

Zhodnocení a návrh opatření rozvoje dalšího vzdělávání ve školách zřízených Zlínským krajem

Bc. Radovan Výsmek

Diplomová práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Radovan VÝSMEK**
Osobní číslo: **M09814**
Studijní program: **N 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Zhodnocení a návrh opatření rozvoje dalšího vzdělávání ve školách zřízených Zlínským krajem**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zhodnoťte zakotvení dalšího vzdělávání v legislativě ČR a kompetence územních samosprávných celků.

II. Praktická část

- Popište současnou situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a výhled dalšího vývoje.
- Zmapujte aktivity v oblasti dalšího vzdělávání ve školách zřízených Zlínským krajem.
- Analyzujte názory a postoje kompetentních pracovníků firem, ředitelů škol a představitelů Zlínského kraje k problematice dalšího vzdělávání.
- Navrhňte možné kroky Zlínského kraje vedoucí k rozvoji dalšího vzdělávání v jím zřízených školách.

Závěr

Rozsah diplomové práce: cca 70
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

[1] HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

[2] PALÁN, Z. Lidské zdroje - výkladový slovník. Praha : Academia, 2008. 282 s. ISBN 80-200-0950-7.

[3] VOMÁČKOVÁ, H. Konkurenceschopnost regionu - rozvoj lidských zdrojů : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Fakulty sociálně ekonomické Univerzity J.E. Purkyně v Ústí nad Labem, 4.-5. listopadu 2004. 1. vyd. Ústí nad Labem : Fakulta sociálně ekonomická Univerzity J. E. Purkyně, 2004. 366 s. ISBN 80-704-4607-2.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Pavel Grebeníček
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: 20. června 2011
Termín odevzdání diplomové práce: 15. srpna 2011

Ve Zlíně dne 20. června 2011


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním diplomové 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;
- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí:
 - bez omezení;
 - pouze prezenčně v rámci Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- na mou diplomovou 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;

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 nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení 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, užije-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 vzdělávacímu 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:

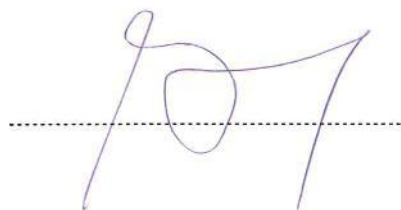
- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou 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 diplomové 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/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem diplomovou práci zpracoval samostatně a použité informační zdroje jsem citoval;
- odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 15. 8. 2011



⁴ 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:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít 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 jím 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 přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cílem mé diplomové práce je zmapovat oblast dalšího vzdělávání ve školách zřizovaných Zlínským krajem, popsat legislativní, regionální a další podmínky v tomto kraji a navrhnout strategická řešení, vedoucí k pozitivním změnám prostřednictvím dalšího vzdělávání.

Práce je rozdělena na dvě části. V teoretické části jsou nejdříve definovány základní pojmy a teoretické poznatky, vztahující se k problematice dalšího vzdělávání, legislativě pro danou oblast a strategickým řešením na úrovni České republiky a Zlínského kraje. Druhá, praktická část, se nejdříve zabývá trhem práce a aktivitami v oblasti dalšího vzdělávání na republikové i krajské úrovni. Následně popisuje výsledky provedeného výzkumu ve školách, mezi odborníky a veřejností. V závěru práce jsou navržena některá opatření, vedoucí k pozitivním změnám pro rozvoj oblasti dalšího vzdělávání.

Klíčová slova:

další vzdělávání, rekvalifikace, trh práce, Zlínský kraj

ABSTRACT

The goal of my master thesis is to chart sphere of further education at schools established of Zlin region, to describe legislative, regional and another else conditions in this region and propose strategic solving that would lead to positive changes by further education.

The work is divided into two parts. The theoretical part first defines the basic terms and theoretical knowledge relate to problems of further education, legislature and strategic solving on levels of Czech Republic and Zlin region. Second, practical part, describe labor market and activities in sphere of further education on country level and regional level. Next is describing results of made research in schools, between specialists and community. In finish of master thesis are proposed some measures that would lead to positive changes for development of further education.

Keywords:

further education, retraining, labor market, Zlin region

Zde chci poděkovat všem, kteří se podíleli jakýmkoliv způsobem na tvorbě mé diplomové práce.

Zvláštní poděkování patří mému zaměstnavateli, Zlínskému kraji, především pak panu PhDr. Stanislavovi Minaříkovi a Ing. Filipovi Pastuszkovi.

V neposlední řadě patří velký dík vedoucímu mé diplomové práce, Ing. Pavlu Grebeníčkovvi. Velmi si cením jeho odborných připomínek a času, který mi věnoval.

