních forem činností, která děti baví. Je to dobrovolně volená aktivita. Význam hry ve výuce je dokázán mnoha výzkumy, které provedli psychologové. [10]

3.1.3 Komplexní výukové metody

Předností komplexních výukových metod je postižení většího úseku didaktické reality ve výuce tak, jak se jeví vnějšimu pozorovateli a praktickému uživateli. [4]

Stále silné zastoupení v českém školství má frontální výuka, což je výuka v nediferencovaných třídách ve velkých skupinách. Avšak začínají se prosazovat i jiné koncepce jako skupinová výuka, programové učení, samostatná práce žáků. V posledních několika letech se často objevuje i pojem kooperativní výuka, což je metoda založená na kooperaci (spolupráci) žáků mezi sebou při řešení různě náročných úloh a problémů, ale i na spolupráci třídy s učitelem. [4]

V běžné frontální výuce poskytuje řadu možností pro osvojování učiva i samostatná práce jako výuková metoda. Umožňuje využít vlastní učební styl a osobní předpoklady. Samostatná práce ovšem neznamena úplnou absenci pomoci a podpory ze strany učitele. Určitou oporou při samostatných učebních aktivitách však může žák najít i u svého souseda. Tak vzniká partnerská spolupráce, partnerská výuka, jejímž základem je vzájemná spolupráce dvou žáků. [4]

Ve vztahu k frontální výuce individuální práce žáků znamená vyčlenění určitého časového prostoru pro aktivní myšlenkovou nebo motorickou činnost jednotlivého žáka. Individuální výuka pak znamená výuku jednoho žáka jedním učitelem. Individuální samostatná práce našla značné uplatnění už dříve v různých soustavách individualizované výuky, které se v současnosti profilují zejména jako tzv. alternativní školy. [4]

Z uvedených metod bych chtěla vyzdvihnout metodu kooperativní výuky. Při této metodě se u žáků rozvíjejí nejen komunikační dovednosti, ale i schopnosti týmové spolupráce, schopnosti vést, diskutovat a argumentovat. Tyto dovednosti pak žáci využívají v každodenním profesním i osobním životě.

Ke komplexním metodám se řadí i kritické myšlení, což je činnost, nástroj, který pomáhá žákům přejít od povrchního k hloubkovému učení, k odhalování souvislostí, k porozumění učivu a k vlastním závěrům. [4]

Zajímavou metodou je brainstorming. Autor této metody předpokládal, že člověka napadají mnohé myšlenky, které z důvodu obav nebo strachu ani nevysloví. Zábrany v myšlení totiž brzdí tvořivost lidí. Tato metoda je založena na produkci nápadu na určité téma a jejich posouzení, což vede k tvůrčímu myšlení. Její podstata spočívá ve vymýšlení co největšího počtu návrhů řešení určitého problému a jejich posouzení v poměrně velmi krátké době. [10]

Metodou, která částečně navazuje na metodu řešení problému a v posledních letech je stále častěji využívána v praxi, je projektová výuka. Výukový projekt pak lze vymezit jako komplexní pracovní úkol, při kterém žáci samostatně řeší určitý problém. Při jeho realizaci se uplatňuje většina aktivizačních metod. Projektová výuka by měla odstranit nedostatky běžné výuky (izolovanost poznatků, odtrženost od životní praxe, pamětní učení popř. zmechanizování školní práce). Při využití tohoto postupu žáci pracují nejen ve škole, ale i mimo školní budovu, což má velký význam. [10]

Projektová metoda je s ohledem na klasické metody výuky mnohem náročnější na realizaci. Vyžaduje nové přístupy ze strany pedagogických pracovníků. Učitel má také možnost volit různé organizační formy práce žáků (individuálně, skupinově). [10]

V dnešní době se již projektové vyučování prosazuje na větším počtu škol. Setkáme se s projekty různého rozsahu a délky trvání. Bývá zapojena skupina žáků, celá třída, nebo i celá škola. Stejně jako problémová metoda, je tato metoda velmi náročná na přípravu. Zpočátku není žáky přijímána pozitivně. Mají obavy zda dokáží splnit zadání a zpracovat výstupy tak, jak je požadováno. S odstupem času vnímají metodu pozitivně, váží si dosažených výsledků a poznatky takto získané si uchovávají mnohem delší dobu než při klasickém vyučování.

Další z metod moderní pedagogiky jsou otevřené učení, výuka dramatem a učení v životních situacích.

Otevřené učení demonstruje snahy moderní pedagogiky o komplexní řešení výchovných jevů. Nejdůležitějšími rysy otevřeného učení jsou pak otevřenost pro aktivní, samostatnou práci žáků, otevřenost výuky a propustnost mezi jednotlivými vyučovacími předměty a otevřenost školy vůči prostředí. Výuka dramatem má blízko k inscenačním metodám, odlišnost je hlavně v komplexnějším utváření výchovně - vzdělávacích situací. Učení v životních situacích má některé rysy společné s otevřeným učením. Podstatou učení v životních situacích je snaha přiblížit školu životu, nebo spíše umožnit životu proniknout do školy. Žák získává vědomosti a dovednosti převážně na základě vlastních zkušeností, praktických činností, zapojováním se do organizování různých aktivit. [4]

Ke komplexním metodám přiřazujeme také televizní výuku a výuku podporovanou počítačem. Cíl obou metod je stejný, totiž přenést vizuální informace prostřednictvím dynamic-

kého obrazu k adresátovi. Tyto typy výuky zahrnují velmi širokou problematiku a jsou předmětem četných výzkumů.

Do snah o zvýšení výkonnosti školní výuky se promítá i využití sugesce, relaxace, meditačních technik, autogenního tréninku, neurofyziologických poznatků o asymetrickém fungování mozkových polokoulí aj. Ve školní praxi se sugestopedie využívá hlavně v cizojazyčné výuce, kde využívá spojení vědomého úsilí s podvědomím, posiluje v člověku skryté síly a těží ze zásob energie. Sugestivní působení pak může přejít v hypnopedii, což je proces výuky, který probíhá ve stavu hypnotického spánku. Hypnopedie je však v běžné školní praxi nerealizovatelná. [4]

Osobně jsem neměla možnost vyzkoušet ani sugestopedii ani hypnopedii ačkoliv věřím, že role podvědomí je v současné době v učení opomíjena. Existují výzkumy, které se zaměřují na efektivitu výuky těmito metodami. Je možné, že se budeme s těmito metodami v budoucnu setkávat častěji než dnes.

4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Značný nástup nových technologií pro rozvoj lidských zdrojů ve firmách v ČR můžeme pozorovat od roku 2002. [1]

Společnosti začínají klást důraz na průběžné proškolení svých pracovníků a na doplnění těch znalostí, které zaměstnanci neměli možnost získat během studia. Stále častěji se setkáváme i s pojmem celoživotní učení.

Tvrzení, že největším bohatstvím podniku jsou jeho zaměstnanci, si začínají uvědomovat vedoucí pracovníci celé řady společností. V této souvislosti pak mají rozpracovaný plán podnikového vzdělávání, motivační plán a ostatní teambuildingové akce. Velmi pozitivně tuto změnu vnímají i samotní zaměstnanci, kteří možnost podnikového vzdělávání chápou jako nefinanční bonus od zaměstnavatele.

Právě v důsledku změn, které proběhly ve společnosti na konci 20. století, je zřejmé, že kvalita lidských zdrojů a praktická realizace koncepce rozvoje lidských zdrojů se stává rozhodujícím činitelem úspěchu každé organizace. Formování a využívání lidských zdrojů pro zabezpečování cílů organizace se stává rozhodujícím, strategicky významným faktorem. [1]

5 PROJEKT: „VZDĚLÁVEJTE SE!“

Projekt „Vzdělávejte se!“ byl realizován ve dvou fázích. První fáze projektu byla spuštěna v březnu 2009 a trvala do června 2009. Následně Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhodnotilo projekt jako efektivní nástroj APZ a byla spuštěna druhá fáze projektu. Druhá fáze projektu byla zahájena v srpnu 2009 a skončila v lednu 2011.

V rámci projektu „Vzdělávejte se!“ měli zaměstnavatelé možnost proškolit zaměstnance v různých typech kurzů. Jaké kurzy zaměstnavatelé pro své zaměstnance volili a jaké znalosti nebo dovednosti chtěli u svých zaměstnanců rozšířit či prohloubit, je předmětem analýzy v praktické části této práce.

5.1 V čem spočíval princip a přínos projektu

Projekt byl určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nacházeli v obtížné ekonomické situaci a nebyli přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, a kteří zároveň měli zájem těmto zaměstnancům v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci. [9]

Dle mého názoru se jednalo o velmi účinný nástroj politiky APZ. Zaměstnavatelé měli možnost využít dobu, po kterou neměli práci pro své zaměstnance k rozšíření jejich odborných znalostí a dovedností. Zaměstnanci tyto znalosti mohli využít nejen v činnosti pro společnost, ale i při svém dalším uplatnění na trhu práce.