Poděkování patří také mé rodině a blízkým za trpělivost a podporu během studia.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	12
1.1 DEFINICE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	12
1.1.1 Další vzdělávání a jeho pozice ve školství.....	16
1.1.2 Další vzdělávání a trh práce	17
1.2 PŘÍNOSY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	19
1.2.1 Další vzdělávání jako sociálně společenský faktor	20
1.2.2 Další vzdělávání jako ekonomicko společenský faktor	22
2 STRATEGICKÉ A KONCEPČNÍ DOKUMENTY OBSAHUJÍCÍ OBLAST DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	24
2.1 DOKUMENTY NA ÚROVNI ČESKÉ REPUBLIKY	25
2.2 DOKUMENTY NA ÚROVNI ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	30
3 KOMPETENCE ÚZEMNÍCH SAMOSPRÁVNÝCH CELKŮ V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	35
3.1 ZAKOTVENÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V LEGISLATIVĚ ČESKÉ REPUBLIKY.....	35
3.2 KOMPETENCE ÚZEMNÍCH SAMOSPRÁVNÝCH CELKŮ	43
II PRAKTICKÁ ČÁST	45
4 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI A VÝHLED DALŠÍHO VÝVOJE	46
4.1 TRH PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	47
4.2 VÝVOJ DEMOGRAFIE LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	53
4.2.1 Počet obyvatel ve Zlínském kraji	53
4.2.2 Dopad demografického vývoje na vzdělávací soustavu Zlínského kraje.....	55
4.3 REKVALIFIKACE, ZVYŠOVÁNÍ KVALIFIKACE A FINANČNÍ ZDROJE	60
4.3.1 Financování ze zdrojů MPSV	63
4.3.2 Financování ze zdrojů ESF	64
5 AKTIVITY V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLÁCH ZŘÍZENÝCH ZLÍNSKÝM KRAJEM.....	67
5.1 PŘEHLED DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ REALIZOVANÉHO VE ŠKOLÁCH ZŘÍZOVANÝCH ZLÍNSKÝM KRAJEM	69
5.2 AKTIVITY NA PODPORU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ REALIZOVANÉ VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	71
6 NÁZORY A POSTOJE KOMPETENTNÍCH PRACOVNÍKŮ FIREM, ŘEDITELŮ ŠKOL, PŘEDSTAVITELŮ ZLÍNSKÉHO KRAJE A VEŘEJNOSTI K PROBLEMATICE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	73
6.1 VÝZKUM VE ŠKOLÁCH.....	73
6.2 VÝZKUM MEZI VEŘEJNOSTÍ	84
6.3 VÝZKUM MEZI PŘEDSTAVITELI FIREM A ODBORNÝCH INSTITUCÍ.....	95
6.4 ZÁVĚRY VÝZKUMŮ.....	97
7 NÁVRH MOŽNÝCH POSTUPŮ ZLÍNSKÉHO KRAJE VEDOUCÍCH K	

ROZVOJI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V JÍM ZŘÍZENÝCH ŠKOLÁCH.....	100
ZÁVĚR	106
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	108
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	112
SEZNAM OBRÁZKŮ	113
SEZNAM TABULEK.....	115
SEZNAM PŘÍLOH.....	116

ÚVOD

Tato diplomová práce si klade za cíl zhodnotit situaci v oblasti dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji, a to na školách, jejímž zřizovatelem je Zlínský kraj. Dále je úkolem této práce navrhnout přijatelná opatření, jimiž by mohlo dojít k rozvoji oblasti dalšího vzdělávání a při tom tato opatření reagovala na budoucí vývoj společnosti, zejména pak demografický vývoj a trh práce.

Východiskem práce je hypotéza, pocházející z praktických zkušeností autora v pozici krajského úředníka odboru školství, mládeže a sportu a jeho pracovní specializaci spočívající v koncepční činnosti a aktivitách rozvoje lidských zdrojů. Výchozí hypotéza zní:

„Zlínský kraj potřebuje koordinovat nebo částečně řídit nabídku a obsah dalšího vzdělávání, aby se zvýšila poptávka po dalším vzdělávání a tím i zvýšila konkurenceschopnost lidských zdrojů na trhu práce.“

V celé práci vycházím z dat získanými dvěma způsoby. Prvním jsou statistická data z různých zdrojů, zejména však z Českého statistického úřadu, úřadů práce a statistik a přehledů vedených Krajským úřadem Zlínského kraje. Druhým způsobem získávání datového potenciálu je výzkum provedený dotazníkovým šetřením speciálně pro účely této práce. Dochází zde tedy ke kombinaci konečných a neměnných statistických dat vydaných oficiální cestou a dat získaných z průzkumu, která mají určitý sklon ke změně v průběhu časové osy vlivem společenských a ekonomických změn.

Výsledným produktem v závěru tohoto dokumentu je souhrn návrhů opatření, která jsou orientovaná na výsledky výzkumů a zároveň podepřená doporučeními ke získání finančních zdrojů na zajištění této činnosti

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

1.1 Definice dalšího vzdělávání

Další vzdělávání je v obecné rovině socio, ekonomicko, společenský proces, ve kterém má být dosaženo nejen zvýšení či získání kvalifikace v daném odvětví, ale také posílení konkurenceschopnosti lidských zdrojů a v neposlední řadě také rozvoj osobních kompetencí jedince zaměřených na sebezvývoj.

Pod pojmem další vzdělávání se rozumí „vzdělávací proces zaměřený na poskytování vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně. Člení se na další profesní vzdělávání, občanské vzdělávání a zájmové (sociokulturní) vzdělávání.“ [4]¹

Další profesní vzdělávání je pravděpodobně nejvýznamnější součástí dalšího vzdělávání. Zahrnuje veškerou profesní a odbornou přípravu po skončení odborné přípravy ve školském systému. Jde o vzdělávání, které se přímo nebo nepřímo váže k vykonávané odborné profesi a má zpravidla i velký vliv na profesní zařazení pracovníka a jeho příjmovou stránku.

K dalšímu profesnímu vzdělávání můžeme přiřadit i specifickou formu nazývanou *Další vzdělávání pedagogických pracovníků*. Jde o systém vzdělávání, které je řešeno Vyhláškou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky č. 317/2005 Sb.

Občanské vzdělávání je zaměřeno na člověka jako občana, na jeho začlenění do společnosti přes všechny měnící se politickoekonomické a kulturně sociální podmínky existence. Utváří též hodnotové orientování člověka. Jeho těžiště spočívá v oblastech etických, ekologických, právních, zdravotnických, tělovýchovných, náboženských, politických a dalších. Od zájmového vzdělávání jej však odlišuje to, kdo je iniciátorem tohoto vzdělávání. V případě občanského vzdělávání jsou to v zásadě instituce, které chtějí prosadit svou myšlenku. Jde např. o stát, politickou stranu, církve apod.