V rámci projektu mohli zaměstnavatelé na realizaci těchto vzdělávacích aktivit (včetně doprovodných opatření) získat finanční prostředky pro ty své zaměstnance, jimž byla zkrácena následkem zhoršení situace v podniku pracovní doba a dále mohli získat finanční prostředky na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání. [9]

5.2 Kdo se mohl projektu účastnit

Žadatelem mohla být pouze právnická nebo fyzická osoba (OSVČ), pokud měla zaměstnance. Rozhodujícím faktorem bylo IČO a právní subjektivita. [9]

5.3 Základní informace

Prvním aspektem, který je potřeba mít na zřeteli je skutečnost, že finanční prostředky vyčleněné na projekt byly relativně omezené, rozhodnutí o poskytnutí příspěvku bylo v kompetenci úřadu práce do jehož působnosti spadala provozovna zaměstnavatele. Nešlo o nárokovou dávku. Zásadní slovo měla výběrová komise na úřadu práce, která posuzovala zpracování a význam jednotlivých žádostí. [9]

Je třeba dodat, že tyto vyčleněné prostředky nebyly vyčerpány zcela a v rámci fungování projektu bylo možné podpořit více zaměstnavatelů. Důvody, proč více zaměstnavatelů nevyužilo možnost zapojit se do projektu, nebyly předmětem žádného průzkumu ze strany MPSV. Myslím, že mnohé zaměstnavatele odradila především administrativní náročnost zpracování projektu.

MPSV se rozhodlo ke krokům, které měly napomoci k efektivnímu a plynulému čerpání podpory. A to limitovat maximální výši podpory 500 000 Kč v součtu žádostí pro jednoho zaměstnavatele na jeden měsíc od jednoho ÚP. Dále byly stanoveny maximální ceny na hodinu vzdělávání (u vzdělávacích programů do 10 účastníků), resp. maximální ceny na hodinu a zaměstnance (u kurzů s více účastníky). Maximální refundovaná mzda byla stanovena 24 000 Kč měsíc (dle podílu odučených hodin na sjednané pracovní době). [9]

5.4 Vzdělávací aktivity

Úřad práce posuzoval obsah žádosti zejména z hlediska charakteru a přípravy vzdělávacích aktivit a také z hlediska ceny vzdělávacích aktivit. [9]

Tabulka 2. Limity na vzdělávací aktivity

Zaměření kurzu	Limit na h vzdělávací aktivity. Pro méně než 10 účastníků.	Limit na h vzdělávací aktivity a člověka. Pro více než 10 účastníků.
Jazyk. kurzy se specifickým vymezením	700	70
IT kurzy	1 300	130
Soft skills	2 000	200
Odborná školení	1 000	100
Školení vyplývající ze zák. práce	1 200	120
Manažerské dovednosti	1 500	150
Všeobecné právní a odborné minimum	1 000	100

Zdroj: údaje tabulky dle zdroje [9]

Vzhledem k cenám výukových kurzů v regionu jsou tyto limity dostačující. V praxi jsme se setkávali často i s „nadhodnocením“ ceny kurzu od vzdělavatele v případě, že zaměstnavatel byl účastníkem projektu „Vzdělávejte se!“. Ceny kurzů byly vždy pečlivě posuzovány a porovnávány s ostatními vzdělavateli v regionu.

5.5 Úhrada cestovních náhrad

V případě, že se zaměstnanci účastnili odborného rozvoje mimo místo jejich pravidelného pracoviště a odborný rozvoj byl uskutečňován v režimu pracovní cesty, byly uhrazeny zaměstnancům jízdní výdaje, stravné a výdaje na ubytování jimi vynaložené. [9]

Vzdělávání mohlo probíhat pouze na území ČR a v běžné pracovní době, což někteří zaměstnavatelé vnímali jako omezení. Především u kurzů cizích jazyků se zajímali o možnosti realizovat tyto kurzy v zahraničí. Což projekt neumožňoval. Přesto se domnívám, že byl projekt hodnocen velmi kladně a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany samotných zaměstnanců, kteří se účastnili vzdělávacích aktivit.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 POSTUP KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU

Ve své práci se budu kromě analýzy odborného rozvoje zabývat i otázkou, do jaké míry jsou pro zaměstnavatele důležité tzv. soft skills jejich zaměstnanců.

Vzhledem k tomu, že v daném výzkumu nelze stanovit závisle a nezávisle proměnnou, nebudu formulovat hypotézy. Budu vycházet pouze z otázek:

Jaký procentuální podíl ze schválených žádostí projektu „Vzdělávejte se!“ se týká kurzů soft skills?

Kolik (vyjádřeno v procentech) ze všech účastníků kurzů, bylo proškoleno právě v oblasti soft skills?

Jaké výukové metody byly použity při realizaci odborného rozvoje v rámci projektu „Vzdělávejte se!“?

Po nalezení odpovědí na tyto otázky budu posuzovat odborný rozvoj a důležitost soft skills pro zaměstnavatele.

Jak už bylo zmíněno v teoretické části, projekt „Vzdělávejte se!“ byl určen zaměstnavatelům, kteří na přechodnou dobu neměli práci pro své zaměstnance v plném rozsahu pracovní doby. Mohli tedy na část pracovní doby zaměstnancům umožnit školení. Konkrétní školení, které zaměstnavatelé mohli vybírat, nebylo nijak vymezeno nebo definováno. Limitována byla pouze výše finančních prostředků na hodinu a účastníka školení. Zaměstnavatelé volili pouze dle potřeb podniku a vybírali školení z těch oblastí, které byly přínosem nejen pro zaměstnance, ale především pro podnik jako celek. Tím se „připravovali“ na dobu, kdy odezní dopady hospodářské krize. Od školení si slibovali doplnění či rozšíření znalostí a dovedností svých zaměstnanců a po ukončení školení i vyšší produktivitu práce a efektivnější chod celého podniku.

Vzhledem k tomu, že realizace projektu trvala 2 roky a v okrese Zlín se do projektu zapojilo téměř 100 zaměstnavatelů, jedná se o relevantní výzkumnou skupinu.

Po dobu realizace projektu jsem byla zaměstnána na úřadu práce Zlín a byla jsem zodpovědná za koordinaci projektu. Osobně jsem tedy jednala se všemi zaměstnavateli, kontrolovala žádosti, připravovala dohody a následně kontrolovala realizaci vzdělávacích aktivit u zaměstnavatelů či školitelů.

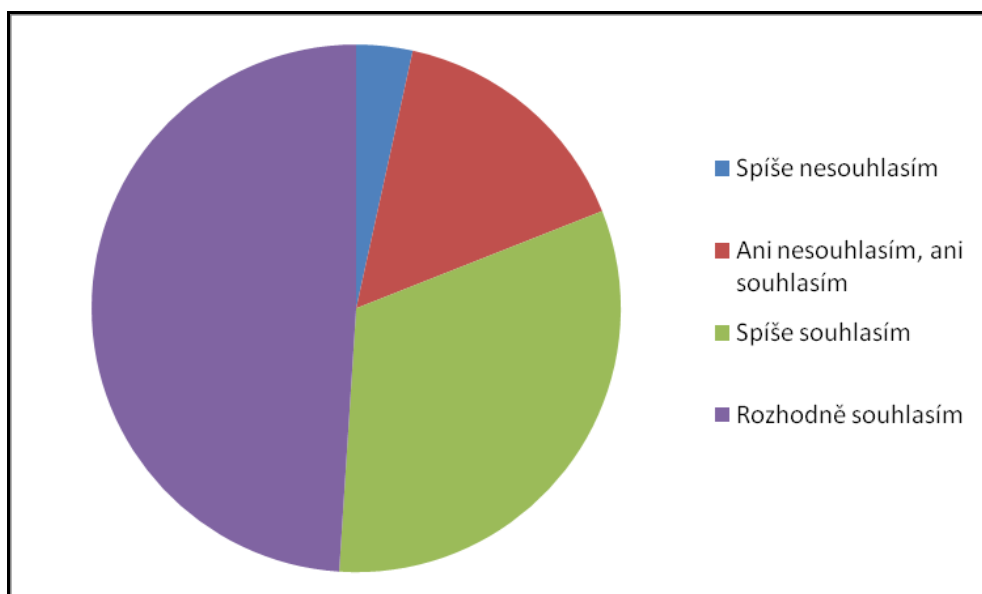
Ve své práci se opírám nejen o zpracovávaná data, ale i o zkušenosti a poznatky ze své praxe. Stejně tak uvádím poznatky a názory zaměstnavatelů, které mi buď sdělili přímo, nebo je uváděli v odůvodnění žádosti o vstup do projektu či v hodnocení výstupů z projektu. Tyto formuláře byly součástí každé schválené žádosti a byly zdrojem cenných informací o přínosech projektu.

Zlínští zaměstnavatelé hodnotili projekt velmi pozitivně. Dle jejich názoru se jednalo o efektivní nástroj boje proti dopadům hospodářské krize. Zároveň jim projekt umožnil posílit ty kompetence zaměstnanců, které považovali za klíčové.