Zájmové (sociokulturní) vzdělávání spočívá v dotváření osobnosti v podobných oblastech jako u občanského vzdělávání, avšak s tím rozdílem, že jde o vzdělávání vycházející z potřeb rozmanitostí lidských zájmů. Jde o velmi významnou část dalšího vzdělávání, která

¹ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: Výkladový slovník*. 1. Praha: Akademie věd České republiky, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

přináší vysoké efekty v konečném důsledku, avšak jde také o druh vzdělávání s poměrně úzkou možností zasahovat do tohoto typu vzdělávání.

Dále můžeme další vzdělávání rozlišit na formální a neformální.

Formální vzdělávání je institucionalizované vzdělávání (zejména ve školách), jehož výstupem je absolvent, který zakončením studia získal osvědčení, které má určitou hodnotu, např. dílčí kvalifikace, úplná kvalifikace, popř. certifikát. V českém legislativním prostředí vznikl Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), který legislativně podporuje další formální vzdělávání. Tímto se budu zabývat v kapitole 3.1.

Neformální vzdělávání je takové vzdělávání, které nepřináší účastníkovi ucelený stupeň vzdělání. Většinou je zaměřené na zájmové skupiny populace a realizátoři pocházejí nejen ze vzdělávacích institucí, např. kulturní instituce, nadace, firmy apod. V konečném důsledku pak ani není nutné, aby ti, kdo jej absolvují, byli registrováni jako jeho účastníci. V českých podmínkách, kdy je neformální vzdělávání realizováno z různých dotačních titulů (krajských, ESF apod.) a je podmínkou poskytovatele finančních prostředků vykazovat účast, se prakticky s tímto přístupem nesečkáme.

K pohledu na další vzdělávání v evropských souvislostech se vyjadřuje ve své publikaci Gartenschlaeger takto: „Vzdělávání dospělých, jako část celoživotního učení má dobré postavení na úrovni Evropské unie. Evropská asociace pro vzdělávání dospělých (EAEA), zastřešující organizace nevládních organizací neformálního vzdělání a učení, uznává, že vzrůst nastal v poslední dekádě. Přesto je tu několik znepokojení:

- Rozdíly mezi členskými státy EU jsou ještě obrovské. Zatímco skandinávské země, Irsko a Nizozemí poskytnou sofistikovaný a dobře financovaný systém vzdělávání dospělých svým občanům, jiné země tyto struktury postrádají.
- EAEA dosvědčuje, že další vzdělání prohlubuje tendence k rozdělení současné evropské společnosti: znamenité příležitosti celoživotního učení pro vzdělané a bohaté, nízká kvalita a méně příležitostí pro méně vzdělané a lidi na okraji společnosti.
- Tyto problémy zůstávají v platnosti, i když politika evropského vzdělávání dospělých je výlučně zaměřena na zaměstnanost, zanedbání různorodých potřeb dospělých

lých, včetně jejich osobního a socio – politického vývoje. Sociální soudržnost a aktivní občanství jsou klíčový cíl pro vzdělávací politiku po celém světě.“ [3]²

V současné době se v České republice nad dalším vzděláváním nebo také nesprávně *vzděláváním dospělých* rozpoutala diskuze. Důvody jsou zcela jistě různé. Jedním z nich může být poměrně vysoká nezaměstnanost a až alarmující nezaměstnanost ve strukturálně postižených regionech, dalším by mohla být neochota zaměstnanců flexibilně se přizpůsobit trhu práce změnou kvalifikace a neposledním i nízká úroveň zájmu o další vzdělávání v porovnání s dalšími státy EU, což demonstruje obrázek 1.