Tento názor se netýká pouze zaměstnavatelů ze Zlínska. Dle realizovaného průzkumu MPSV, zaměstnavatelé přínosy projektu hodnotili velmi pozitivně v celé České republice.

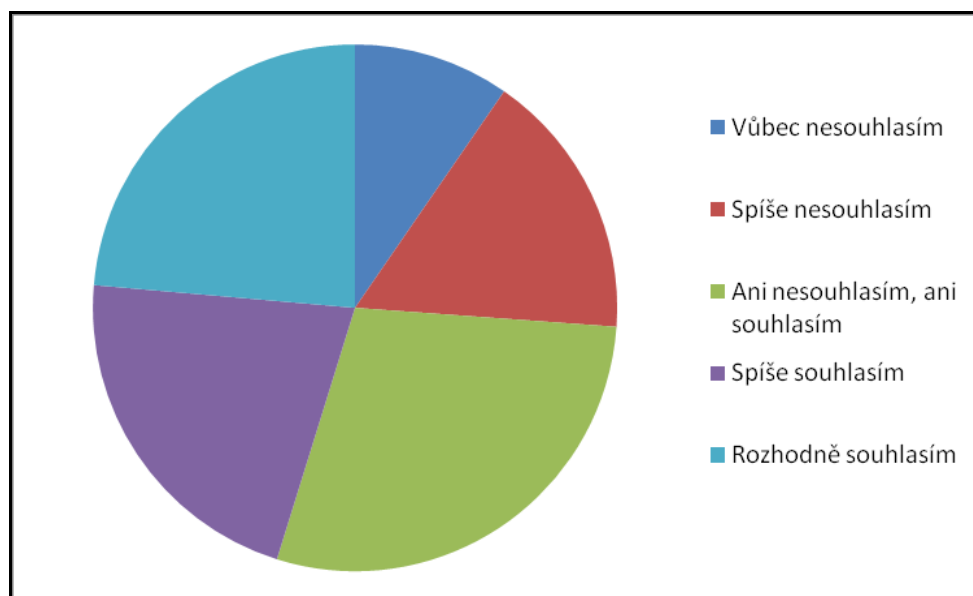
Nejen podpora mzdových nákladů, ale i samotné vzdělávací aktivity, měly pro zaměstnavatele významný přínos. Většina dotázaných rovněž uvedla, že realizované vzdělávací aktivity nebyly samoúčelné, ale jednalo se o aktivity, které jsou pro podnik klíčové a vedení realizaci plánovalo již delší dobu.

Obrázek 1. Míra souhlasu s výrokem „To, že naši zaměstnanci měli možnost absolvovat vzdělávací programy, v budoucnosti přispěje k růstu naší společnosti“



Zdroj: Dle MPSV [15]

Obrázek 2. Míra souhlasu s výrokem „Vzdělávací aktivity, které se konaly v naší společnosti, jsme chtěli zorganizovat již dříve (bez ohledu na projekt „Vzdělávejte se!“), ale nebyl na to prostor“



Zdroj: Dle MPSV [15]

Z uvedených dat vyplývá, že je možné hodnotit míru důležitosti volených školících kurzů (pro zaměstnavatele i zaměstnance) právě na základě upřednostňovaných kurzů v žádostech projektu „Vzdělávejte se!“.

Údaje, ze kterých vycházím v následující analýze, jsem získala postupně. Úřad práce Zlín zveřejňoval data o projektu „Vzdělávejte se!“ průběžně, a to jak ve zpravodaji úřadu práce, tak na nástěnce. Tato data jsem shromáždila a uvádím je v tabulkách, které jsou součástí zpracované analýzy výukových kurzů.

Jednotlivé typy kurzů následně rozeberu dle používaných výukových metod. Informace jsem získala z nabídky vzdělávacích aktivit k jednotlivým kurzům. Tuto nabídku zpracovává vzdělavatel pro zaměstnavatele a je součástí každé žádosti o vstup do projektu. V uvedené nabídce vzdělávacích aktivit je přesně popsána obsahová náplň kurzu, včetně používaných metod výuky.

Údaje o hodnocení těchto metod jsem získala z rozhovorů s účastníky kurzů. Jak již bylo zmíněno dříve, každou realizovanou vzdělávací aktivitu jsem osobně kontrolovala a měla jsem tak možnost se setkat nejen s účastníky kurzů, ale i s lektory.

7 PROJEKT „VZDĚLÁVEJTE SE!“ V ČR

Jak bylo popsáno v teoretické části, projekt „Vzdělávejte se!“ byl realizován ve dvou fázích. Celkem bylo na tento projekt vyčleněno 3 mld. Kč.

První fázi projektu využilo více než 900 podniků. Úřady práce v České republice podpořily 3 237 žádostí a bylo proškoleny 57 454 osob.

Údaje o počtu žádostí a účastníků jsem získala ze zveřejněných dat MPSV. [13]

Celkové údaje o druhé fázi projektu v době zpracování této práce nebyly k dispozici. Projekt skončil v lednu 2011 a vyúčtování projektu probíhalo v měsíci únor 2011. Celkové výsledky a vyhodnocení projektu za ČR zpracovává MPSV a nebyly dosud zveřejněny. K dispozici mám data za Zlínský kraj a Zlín.

Údaje uvádím pro ilustraci rozsahu projektu. Ve své práci se dále zabývám pouze žádostmi od zaměstnavatelů v okrese Zlín.

7.1 Přehled projektu „Vzdělávejte se!“ – Zlínský kraj a Zlín

V následující tabulce uvádím přehled projektu „Vzdělávejte se!“. V tabulce jsou uvedeny nejen počty žádostí a proškolených účastníků, ale také náklady projektu. Sloupec Zlínský kraj obsahuje součet dle jednotlivých úřadů práce v kraji. Sloupec Zlín, se pak týká žádostí zpracovaných úřadem práce ve Zlíně.

Data o projektu jsem získala ze zpravodaje úřadu práce Zlín. Tento zpravodaj je zpracováván vždy ve lhůtě 14 dní. Měsíčně pak úřad práce zveřejňuje přehled všech nástrojů APZ na nástěnce.

Společnosti, které žádaly o vstup do projektu, musely splnit podmínku provozovny v daném okrese. Ve Zlíně o vstup do projektu žádaly společnosti z různých oblastí. V převážné míře se jednalo o společnosti výrobní, z oblasti strojírenství, automobilového, chemického nebo zpracovatelského průmyslu. Nejvíce žádostí úřad práce Zlín zpracoval od společností s počtem zaměstnanců 30 - 100. Tedy se nejednalo o podniky velkého rozsahu.

Ve Zlínském kraji bylo podáno 1 797 žádostí o vstup do projektu. Podpořeno bylo 1 309 žádostí. Proškoleny byly 12 026 účastníků projektu u 292 zaměstnavatelů. Celkové schválené náklady ve Zlínském kraji pak dosahují částky 126 596 455 Kč.

V analýze se zaměřím na údaje, které se týkají okresu Zlín. Celkem bylo na úřad práce ve Zlíně podáno 504 žádostí o vstup do projektu. 307 žádostí bylo podpořeno. V rámci schválených žádostí bylo proškoleny 1 873 účastníků. Celkové (schválené) náklady na tato školení představují částku přibližně 25 mil Kč.

Tabulka 3. Přehled projektu „VS!“ ve Zlínském kraji

Přehled projektu „Vzdělávejte se!“ k 31. 1. 2011		
	Zlín	Zlínský kraj
počet podaných žádostí	504	1 797
z toho počet zaměstnavatelů	94	339
z toho počet účastníků projektu	3 903	17 325
z toho předpokládané náklady	47 842 258	185 551 902
počet schválených žádostí	307	1 309
z toho počet zaměstnavatelů	72	292
z toho počet účastníků projektu	1 873	12 026
z toho schválené náklady celkem	24 894 051	126 596 455
z toho uhrazené náklady	22 083 138	109 787 165

Zdroj: Nástěnka úřadu práce Zlín

Dále se zabývám podrobným rozbohem schválených žádostí dle jednotlivého zaměření kurzů, tedy v členění na odborná školení, svářečské kurzy, kurzy informačních technologií, jazykově zaměřené kurzy a kurzy soft skills.

7.2 Odborná školení

Do kategorie odborná školení jsem zařadila kurzy, které souvisely přímo s předmětem podnikání společnosti, nebo s výkonem daných pracovníků. Kurzy jsou převážně technického zaměření. Společnosti, které působily v automobilovém průmyslu volily pro své zaměstnance kurzy zaměřené např. na motory, topení, vzducho-tlakové soustavy. Společnosti ze strojírenského průmyslu upřednostnily kurzy z oblasti metrologie, projektového řízení, průmyslové automatizace.