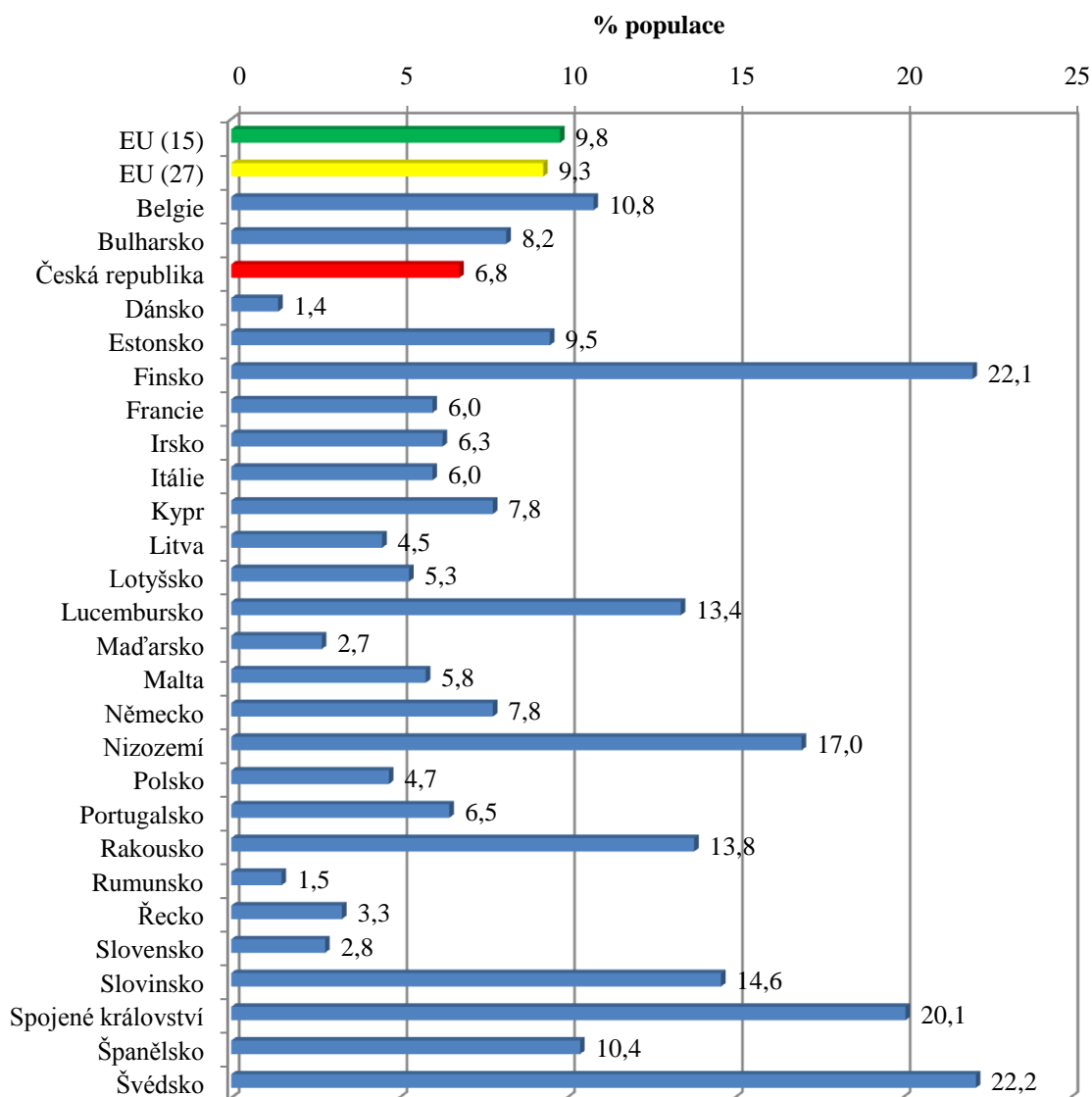
Z grafu jasně vyplývá skutečnost, že Česká republika nedosahuje podílem účasti dospělé populace na dalším vzdělávání ani průměru celé Evropské unie, a to bezmála o třetinu hodnoty. Čtrnácté místo v pořadí sice je uprostřed, ale neukazuje to na dobrou pozici země ve srovnání s ostatními členskými státy „evropské 27“. Devět zemí z výše umístěných má podíl na dalším vzdělávání větší než 10% a 7 z nich má dokonce více než dvojnásobný podíl než Česká republika.

O neutěšené situaci také hovoří komentář k výzkumu Labour force survey 2009 provedený Eurostatem a uveřejněný na stránkách MŠMT: „V ČR se v loňském roce (pozn. autora: 2008) úspěšně podařilo zvýšit účast cílové populace na dalším vzdělávání, když indikátor vztažený k celkové populaci dané věkové skupiny vzrostl z 5,7% v roce 2007 na 7,8% v roce 2008. Ovšem v roce 2009 došlo opět k poklesu v účasti na dalším vzdělávání na 6,8%.“ [23]³

Právě proto, že situace není uspokojivá, snaží se stát zvýšit podíl na dalším vzdělávání různými pobídkami. Asi nejvíce popularizovanou intervencí je zásah MPSV v hodnotě celkem 4,3 mld. Kč během let 2009 a 2010 prostřednictvím dvou projektů: „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“. O tom, jak byly účinné v období ekonomické recese, budu psát na jiném místě této diplomové práce.

² GARTENSCHLAEGER, Uwe. *European Adult Education outside the EU*. Bonn : Die Deutsche Bibliothek, 2009. 167 s. Dostupné z WWW: <http://www.eaea.org/doc/pub/ALE_outside_Europe09.pdf>. ISBN 978-3-88513-785-6.

³ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2010, Poslední změna souboru: 2010-10-12 14:20:43 [cit. 2011-06-29]. Výsledky šetření Labour force survey 2009. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysledky-setreni-labour-force-survey-2009-1>>.



Obrázek 1 - Procento populace ve věku 25 až 64 let účastnících se vzdělávání a školení v době 4 týdnů před šetřením v roce 2009. Zdroj: MŠMT. [23]⁴

V následujících kapitolách se budu zabývat zakomponováním dalšího vzdělávání do školního systému a trhu práce v České republice.

⁴ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2010, Poslední změna souboru: 2010-10-12 14:20:43 [cit. 2011-06-29]. Výsledky šetření Labour force survey 2009. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysledky-setreni-labour-force-survey-2009-1>>.

1.1.1 Další vzdělávání a jeho pozice ve školství

Na úvod je potřeba uvést, kdo je vlastně oprávněn poskytovat další vzdělávání.

Tím prvním jsou školy a školská zařízení zapsaná ve školském rejstříku. Školský systém České republiky zná 4 druhy zřizovatelů škol a školských zařízení:

1. Kraj, obec, dobrovolný svazek obcí
 - Obce – zřizují zejména mateřské školy a základní školy
 - Kraje – zřizují zejména střední školy, vyšší odborné školy základní umělecké školy a speciální školy
2. Stát
 - Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
 - Ministerstvo vnitra, Ministerstvo obrany a Ministerstvo spravedlnosti
 - Ministerstvo zahraničních věcí
3. Registrované církve a náboženské společnosti
4. Právnícká osoba a organizační složka státu [11]⁵

Vzhledem k povaze a specifikaci výuky v jednotlivých typech vzdělávacích zařízení je přirozené, že další vzdělávání realizují zejména střední školy. Jde zde zejména o odborné, technické a řemeslné kurzy. Minimální podíl na realizaci dalšího vzdělávání pak mají vyšší odborné školy, které bývají většinou součástí středních škol, a vysoké školy. Co se týká zřizovatelů, pak se jedná zejména o kraje, které jsou většinovým zřizovatelem středních škol.