Uvedené kurzy se většinou realizovaly mimo provozovnu zaměstnavatele, obvykle v certifikovaných či licencovaných školících zařízeních. Výjimkou nebyla ani realizace ve spolupráci s odborným učilištěm. Zaměstnanci po skončení kurzu a složení odborné zkoušky obdrželi certifikát, který jim do budoucna může zlepšit pozici na trhu práce.

Tyto kurzy byly vždy velmi specifické a lišily se podle potřeb jednotlivých podniků. Svým zaměstnancům tak podniky umožnily rozšířit si odborné znalosti. Vzhledem k přesné specifikaci kurzů není možné tyto znalosti předat studentům SŠ či VŠ. Jedná se většinou o znalosti, které pracovníci získávají až při výkonu své profese.

Tabulka 4. Odborné kurzy

	Počet schválených žádostí	Počet účastníků	Počet výukových hodin	Celkem žádostí	Celkem účastníků projektu
Počet	72	535	2 997	307	1 873
Odborné kurzy v porovnání k celku	23 %	29 %	15 %	100 %	100 %

Zdroj: vlastní zpracování, dle nástěnky ÚP Zlín

V odborných kurzech v okrese Zlín bylo proškoleno 535 účastníků. Celkem úřad práce Zlín podpořil 72 žádostí v rozsahu 2 997 výukových hodin.

V procentuálním vyjádření to znamená, že 23 % z celkového počtu podaných žádostí je zaměřeno na kurzy z odborné oblasti. Vzhledem k počtu účastníků projektu je to 29 % všech účastníků. Tedy téměř třetina z celkového počtu účastníků projektu si rozšířila své odborné znalosti.

Jako důvod pro zařazení tohoto typu kurzu uváděli zaměstnavatelé v žádostech většinou nedostatečné znalosti a dovednosti svých zaměstnanců. Od realizace školení si pak slibovali vyšší produktivitu práce po skončení kurzu a zároveň rozšíření kompetencí svých zaměstnanců. Jinými slovy, že daný zaměstnanec bude lépe zastávat svou funkci, nebo bude moci v případě potřeby zastávat krátkodobě i jinou pracovní pozici.

7.2.1 Odborná školení ve vazbě na výukové metody

Odborná školení byla realizována zpravidla s použitím klasických výukových metod. Vzhledem k úzké specifikaci jednotlivých kurzů, nelze všechny používané metody postihnout a popsat. Kurzy se lišily místem realizace, obsahem i používanými výukovými metodami.

Jako příklad uvedu výukové metody používané v kurzech zaměřených na automobilový průmysl. Kurzy obsahovaly teoretickou a praktickou část. V teoretické části se funkce automobilových součástí probíraly na základě promítaných schémat, nebo pomocí obrázků

jednotlivých součástí. V praktické části účastníci jednotlivé části motorů rozebírali, seřizovali, nebo opravovali. Teoretická a praktická část byla vyučována odděleně v různých prostorech vzdělávacího zařízení.

Na základě výsledků závěrečných testů lze usuzovat, že si uchazeči lépe uchovali v paměti poznatky získané z praktické části výcviku. Body z obou částí testu se sčítaly, tedy i přes slabší výsledky v teoretické části, získali závěrečný certifikát všichni účastníci kurzů.

K docílení vyšší efektivity ve výuce by mohlo pomoci spojit teoretickou i praktickou část. Celou teoretickou výuku realizovat při praktickém výcviku. Jednotlivé funkce popsat až na základě fyzické manipulace s danou součástí. Tím by bylo docíleno zapojení více smyslů do výuky, lepší a delší zapamatování získaných poznatků. Zavedení navrhovaného opatření není pro vzdělavatele nijak finančně ani organizačně náročné. Představovalo by jen vyšší nároky na účastníky z hlediska jejich spolupráce, soustředění a zapojení se do výuky.

7.3 Svářečské kurzy a kurzy zaměřené na obrábění kovů

V této kategorii kurzů jsou zařazeny kurzy, kterými společnosti doplnily odbornou kvalifikaci svých zaměstnanců. Výstupem z těchto kurzů byl zpravidla certifikát odbornosti, případně svářečský průkaz. Zaměstnancům se tak zvýšila uplatnitelnost na trhu práce.

Tyto kurzy měly povětšinou rekvalifikační charakter, jednalo se o kurzy ručního a obloukového svařování a kurzy obrábění na CNC strojích.

V žádostech o tento typ kurzů jej zaměstnavatelé zdůvodňovali rostoucí potřebou na odbornost svých zaměstnanců. Dále uváděli, že se jedná o zaměstnance, kteří absolvovali jiný typ nebo obor vzdělání, a tedy neměli možnost získat tyto znalosti během studia. U kurzů CNC se většinou jednalo o automechaniky, u svářečských kurzů o pracovníky v dělnických profesích často jen se základním vzděláním.

Tabulka 5. Kurzy svářečské a CNC

	Počet schválených žádostí	Počet účastníků	Počet výukových hodin	Celkem žádostí	Celkem účastníků projektu
Počet	69	351	9 134	307	1 873
Svářečské kurzy v porovnání k celku	22 %	19 %	45 %	100 %	100 %

Zdroj: vlastní zpracování, dle nástěnky ÚP Zlín

Celkem bylo v této oblasti podpořeno úřadem práce Zlín 69 žádostí. Proškoleno bylo 351 účastníků v průběhu 9 134 výukových hodin. Vzhledem k celkovému počtu žádostí je to 22 %. Pokud bychom posuzovali náročnost těchto kurzů, tak se jedná o 45 % vyučovací hodiny. Tedy téměř polovinu hodinové dotace na všechny kurzy. Je to dáno především charakteristikou kurzů. Např. kurzy pro získání svářečského průkazu trvají jeden měsíc. Přesněji 20 pracovních dní po 7 hodinách. K této kategorii kurzů nelze přistupovat jako ke kurzům, které mají za úkol doplnit nebo rozšířit kvalifikaci. Skutečně se jedná spíše o re-kvalifikační kurzy, jak bylo zmíněno výše.

O tuto kategorii kurzů byl ze strany zaměstnavatelů velký zájem. Podniky využily možnost těchto školení zaměstnanců, protože se jedná o velmi nákladné aktivity, které by jinak musely hradit ze svých zdrojů.

7.3.1 Svářečské kurzy a kurzy obrábění kovů ve vazbě na výukové metody

U svářečských kurzů a kurzů obrábění kovů byly použity klasické výukové metody, a to zejména přednáška (metody slovní) a vytváření dovedností (metody dovednostně - praktické). Použité metody vycházejí z předmětu výuky a typu odborného kurzu. Např. svářečské kurzy mají přesně předepsané počty absolvovaných teoretických hodin (formou přednášky) a počty hodin praktické výuky.

Účastníci kurzů hodnotili velmi pozitivně především praktickou část. Znalosti, které jim byly předány formou přednášky, si v paměti nechovali. Tomu odpovídají výsledky vykonaných zkoušek. Získané body z teoretické části byly na hranici minima nutného pro vykonání zkoušky.

Výuka byla realizována na dvou různých místech. Teoretická část zpravidla v učebně v patrech budovy a praktická část v přízemních prostorách budovy, kde bylo certifikované pracoviště pro svářečské kurzy, nebo pro kurzy obrábění kovů.

Jak už bylo zmíněno výše, teoretická část probíhala formou přednášky. Problém vidím především v tom, že nejprve probíhala celá teoretická část a následně praktická část. Účastníci kurzu pak neměli dostatečný prostor propojit teoreticky získané poznatky s praxí. U těchto typů kurzů by bylo možné teorii i praxi rozdělit do bloků. Tedy po určitých částech teoretické výuky, realizovat praktickou část. Tímto způsobem by se zamezilo určité „abstrakci“ získaných poznatků a účastníci kurzů by si poznatky uchovali v paměti déle. Navrhovaný

způsob realizace kurzů by byl náročnější organizačně, především co se týká sladění rozvrhu učeben a lektorů.

Další možností jak zefektivnit výuku těchto kurzů by bylo použití audiovizuální techniky. Velmi účinné by zde mohlo být použití videonahrávek. Účastníci by měli možnost přednášenou teorii vidět v praxi. Takto použitá videonahrávka by mohla sloužit i k zopakování probírané teorie. Dále by se tímto způsobem zvýšila pozornost ve výuce, protože by nahrávka působila na více smyslů najednou. Zároveň by se tím vytvořil prostor pro relaxaci lektora. V těchto typech kurzů vyučuje zpravidla jeden lektor celý blok (min. 6 hodin denně).

Pokud by vybavení učeben nedovolovalo použití videonahrávek, doporučila bych alespoň použití fotografií. Fotografie by opět sloužily k zopakování probírané látky a k propojení teoretických poznatků s ilustrací činností v praxi.

Domnívám se, že zavedení uvedených změn do výuky by nepředstavovalo pro zaměstnavatele velkou zátěž (finanční, organizační) a měly by vliv na vyšší efektivitu výuky.

7.4 Kurzy zaměřené na informační technologie

Kurzy zaměřené na informační technologie byly z části orientované na konkrétní software firmy a z části na uživatelskou obsluhu PC a nejčastěji využívané programy. Především se jednalo o kurzy MS WORD, MS EXCEL, Corel DRAW, Photoshop, a to zejména na rozšíření znalostí. Obvykle v návaznosti na novou verzi, nebo na nové funkce programu. Účastníci, kterých se uvedené školení týkalo, již disponovali základní znalostí programů získanou především během studia či praxe v zaměstnání. Kurzy tak byly orientovány hlavně na „nové“ funkce programů.

Většina těchto kurzů byla realizovaná přímo v provozovně zaměstnavatele, zpravidla ve spolupráci s externím školícím zařízením. Jednalo se o krátkodobé kurzy v rozsahu zhruba 20 vyučovacíh hodin.

Zaměstnanci si během těchto kurzů doplnili své znalosti a tím se zvýšila efektivita při práci s novou verzí programu.

Pro zaměstnance většinou představuje nová verze programu značnou komplikaci a je třeba jistý čas, než se naučí s programem správně pracovat. Tímto způsobem měli zaměstnavate-

lé možnost seznámit pracovníky s novým typem programu s předstihem a vyhnout se tak komplikacím, které by mohly nastat při výkonu práce.

Tabulka 6. IT kurzy

	Počet schválených žádostí	Počet účastníků	Počet výukových hodin	Celkem žádostí	Celkem účastníků projektu
Počet	58	352	2 415	307	1 873
IT kurzy v porovnání k celku	19 %	19 %	12 %	100 %	100 %

Zdroj: vlastní zpracování, dle nástěnky ÚP Zlín

Úřad práce Zlín schválil v kategorii IT kurzů 58 žádostí. Celkem bylo proškoleno 352 účastníků. Vzhledem k celkovému počtu to představuje 19 %, a to jak v počtu podaných žádostí, tak v počtu účastníků kurzů. Co se týká počtu výukových hodin, tak kurzy zaměřené na informační technologie představovaly 12 % z celku odučených hodin v rámci projektu „Vzdělávejte se!“.

Jak již bylo zmíněno výše, jednalo se u kurzy, které pouze rozšiřovaly již získané znalosti a dovednosti. S ohledem na rychlost inovací v oblasti informačních technologií, není možné tyto znalosti předat studentům během studia. Po skončení studia se absolventi budou setkávat s novými verzemi programů neustále a je třeba se v této oblasti vzdělávat průběžně.

7.4.1 IT kurzy ve vazbě na výukové metody

Pro IT kurzy byly použity klasické výukové metody. Zejména vysvětlování a metody dovednostně - praktické. Výuka začínala zpravidla přednáškou, kde byly popsány funkce programu a následně si účastníci upevnili teoretické poznatky na praktických příkladech. Praktické příklady zpracovávali účastníci samostatně, dle zadání. Zadání bylo většinou vytištěno na papíře a rozdáno. Vypracované úkoly pak účastníci odesílali elektronicky. Bohužel odevzdávané úkoly nebyly kontrolovány ihned v dané vyučovací hodině. Pracovníci tak přicházeli o zpětnou vazbu. V další hodině se k zadanému tématu již nevraceli, probíralo se téma nové, nedocházelo tedy k důležitému opakování.

Uvedené výukové metody byly použity s ohledem na obsah daného kurzu. V převážné většině se jednalo o programy, kde se účastníci seznamovali jen s některou novou funkcí, ne-

bo dalším modulem. Základní znalosti programu však již měli. Z tohoto důvodu probíraná témata vzájemně nenavazovala.

Účastníci pak hodnotili metody dovednostně - praktické jako více efektivní pro uchování znalostí, tedy si poznatky osvojili lépe při zpracování praktických příkladů.

Osobně se domnívám, že při výuce IT dovedností je třeba IT techniku využít i při předávání poznatků. Při přednášce je možné zpracovat prezentaci v MS PowerPointu, využívat animace nebo používat interaktivní tabuli. Zadané úkoly účastníkům předávat rovněž elektronicky, nikoliv tištěnou formou.

Velmi vhodným výukovým prostředkem by v tomto případě mohl být interaktivní e-learningový program. Uchazeči by zadání i vyhotovení úkolů prováděli v tomto programu. Měli by možnost okamžité zpětné vazby, jelikož by jim program neumožnil další krok v zadání, pokud by neměli správně předešlý úkol. Dle mého názoru, je e-learning v těchto typech kurzů velmi efektivní metodou. Může sloužit nejen pro zopakování, ale i pro osvojení si nových znalostí, pokud je výuka teoretické části zpracována jako určitý průvodce programem. Lektor kurzu má roli koordinační, případně poskytne účastníkům radu až při konkrétním řešení problému.

7.5 Jazykové kurzy

V kategorii jazykově zaměřených kurzů se nejčastěji objevovaly kurzy anglického jazyka, a to hlavně obchodní angličtina, nebo angličtina zaměřená na prodej.

Dále probíhaly ve velké míře kurzy německého jazyka a obchodní němčiny. V nemalém počtu se žádosti týkaly kurzů ruštiny. Dokonce byla podpořena i jedna žádost o výuku čínštiny.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatelé měli největší potřebu rozšířit u svých zaměstnanců znalosti anglického jazyka. Vzhledem k tomu, že se nikdy nejednalo o kurz základů jazyka, předpokládám, že účastníci již měli základy angličtiny ze studia na střední či vysoké škole.

Sami zaměstnavatelé ve svých žádostech uváděli, že jazykové znalosti zaměstnanců jsou dobré, že je třeba jen rozšířit slovní zásobu vzhledem k výkonu práce. Jednalo se o kurzy konverzace zaměřené na konkrétní činnosti podniku. V největší míře pak na prodej a obchodní jednání.

Jazykové kurzy byly většinou realizovány přímo v provozovnách zaměstnavatelů, a to v malých skupinkách (do 5 účastníků), nebo formou individuální výuky. Společnost k tomuto účelu využívala externí školitele.

Tabulka 7. Jazykové kurzy

	Počet schválených žádostí	Počet účastníků	Počet výukových hodin	Celkem žádostí	Celkem účastníků projektu
Počet	51	207	3 333	307	1 873
Jazykové kurzy v porovnání k celku	17 %	11 %	16 %	100 %	100 %

Zdroj: vlastní zpracování, dle nástěnky ÚP Zlín

V jazykových kurzech bylo proškoleno celkem 207 účastníků, což představuje nejmenší procento ze všech schválených žádostí, jen 11 %. V rámci jazykových kurzů proběhlo 3 333 výukových hodin.

7.5.1 Jazykové kurzy ve vazbě na výukové metody

Pro jazykové kurzy byly použity převážně komplexní výukové metody. Nejčastěji se objevovala metoda superlearningu. Byly využívány techniky pro zvýšení koncentrace, relaxační techniky, zapojení veškerých vjemových kanálů a osvojování si technik zrychleného učení. Základem těchto metod bylo vstřebávání učiva v přirozených souvislostech a střídání aktivních a pasivních fází výuky. Zapojením těchto prvků docházelo ke zvýšení soustředěnosti, propojení krátkodobé a dlouhodobé paměti a ke zvýšení efektivity studia.

Vzhledem k tomu, že výuka probíhala v malých skupinkách osob a účastníci se dobře znali, bylo možné odbourat nervozitu a strach z konverzace v cizím jazyce. Tím bylo možné účastníkům předat větší rozsah znalostí než při výuce v běžných kurzech.

Učební látka byla procvičována prostřednictvím zapojení co nejvyššího počtu smyslů, aby docházelo k lepšímu zapamatování informací.

Příkladem by byla hodina obchodní angličtiny. Na začátku hodiny dostali účastníci kurzu výukový text se slovní zásobou a otázky k připravenému poslechovému cvičení. Během poslechového cvičení byla nahrávka průběžně zastavována a účastníci nejdříve odpovídali písemně na zadané otázky. Ihned po vyplnění písemné odpovědi byla vedena diskuze v angličtině o správnosti uvedených odpovědí s anglickým zdůvodněním a vysvětlením. Po

nalezení správné odpovědi a případné písemné opravě v textech účastníků se pokračovalo v poslechu.

Tímto způsobem trvalo poslechové cvičení sice delší dobu než obvykle, ale bylo mnohem efektivnější. Účastníci si lépe zapamatovali slovní zásobu i používané fráze, protože byli nuceni neprodleně vést diskuzi. Na konci poslechového cvičení pak obvykle následovala partnerská nebo skupinová výuka, kde účastníci kurzu diskutovali o daném tématu společně nebo ve dvojicích, a to ve vztahu k jejich náplni práce, případně vlastních praktických zkušeností. Tím se docílilo zlepšení komunikačních schopností, maximalizovalo se zapojení účastníků do výuky a gramatická pravidla se předávala přirozeně a komunikativně.