Druhým poskytovatelem mohou být soukromé a neziskové organizace, občanská a zájmová sdružení, církve a další instituce. Ty oproti školám nabízejí dynamičtější reakci na poptávku a větší flexibilitu k tržní poptávce po konkrétním kurzu. Těžiště jejich kurzů bývá zejména v občanském a zájmovém vzdělávání, avšak dokážou realizovat vzdělávání i v odborných, technických, řemeslných a dalších oblastech, pokud je po nich poptávka. Díky tomu se jim daří nabízet své kurzy, a to zejména úřadům práce jako dominantnímu zadavateli, lépe než středním školám. Jde hlavně o časovou přizpůsobivost, kterou právě

⁵ Česká republika. ZÁKON ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In *Sbírka zákonů*. 2004, 190, s. 10262-10324. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4494>>. ISSN 1211-1244.

střední školy těžko dosahují např. z důvodu zaběhlé dopolední výuky a nevelké ochoty poskytovat vzdělávání v odpoledních či večerních hodinách.

Souhrnně by se dalo označit poskytování dalšího vzdělávání na školách za netržní, avšak vysoce odborné a specifické a vzdělávání v neškolních zařízeních za tržní, avšak s určitými mantinely v profesním vzdělávání a handicapem v oblasti stability zdrojů příjmů.

1.1.2 Další vzdělávání a trh práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanovuje cíle státu, které mají dosáhnout rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, efektivní využití lidských zdrojů a zajištění práv zaměstnanců. Souhrnně se tyto procesy nazývají státní politikou zaměstnanosti a spravuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

„Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ [21]⁶

Z uvedeného přehledu je tedy zřejmé, že otázka vzdělávání, zvyšování kvalifikací, či rekvalifikací je jedním z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. MPSV dále na svých internetových stránkách uvádí definici pojmu rekvalifikace: „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.“ [21]⁷ Dále ji pak rozšiřuje o postupy, jimiž úřady práce určují

⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2011 [cit. 2011-06-29]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2011 [cit. 2011-06-29]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

jaká forma rekvalifikace je vhodná pro daného uchazeče. Jsou to, např. dosavadní kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti, zkušenosti atd.

Palán ve své publikaci *Lidské zdroje: Výkladový slovník* doplňuje tuto definici o to, že:

- a) rekvalifikovaný musí být registrován na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání;
- b) s rekvalifikovaným je sepsána dohoda o způsobu rekvalifikace (místo, způsob, druh pracovní činnosti po rekvalifikaci, rozsah přípravy a hmotné zabezpečení po dobu rekvalifikace);
- c) rekvalifikací nemůže být ucelené školní vzdělávání;
- d) výstupem z rekvalifikačních kurzů je zaučení, na které absolvent obdrží osvědčení; kromě této formy jsou uplatňovány i rekvalifikační kurzy – motivační, předrekvalifikační a obnovovací kurzy;
- e) většina rekvalifikačních kurzů je určena pro zaměstnání, nikoliv pro podnikání v oboru. [4]⁸

Rekvalifikační kurzy, které mohou být hrazeny ze zdrojů určených na aktivní politiku zaměstnanosti, však také provádějí i zaměstnavatelé pro své zaměstnance, a to v rámci dohody s úřadem práce za účelem dalšího uplatnění zaměstnanců v rámci dané organizace. Například se může jednat o stav po restrukturalizaci firmy.

Z logiky věci vyplývá, že člověk s několika kvalifikacemi má daleko větší pravděpodobnost získat zaměstnání, ve kterém své poznatky dokáže uplatnit, otázkou ovšem zůstává, zda neustálé rozšiřování portfolia kvalifikací u jednoho pracovníka je správnou cestou aktivní politiky zaměstnanosti. Pro tuto úvahu musíme vycházet od základu, kterým je volba povolání ve věku 14 až 15 let člověka. Nejsm, a to i z vlastní zkušenosti přesvědčen, že si člověk v tomto období dokáže ve většině případů správně zvolit. Část žáků odkládá toto rozhodnutí o další 4 roky, po které studuje všeobecné obory – gymnázia a lycea.

Stává se tak, že určité procento absolventů, u některých oborů nezanedbatelné, odchází z toho odvětví, jehož studium mělo hrazeno státem, a ten tak přichází nejen o investované finanční prostředky do tohoto absolventa, ale také o vystudovaného odborníka, kterého následně bude muset rekrutovat z podobné skupiny nesprávně vybírajících svou kariéru

⁸ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: Výkladový slovník*. 1. Praha: Akademie věd České republiky, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

dráhu. Jejich studium však bude muset opět ve většině případů zaplatit a je také pravděpodobné, že s tím budou spojeny další náklady v oblasti sociální (např. podpora v nezaměstnanosti).

Jistým způsobem řešení problému by mohlo být kvalitní kariérové poradenství podpořeno kvalitními diagnostickými nástroji, což si už dnes naštěstí uvědomují i samosprávy územních samosprávních celků a častokrát dávají této problematice vysokou důležitost. Pro příklad mohu uvést aktivitu Zlínského kraje prostřednictvím Krajské pedagogicko-psychologické poradny a Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků ve Zlíně, který na internetových stránkách www.zkariera.cz nabízí bezplatný nástroj k otestování vhodného zaměření budoucí profese a následné konzultace na téma volby povolání.