Sami účastníci kurzů hodnotili tento způsob výuky jako velmi efektivní. To může být způsobeno tím, že účastníci kurzů již měli základy jazyka a touto formou se jednalo pouze o procvičení a konverzaci. Dalším důvodem dosažené efektivity je i to, že výuka probíhala v malých skupinách účastníků a byla zaměřená na jejich profesi. Tedy pracovníci měli velkou motivaci ke studiu, protože poznatky poté denně využívali v obchodních jednáních a v pracovním životě.

Důkazem efektivity takto absolvovaných kurzů jsou výsledky testů. Všichni účastníci absolvovali jak vstupní test, tak závěrečný test. Porovnáním těchto testů získáme informaci o úspěšnosti kurzů. Výsledky se zlepšily v průměru o 20 %. Výsledky uvedených testů měli k dispozici i zaměstnavatelé, kterým sloužily jako zpětná vazba o efektivitě realizovaného jazykového vzdělávání. Tyto výsledky předávali úřadu práce jako přílohu k závěrečnému hodnocení projektu „Vzdělávejte se!“

7.6 Kurzy soft skills

Kurzy soft skills byly velmi žádané. Zaměstnavatelé přikládali velký význam těmto dovednostem. V kurzech se objevovaly školení jak pro manažerské pozice, např. jak vést a motivovat zaměstnance, nebo sociální dovednosti managementu, tak pozice pro ostatní zaměstnance. A to např. kurzy obchodního jednání a obchodních dovedností, posílení týmové spolupráce, vyjednávání se zákazníky, komunikace v týmu a efektivní komunikace v pracovním procesu.

Kurzy se uskutečňovaly většinou v provozovně zaměstnavatele ve spolupráci s externím vzdělavatelem. Součástí kurzů byly i situační hry, workshopy, nácvik obchodního jednání či trénink argumentace.

V rámci kurzů měli zaměstnanci možnost využít celou řadu psychologických testů. Výsledky těchto testů pak sloužily nejen zaměstnancům, ale byly i určitou pomůckou pro zaměstnavatele.

Tabulka 8. Kurzy soft skills

	Počet schválených žádostí	Počet účastníků	Počet výukových hodin	Celkem žádostí	Celkem účastníků projektu
Počet	54	425	2 413	307	1 873
Kurzy soft skills v porovnání k celku	18 %	23 %	12 %	100 %	100 %

Zdroj: vlastní zpracování, dle nástěnky ÚP Zlín

O tom, že zaměstnavatelé přikládají velký význam těmto dovednostem, svědčí i uvedené údaje. Celkem bylo podpořeno 54 žádostí pro 425 účastníků. V počtu výukových hodin je to 2 413.

Pokud bychom údaje posuzovali vzhledem k celkovému počtu žádostí, tak kurzy soft skills byly žádány v 18 %. Z celkového počtu účastníků, pracovníci proškoleni v těchto kurzech představují 23 %. Tedy téměř čtvrtina všech účastníků projektu byla proškolená v oblasti měkkých dovedností.

Z těchto údajů je možné usuzovat, že pro zaměstnavatele jsou měkké dovednosti zaměstnanců velmi významné a že považují za nezbytné, tyto dovednosti posilovat. Do uvedených kurzů společnost zařadila pracovníky všech pracovních pozic v podniku. V rámci jednoho kurzu byly často školeni jak manažeři, tak administrativní pracovníci či asistentky.

Ačkoliv se uvedené kurzy týkaly všech věkových skupin zaměstnanců podniku, řada zaměstnavatelů poukázala na to, že nejvíce postrádají tyto dovednosti u mladších zaměstnanců, nejčastěji absolventů bez praxe. Tento názor se objevoval často v žádostech o vstup do projektu, v odůvodnění žádosti či v závěrečném hodnocení výstupů z projektu.

Skutečnost, že absolventi mohou mít v této oblasti problémy, byla již popsána v teoretické části. Nedostatky v oblasti soft skills můžou pro mladé lidi znamenat problémy jak při zís-

kání zaměstnání, tak následně v pracovním procesu, kde je nutná týmová práce a efektivní komunikace.

Na rozvoj soft skills u studentů má vliv i používání různých výukových metod, jak bylo popsáno v teoretické části. Domnívám se, že posilování a rozvoj těchto dovedností je pro žáky a studenty velmi důležité již během studia.

7.6.1 Kurzy soft skills ve vazbě na výukové metody

U těchto kurzů byly ve výuce použity jak aktivizující, tak komplexní výukové metody. Tyto použité metody samozřejmě souvisí s předmětem výuky. Ve výuce byly použity metody diskusní, metody situační, metody inscenační i didaktické hry. Z komplexních výukových metod pak skupinová a kooperativní výuka a partnerská výuka.

Při výuce měkkých dovedností bylo použito mnoho různých her. Tyto hry byly velmi propracované a byly pro účastníky nejen zábavné, ale i přínosné. Jako příklad uvádím hru na „mexičany a bandity“. Tato hra byla zaměřena na posílení týmové spolupráce, obchodních a komunikačních dovedností. Skupina byla rozdělena na dvě poloviny, jedna skupina dostala typické mexické klobouky, druhá skupina pak opasky s kolty. Pravidla hry nebyly složité, zvítězil ten, kdo se dostal přes hranice a nejvíce vydělal. Soutěžící měli k dispozici peníze a spoustu rekvizit, které potřebovala vždy jen jedna skupina. Potřebné rekvizity museli v dané hře získat (tedy nakoupit nebo směnit s druhou stranou) a postupně splnit úkoly, aby se dostali přes hranice. Například pokud by šli bandité cestou vedenou ve skalách, museli od mexičanů získat lana a ostatní horolezecké vybavení. Řešení a nabízených cest bylo několik, záleželo na dohodě mezi členy skupiny.

Daná hra velmi zábavnou formou předala účastníkům poznatky o důležitosti týmové spolupráce, procvičila jejich komunikační schopnosti (během hry účastníci vyjednávali s druhou stranou) a přirozeně ukázala na vůdce v týmech. Dalším předaným poznatkem, který vyplynul ze hry bylo to, že ke společnému cíli se dá dostat pouze týmovou prací a že i ústupky a vyjednávání s druhou stranou mohou znamenat výhru.

Her podobného zaměření byla pro účastníky připravená celá řada. Ačkoliv to na první pohled vypadalo jako by se účastníci vůbec „neučili“, právě tímto způsobem, jim byla přirozeně předána celá řada důležitých poznatků.

Některé kurzy byly i částečně realizovány s použitím klasických výukových metod. Například na začátku byla krátká přednáška a následně byly připraveny hry a aktivity.

Účastníci kurzu hodnotili jako nejvíce efektivní metody inscenační a didaktické hry.

Zaměstnavatelé ve svých závěrečných protokolech uváděli, že po absolvovaných školeních se zlepšila týmová spolupráce a komunikace na pracovišti, celkově byla atmosféra na pracovišti pozitivnější a zaměstnanci byli více motivováni. Dané přínosy jsou však pro podnik velmi těžko měřitelné a vycházím pouze ze subjektivního hodnocení zaměstnavatelů tak, jak jej uváděli v závěrečné zprávě.

8 CELKOVÉ SROVNÁNÍ

V následující tabulce jsem zpracovala přehled projektu „Vzdělávejte se!“ dle zaměření kurzů. Na základě uvedené tabulky můžeme porovnat jakou míru důležitosti přikládají zaměstnavatelé jednotlivým typům kurzů.

Četnost můžeme posuzovat jak podle podaných žádostí, tak podle počtu účastníků. Přesnější bude posuzovat četnost podle počtu účastníků. Především z toho důvodu, že jedna žádost se může týkat jak jednoho zaměstnance (zpravidla u svářečských kurzů), tak i velkých skupin zaměstnanců.

Tabulka 9. Kurzy dle zaměření

Zaměření kurzu	Počet schválených žádostí	Počet účastníků	Počet výukových hodin	V porovnání k celkovému počtu podaných žádostí	V porovnání k celkovému počtu účastníků
Odborné školení	75	538	3 067	24 %	29 %
Kurzy svářečské, obráběči kovů	69	351	9 134	22 %	19 %
Jazykové kurzy	51	207	3 333	17 %	11 %
Informační technologie	58	352	2 415	19 %	19 %
Soft skills	54	425	2 413	18 %	23 %
Celkem	307	1 873	20 362	100 %	100 %

Zdroj: vlastní zpracování, dle nástěnky ÚP Zlín

Největší počet schválených žádostí, a to 75, je v kategorii odborných školení. Následují žádosti o kurzy svářečské a o kurzy informačních technologií. Nejmenší zájem byl pak o jazykově zaměřené kurzy v počtu 51 schválených žádostí. Jak již bylo zmíněno výše, jedna žádost může být podána pro různý počet účastníků.