1.2 Přínosy dalšího vzdělávání

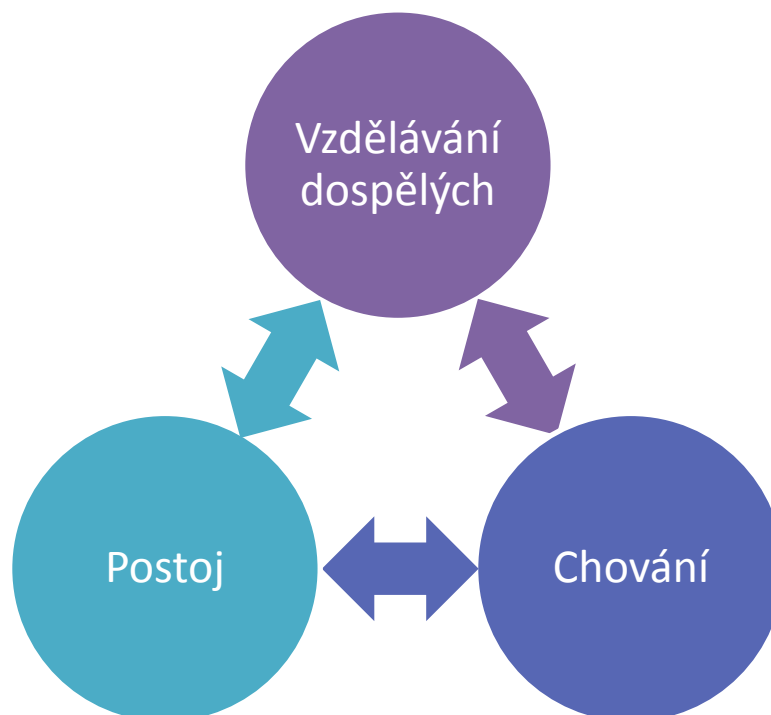
Další vzdělávání se odehrává na pozadí školského systému společnosti, respektive na dosažených výsledcích primárního, sekundárního a terciárního vzdělávání. Můžeme říct, že přínos dalšího vzdělávání pro společnost se odehrává ve dvou základních rovinách:

- Sociálně společenské;
- Ekonomicko společenské.

Zatímco se sociálně společenské činitele dotýkají zejména jednotlivců, ekonomicko společenské se týkají zejména společnosti jako útvaru, tedy státu. V obou případech můžeme mluvit jak o motivaci ke vzdělávání se nebo vzdělávání, tak o přínosech v obou oblastech.

„Reálně se dá zformulovat, že k účasti na dalším vzdělávání se váže postoj člověka a jeho chování jako související faktory pozitivních nebo negativních cyklů změn uvnitř tohoto koloběhu. Vzdělávání dospělých však může inspirovat ke změně postoje, což může způsobit změnu v chování. A jsou další okolnosti, ve kterých se změnou chování způsobí prudká změna ke vzdělávání a postoji.“ [6]⁹ Vše dokresluje obrázek 2.

⁹ PRESTON, John; FEINSTEIN, Leon. *Adult Education and Attitude Change*. [s.l.] : Centre for Research on the Wider Benefits of Learning, 2004. 50 s. Dostupné z WWW: <<http://www.learningbenefits.net/Publications/ResReps/ResRep11.pdf>>. ISBN 0-9547871-1-0.



Obrázek 2 – Vztah mezi vzděláváním dospělých, postoji a chováním. [6]¹⁰

1.2.1 Další vzdělávání jako sociálně společenský faktor

Vzdělanost byla a je v českých zemích považována za určitý faktor úspěšnosti a společenského postavení. Studium na věhlasných institutech dodávalo a dodává dodnes jistou míru prestiže absolventovi, a to zejména při hledání zaměstnání.

Historicky vzdělávání zajišťovali především představitelé církve, následně pak zemští vládcí a panovníci, což byli v té době nejvyšší autority. Nízký počet vzdělávacích institucí a osobní zájem představitelů tehdejších „zřizovatelů“ dával studujícím reálnou šanci se společensky prosadit a dostat se do blízkosti těchto autorit, případně do jejich struktur.

S nástupem osvícenectví a demokratizace společnosti ztrácí vzdělávání na výjimečnosti, protože dochází k násobnému zvětšení počtu škol a veřejnost je vedená k tomu, aby za výjimečnou považovala spíše nevzdělanost. Hranice exkluzivity se tak posouvá z dnešního pohledu z úrovně primárního či sekundárního až na úroveň terciárního vzdělávání.

¹⁰ PRESTON, John; FEINSTEIN, Leon. *Adult Education and Attitude Change*. [s.l.] : Centre for Research on the Wider Benefits of Learning, 2004. 50 s. Dostupné z WWW: <<http://www.learningbenefits.net/Publications/ResReps/ResRep11.pdf>>. ISBN 0-9547871-1-0.

Zahájení procesu evropské integrace přineslo obecně jasnou představu o významu vzdělávání a odborné přípravy a jejich vlivu na hospodářskou spolupráci. Lidské zdroje přebírají roli s významným podílem na potenciálu ekonomiky, vyšší vzdělání se stalo navíc nespornou komparativní výhodou pro volný pohyb osob. „Požadavky na kvalitu a systémy vzdělávání se nejprve týkaly srovnatelnosti kvalifikací, uznávání diplomů a zapojení sociálních partnerů do vzdělávání. V rámci prevence nezaměstnanosti byl kladen důraz na adaptabilitu a zaměstnatelnost absolventů škol. Role vzdělávání se v EU od té doby mnohonásobně zvětšila a rozšiřuje se i nadále.“ [24]¹¹

Sociologicky bychom proces získávání kvalifikací mohli označit za zvyšování tvorby společenského kapitálu. „Se získáváním nových znalostí a dovedností se upevňuje naše místo ve společnosti a v rámci sociální mobility nás posouvá k jiným (vyšším) společenským statusům.“ [27]¹² Sociální nerovnosti ve společnosti na základě různé velikosti společenského kapitálu jsou tak tvořeny zejména velikostí vlastněného majetku, společenským postavením, respektive mocí ovlivňovat vývoj společnosti a jak už bylo řečeno i dosažená úroveň či šíře vzdělání.