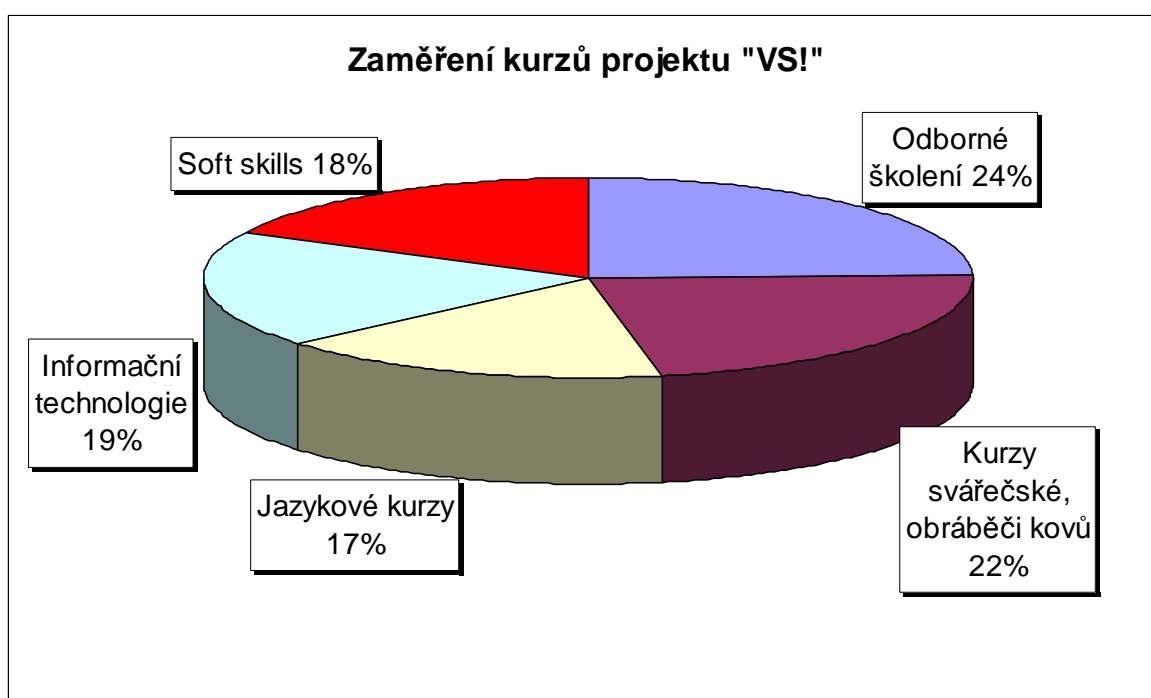
Pokud bychom se na zaměřili na počty proškolených účastníků v jednotlivých kurzech, tak nejvíce účastníků bylo v kurzech odborného školení, a to 538 účastníků. Následovány kurzy soft skills ze 425 účastníky. Nejméně, tedy 207 účastníků, prošlo jazykovými kurzy.

8.1 Odborný rozvoj dle počtu podaných žádostí

Údaje z uvedené tabulky jsem zpracovala pro ilustraci i graficky. Graf přehledně zobrazuje zaměření kurzů a jejich podíl na celku. Červeně jsem vyznačila kurzy soft skills, které zpravidla nejsou předmětem přímé výuky na školách, dají se však ovlivnit s použitím výukových metod, jak bylo popsáno v teoretické části. Ostatní kurzy se obvykle vyučují přímo, dle zaměření škol nebo odborných učilišť.

Zvláštní kategorií jsou odborná školení, která vyplývají z potřeb podniku, nebo daného pracovního místa, jak bylo popsáno v kapitole 6.2. Tyto kurzy jsou velmi specifické a předpokládá se, že dané znalosti a dovednosti získají pracovníci až praxí v daném podniku.

Obrázek 3. Zaměření kurzů projektu "VS!"



Zdroj: vlastní zpracování, dle nástěnky ÚP Zlín

Z celkového počtu 307 schválených žádostí bylo 24 % odborných školení, 22 % kurzů zaměřených na získání svářečského průkazu, nebo na obrábění kovů. Následovaly kurzy informačních technologií 19 % a kurzy soft skills 18 %. Nejmenší procento žádostí bylo z oblasti jazykových kurzů, a to 17 %.

Posuzovat podle počtu podaných žádostí není úplně přesné. Přesnější je posuzovat podle počtu proškolených účastníků, jak uvádím dále.

8.2 Odborný rozvoj dle počtu účastníků kurzů

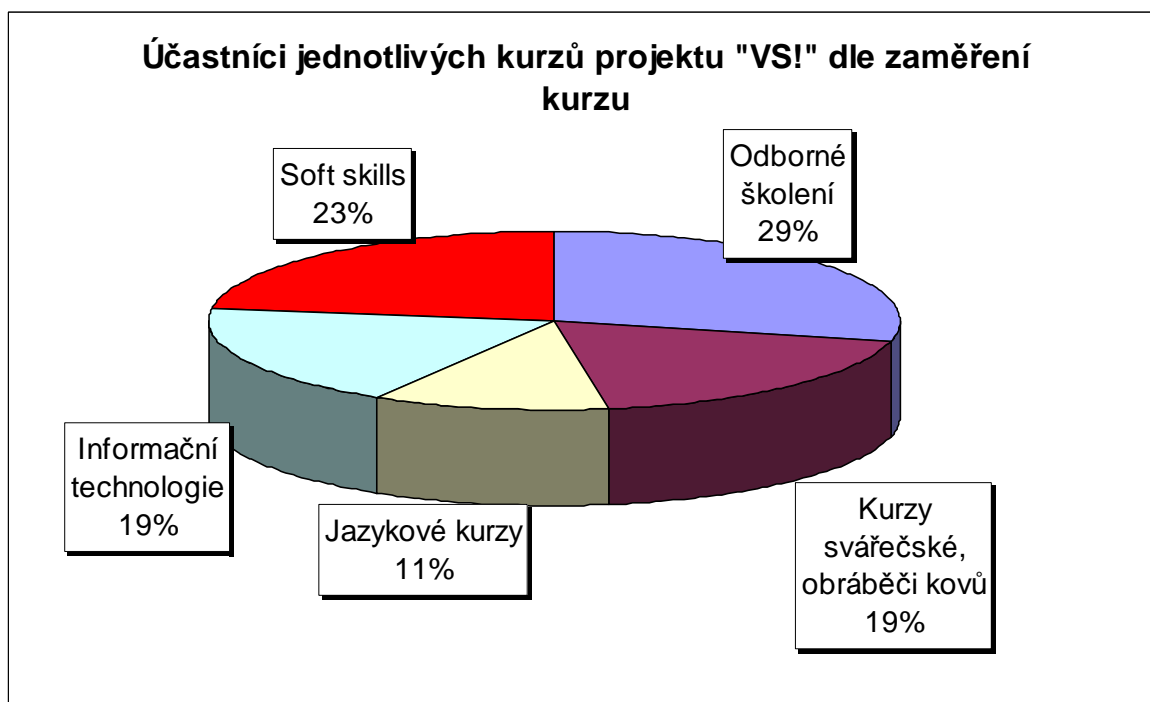
V rámci projektu „Vzdělávejte se!“ bylo v okrese Zlín proškoleno celkem 1 873 účastníků ze 72 firem, které mají provozovnu v okrese Zlín.

Jak ukazuje následující graf, největší podíl měly kurzy odborně zaměřené a to 29 %.

Druhý největší podíl z celku představují kurzy soft skills. Kurzy soft skills tak představují 23% podíl. Tento údaj velmi dobře ilustruje skutečnost, že zaměstnavatelé kladou velký důraz na tyto dovednosti.

Pokud bychom posuzovali dle grafu uvedeného níže, tak zaměstnavatelé přisuzují vyšší důležitost měkkým dovednostem svých zaměstnanců, než znalostem z oblasti informačních technologií, nebo jazykovým znalostem. Dokonce i v tak atraktivní oblasti vzdělávání, jako jsou svářečské kurzy, bylo proškoleno méně účastníků než v kurzech soft skills.

Obrázek 4. Účastníci jednotlivých kurzů projektu "VS!"



Zdroj: vlastní zpracování, dle nástěnky ÚP Zlín

Svářečskými kurzy prošlo 19 % účastníků projektu a kurzy zaměřenými na informační technologie rovněž 19 % účastníků. Nejmenší procento z celkového počtu účastníků představují kurzy jazykové, a to 11 %.

Pokud bychom v této souvislosti chtěli zmínit náklady, které byly v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ uhrazeny podnikům, tak kurzy soft skills představovaly částku 5 674 405 Kč, což je dle přehledu, uvedeného v kapitole 7.1., 23 % všech schválených nákladů na projekt „Vzdělávejte se!“ ve Zlíně.

Jedná se tedy o nemalou částku, kterou by zaměstnavatelé museli uhradit ze svých zdrojů, pokud by chtěli posílit u svých zaměstnanců tzv. měkké dovednosti.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem zpracovala analýzu odborného rozvoje v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ ve vazbě na výukové metody.

Na začátku teoretické části rozebírám vzdělávací systém ČR a uplatnitelnost absolventů na trhu práce. V této souvislosti pak význam soft skills a důležitost soft skills pro zaměstnavatele. V další kapitole zpracovávám přehled výukových metod. V závěru teoretické části se věnuji vzdělávání dospělých a představuji projekt „Vzdělávejte se!“.