Podle Petříkovičové [27]¹³ tyto sociální nerovnosti vznikají v důsledku:

- *Společenského života*, kdy se vlivem životních cyklů nedostává jedincům stejných podmínek;
- *Určitého uspořádání společnosti*, které je závislé na rozdílech v uspořádání státu či země.

Současná česká společnost je více diferenciovaná z pohledu vzdělanostní nerovnosti. Straková ve svém článku uvádí: „Dostupné datové zdroje ukazují, že v České republice je ve srovnání s jinými vyspělými zeměmi relativně silná závislost výsledků vzdělávání a dosaženého vzdělání na rodinném zázemí.“ Zároveň také komentuje vývoj: „V posledních letech se zvyšují rozdíly ve výsledcích žáků jednotlivých škol a jednotlivých typů škol a zvyšuje se podíl žáků, kteří nedosahují ani základní úrovně vědomostí a dovedností. Vývoj

¹¹ *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2008 [cit. 2011-07-12]. Historie vzdělávání v EU. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/historie-vzdelavani-v-eu>>.

¹² PETŘÍKOVIČOVÁ, Adriana. Vzdělání jako příčina sociální nerovnosti. *Inflow* [online]. 2010, 3, 9, [cit. 2011-07-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.inflow.cz/vzdelani-jako-pricina-socialni-nerovnosti>>.

¹³ PETŘÍKOVIČOVÁ, Adriana. Vzdělání jako příčina sociální nerovnosti. *Inflow* [online]. 2010, 3, 9, [cit. 2011-07-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.inflow.cz/vzdelani-jako-pricina-socialni-nerovnosti>>.

posledních let napovídá, že se vzdělanostní nerovnosti budou pravděpodobně dále zvyšovat.“ [28]¹⁴

Z toho poznatku lze soudit, že si lidé, na základě vlastních zkušeností, životních impulzů a dalších společenských vlivů, budou stále více uvědomovat potřebu sledovat část svého společenského kapitálu, kterou dokážou nejjednodušeji ovlivňovat – svou úroveň a šíři vzdělání. Nedá se však asi předpokládat vznik nějakého společenského trendu nebo módní vlny, která by přiměla jedince vracet se do vzdělávání. Budou to pravděpodobněji ekonomické a osobní důvody, jejichž příčina bude ve snaze dosáhnout vylepšením si společenského kapitálu lepšího životního statusu.

1.2.2 Další vzdělávání jako ekonomicko společenský faktor

Jednou ze základních rolí státu je vytvořit fungující ekonomický systém, který dá vzniknout vhodným podmínkám pro ekonomický a společenský rozvoj jeho příslušníků. Další vzdělávání může působit jako jeden z nástrojů k dosažení tohoto cíle. „S rostoucí mírou vzdělání rostou příjmy, zrychluje se zavádění nových technologií a tím i ekonomický růst.“ [27]¹⁵

Další vzdělávání v rámci rekvalifikací může také posloužit jako už zmiňovaný nápravný systém při špatném výběru zaměření ukončeného nebo neukončeného studia ve škole. Je však i prostředkem pro vyrovnávání změn na trhu práce, které mohou přinést například zvýšení nebo snížení poptávky po určité profesi.

Další vzdělávání však s sebou nese i ekonomickou zátěž pro společnost. „Celoživotní vzdělávání přináší vyšší investice do lidí a znalostí, podporu získávání základních dovedností, včetně digitální gramotnosti a větší příležitosti pro uplatnění inovativních a zároveň flexibilnějších forem učení.“ [27]¹⁶ To však může působit a působí jistě problémy ve financování vzdělávacích aktivit jednotlivými státy. V zájmu integrované Evropy tak byly vytvořeny zdroje v Evropském sociálním fondu na podporu dalšího vzdělávání. V České

¹⁴ STRAKOVÁ, Jana. Co soudí veřejnost o vzdělanostních nerovnostech?. *Socioweb : Sociologický webzin* [online]. 2010, 4, [cit. 2011-07-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=338&lst=108>>.

¹⁵ PETRÍKOVIČOVÁ, Adriana. Vzdělání jako příčina sociální nerovnosti. *Inflow* [online]. 2010, 3, 9, [cit. 2011-07-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.inflow.cz/vzdelani-jako-pricina-socialni-nerovnosti>>.

¹⁶ PETRÍKOVIČOVÁ, Adriana. Vzdělání jako příčina sociální nerovnosti. *Inflow* [online]. 2010, 3, 9, [cit. 2011-07-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.inflow.cz/vzdelani-jako-pricina-socialni-nerovnosti>>.

republike jsou momentálně aplikovány prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, o tom však více ve 4. kapitole.

Dokument Evropské komise *Vzdělávání dospělých trendy a otázky v Evropě* uvádí „přehled témat, na které se vedou politické debaty a spory:

- *Financování*: jedena z nejzákladnějších oblastí v politice utváření celoživotního učení a jedna z nejspornějších. Jestliže veřejné dotace k jednotlivým žákům budou omezeny na formální vzdělávání nebo odborné vzdělávání, hrozí nebezpečí, že vzdělávání dospělých bude značně oslabeno.
- *Podněcování poptávky*, zvláště zvyšování požadavků na vzdělávání dospělých ve skupinách nejvíce ohrožených, jako jsou přistěhovalci, starší lidé, sociálně hendikepovaní mladí lidé, postižení a lidé s nízkou úrovní vzdělání. To je řešeno různými typy politických opatření, hlavně finanční motivací, osvětovými iniciativami, zlepšováním informovanosti a poradenských služeb a také rozpoznáním správné cesty primárního vzdělávání.
- *Flexibilní nabídka*: opak stimulace poptávky, umístění žáka do středu vzdělávací nabídky. To obnáší zabezpečování potřeb pro jednotlivé žáky a usnadnění přístupu k ní zvláště znevýhodněným skupinám. To znamená nízkoprahovou nabídku, flexibilní způsob výuky, jako je dálkové a modulové vzdělávání, nabídku pro zvláštní skupiny lidí, jako třeba vězeňští chovanci.
- *Znevýhodněné skupiny*: Soustředit se na jejich zahrnutí do procesu vzdělávání dospělých.“ [2]¹⁷

¹⁷ European Commission. *Adult education trends and issues in Europe*. Brussels, Belgium : [s.n.], 2006. 73 s. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/education/pdf/doc268_en.pdf>.