V praktické části zpracovávám analýzu odborného rozvoje na základě údajů o projektu „Vzdělávejte se!“ realizovaném v okrese Zlín. Zaměřuji se na četnost realizovaných výukových kurzů dle jejich zaměření. Zvláště věnuji pozornost kurzům soft skills. Měkké dovednosti v současné době nejsou na SŠ vyučovány přímo, dají se však ovlivnit použitím různých vyučovacích metod. Dále rozebírám výukové metody, které byly použity při realizaci odborného rozvoje.

V úvodu praktické části jsem stanovila tyto výzkumné otázky:

Jaký procentuální podíl ze schválených žádostí projektu „Vzdělávejte se!“ se týká kurzů soft skills?

Kolik (vyjádřeno v procentech) ze všech účastníků kurzů, bylo proškoleno právě v oblasti soft skills?

Jaké výukové metody byly použity při realizaci odborného rozvoje v rámci projektu „Vzdělávejte se!“?

Odpověď na položené otázky přinesla zpracovaná analýza. Procentuální podíl kurzů soft skills ze schválených žádostí představuje 18 %. Tedy žádosti, které byly schváleny, se z 18 % týkaly odborného rozvoje v oblasti měkkých dovedností. V rámci realizace odborného rozvoje bylo proškolen v kurzech soft skills 23 % všech účastníků.

Odborný rozvoj byl tedy převážně realizován s použitím klasických výukových metod. S použitím těchto metod byla realizována výuka v odborných kurzech, svářečských kurzech a kurzech zaměřených na informační technologie. U jazykových kurzů a kurzů soft skills byly ve výuce použity i aktivizující a komplexní metody.

Dle vyjádření účastníků kurzů, byly nejvíce efektivní metody dovednostně - praktické, pro kurzy odborné, svářečské a IT kurzy. Pro jazykové kurzy a kurzy měkkých dovedností byly

nejvíce efektivní metody aktivizující a komplexní. Konkrétně metody inscenační a didaktické hry a z komplexních výukových metod skupinová a partnerská výuka.

Cílem mé práce bylo zhodnotit, jaké dovednosti postrádají zaměstnavatelé u svých zaměstnanců. Z uvedených výsledků usuzuji, že nejvíce zaměstnavatelé chtějí upevnit odborné znalosti a soft skills svých zaměstnanců. Dále přikládají význam IT znalostem a možnosti rekvalifikace zaměstnanců v oblasti svářečských a CNC kurzů. Nejmenší význam přikládají zaměstnavatelé jazykovým znalostem. Tímto zjištěním byl splněn cíl práce, stanovený v úvodu.

Na základě výsledků zpracované analýzy můžeme vyvodit několik doporučení. Zaměstnavatelům bych doporučila zpracovat plán školení zaměstnanců. Jak bylo zmíněno v teoretické i praktické části, kvalita lidských zdrojů je rozhodujícím činitelem úspěchu každé organizace. V důsledku technického pokroku je třeba u zaměstnanců doplňovat odborné znalosti a znalosti z IT oblasti. Případně je nutné zaměstnance průběžně rekvalifikovat. Dále je nutné u zaměstnanců rozvíjet jazykové znalosti a měkké dovednosti.

Další doporučení se týká výuky na středních školách. Zaměstnavatelé u absolventů postrádají soft skills a kvalita těchto dovedností je často rozhodující při získání zaměstnání. Je tedy třeba tyto znalosti rozvíjet již během studia s použitím výukových metod zmíněných v teoretické části. Zpracovaná analýza ukázala, že tyto dovednosti byly pro podniky důležitější, než jazykové znalosti, znalosti z oblasti IT, nebo možnost rekvalifikovat část zaměstnanců.

Vzhledem k hodnocení účastníků kurzů, je třeba více začlenit do výuky aktivizující a komplexní metody. Uvedené metody hodnotí účastníci jako velmi efektivní. Tato skutečnost však byla dokázána již dříve mnoha studiemi.

Věřím, že se do budoucna budeme ve výuce setkávat více s aktivizujícími a komplexními metodami. Tyto metody jsou ve výuce nejen velmi efektivní, ale rozvíjí u žáků i zaměstnavateli tolik žádané měkké dovednosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] EGER, L., *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005. ISBN 80-7043-347-7.
- [2] CHUDÝ, Š., KAŠPÁRKOVÁ, S. *Didaktická propedeutika*. 2. vyd. Zlín: UTB, 2007. ISBN 978-80-7318-552-7.
- [3] KOUCKÝ, J. a kol. *Účast na vzdělávání, financování škol a uplatnění absolventů*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-370-2.
- [4] MAŇÁK, J., ŠVEC, V. *Výukové metody*. 1. vyd. Brno: Paido, 2003. ISBN 80-7315-039-5.
- [5] PALENČÁROVÁ, J., ŠEBESTA, K. *Aktivní naslouchání při vyučování*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-101-8.
- [6] PASCH, M. a kol. *Od vzdělávacího programu k vyučovací hodině*. 2. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-054-2
- [7] *Dobrá práce* [online]. 19. 2. 2010 [cit. 2011-04-29]. Problematika zaměstnávání absolventů. Dostupné z WWW:
<<http://www.dobraprace.net/index.php?art=novinky&parent=problematika-zamestnavani-absolventu>>.
- [8] MALEČKOVÁ, Monika. *Možnosti rozvoje soft skills na Masarykově univerzitě* [online]. 2009 [cit. 2011-02-05]. Význam soft skills. Dostupné z WWW:
<<http://www.softskills.wz.cz/html/vyznam%20soft%20skills.html>>.
- [9] *Portal.MPSV* [online]. 2009 [cit. 2011-02-15]. Vstup do projektu „Vzdělávejte se!“.
Dostupné z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vzdelavejte_se/vzdelavejte_se_manual.doc>.
- [10] PECINA, Pavel. Aktivizující výukové metody a postupy ve výuce. In *Člověk a příroda* [online]. Brno: Katedra didaktických technologií Pedagogická fakulta MU, 2009 [cit. 2011-02-13]. Dostupné z WWW:
<<http://svp.muni.cz/ukazat.php?docId=327>>.

- [11] TOMÁŠ, Martin. *Dielektrika* [online]. 2009 [cit. 2011-02-15]. Komplexní klasifikace výukových metod podle J. Maňáka. Dostupné z WWW: <<http://dielektrika.kvalitne.cz/klasifmanak.html>>.
- [12] SVOBODA, Jiří, et al. ŘÍZENÍ KVALITY. In *ŘÍZENÍ KVALITY: Manuál pro lektory* [online]. Praha: UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE, 1999 [cit. 2011-02-15]. Dostupné z WWW: <aplikace.msmt.cz/DOC/OlomMETPRIR.DOC>.
- [13] *Businessinfo.cz* [online]. 2009 [cit. 2011-02-15]. Na projekt "Vzdělávejte se!" půjde více peněz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/vzdelavani-veda-a-vyzkum/mpsv-projekt-vzdelavejte-se-vice-penez/1000504/55386/>>.
- [14] CHRÁSTKA, M., *Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: GRADA, 2007. ISBN 80-247-1369-1.
- [15] *MPSV.CZ* [online]. 2009 [cit. 2011-02-15]. Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/9882/priloha1.pdf>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

IČO	Identifikační číslo organizace.
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
„VS!“	„Vzdělávejte se!“.
Úp	Úřad práce.
SŠ	Střední škola.
VŠ	Vysoká škola.
IT	Informační technologie.

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1. Míra souhlasu s výrokem „To, že naši zaměstnanci měli možnost absolvovat vzdělávací programy, v budoucnosti přispěje k růstu naší společnosti“</i>	<i>31</i>
<i>Obrázek 2. Míra souhlasu s výrokem „Vzdělávací aktivity, které se konaly v naší společnosti, jsme chtěli zorganizovat již dříve (bez ohledu na projekt „Vzdělávejte se!“), ale nebyl na to prostor“</i>	<i>32</i>
<i>Obrázek 3. Zaměření kurzů projektu "VS!"</i>	<i>47</i>
<i>Obrázek 4. Účastníci jednotlivých kurzů projektu "VS!"</i>	<i>48</i>

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1. Přehled výukových metod</i>	<i>17</i>
<i>Tabulka 2. Limity na vzdělávací aktivity</i>	<i>27</i>
<i>Tabulka 3. Přehled projektu „VS!“ ve Zlínském kraji.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabulka 4. Odborné kurzy</i>	<i>35</i>
<i>Tabulka 5. Kurzy svářečské a CNC</i>	<i>36</i>
<i>Tabulka 6. IT kurzy</i>	<i>39</i>
<i>Tabulka 7. Jazykové kurzy</i>	<i>41</i>
<i>Tabulka 8. Kurzy soft skills.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabulka 9. Kurzy dle zaměření</i>	<i>46</i>