2 STRATEGICKÉ A KONCEPČNÍ DOKUMENTY OBSAHUJÍCÍ OBLAST DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V devadesátých letech 20. století došlo v České republice k mnohostranné změně v pojetí vzdělávání dospělých. Do dříve vybudovaných zejména podnikových systémů začalo pronikat tržní prostředí a individuální postoje poskytovatelů i příjemců vzdělávání způsobené novou společenskou situací. K pozitivním důsledkům té doby by se dalo přičíst tržní přizpůsobení se, avšak zejména ze strany soukromých poskytovatelů a vznik nových institucí motivujících dospělou populaci k získávání kvalifikací na evropské úrovni, za negativní vlivy bychom mohli označit zejména přerušené vazby mezi poskytovateli vzdělávání a (zejména z řad škol) a firmami, jakožto potenciálními zaměstnavateli absolventů kurzů, což mělo za následek nemožnost identifikovat vzdělávací potřeby. Jiným negativním důsledkem bylo „otrávení“ tržního prostředí pseudovzdělavateli a pochybnými školícími firmami s prioritním zájmem vytěžit zisk.

Autoři Palán a Rýznar ve své publikaci [5]¹⁸ vyjadřují názor, že pokud má svobodný občan rozhodovat sám o sobě a svým chováním na vzdělávacím trhu udržovat rovnováhu, je jakýkoliv zásah státu do této nabídky velmi komplikovaný. Dále pak uvádějí, že trh nemůže sám o sobě vyřešit všechny problémy dalšího vzdělávání, a proto je účast státu nezbytná. „Stát nemůže vzdělávání dospělých bezprostředně řídit, ale musí převzít (minimálně se podílet) tyto funkce:

- funkci systémotvornou (řešit vzdělávání dospělých jako pluralitní subsystém, s jeho zapojením do vzdělávacího systému, s postupnými vazbami)
- funkci normativní (převzít zodpovědnost za všechny legislativní činnosti a právní akty v rámci vzdělávání dospělých, kterými bude vytvářen prostor a podmínky pro rozvoj dalšího vzdělávání)
- funkci koncepční (určovat cíle, směry působení s ohledem na možnosti a ve vztahu k vývoji v ostatních společenských oblastech)
- funkci koordinační (řešit problémy spolupráce všech partnerů, s důrazem na efektivitu a kvalitu, koordinovat činnosti certifikační, standardizační, examinační)

¹⁸ PALÁN, Zdeněk; RÝZNAR, Ladislav. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. 1. Hradec Králové : Gaudeamus, 2000. 127 s. ISBN 80-7041-879-6.

- funkci analytickou (pečovat o rozvoj poznání v oblasti vzdělávání dospělých, řídit činnost statistickou a diagnostickou, monitorovat základní údaje o průběhu a rozvoji vzdělávání dospělých, organizovat výzkum a vývoj)
- funkci informační (zajistit informovanost v oblasti nabídky i poptávky, informovat občany i podniky o vzdělávacích možnostech a cestách zajišťovat činnost poradenskou)
- funkci zjišťování kvality (organizovat činnost akreditační a evaluační s využitím možnosti ekonomické zainteresovanosti)¹⁹ [5]

Z tohoto výčtu lze některé funkce aplikovat jak na úrovni státu, tak na úrovni územního samosprávného celku – kraje. Ne všechny však jsou v současné době aplikované nebo aplikovatelné.

K aktuální situaci vzdělávání dospělých se v publikaci Beneše a kolektivu vyjadřuje spoluautor Vymazal: „Školství se potýkalo a potýká s mnoha problémy a v tomto kontextu se zdály potřeby oblasti, jako je vzdělávání dospělých, zcela bezvýznamné... Dosavadní vývoj institucí tu byl doposud velmi chaotický a zatím neexistuje promyšlená a akceptovaná státní politika pro vzdělávání dospělých.“ [1]²⁰

Avšak oblast dalšího vzdělávání je přímo či nepřímo obsahem některých rozvojových dokumentů jak na úrovni České republiky, tak na úrovni územního správního celku – Zlínského kraje. V následujících podkapitolách uvádím jejich přehled.

2.1 Dokumenty na úrovni České republiky

STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ ČR

Jedná se o koncepční dokument z konce roku 2006, který na zakázku MŠMT zpracoval Národní ústav pro odborné vzdělávání (NÚOV) v návaznosti na výzvu orgánů Evropské unie. „Strategie vychází z analýzy základních strategických dokumentů EU i ČR, které se dotýkají nebo přímo zabývají otázkami celoživotního učení z různých pohledů. Akceptuje

¹⁹ PALÁN, Zdeněk; RÝZNAR, Ladislav. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. 1. Hradec Králové : Gaudeamus, 2000. 127 s. ISBN 80-7041-879-6.

²⁰ BENEŠ, Milan, et al. *Idea vzdělávání v dnešní společnosti*. 1. Praha : Eurolex Bohemia s. r. o., 2002. 110 s. ISBN 80-86432-40-8.

komplexní pojetí celoživotního učení prezentované v těchto dokumentech, zahrnující jak jeho ekonomický, tak sociální aspekt.“ [15]²¹

Ve výsledcích analytické části dokumentu je přehledná SWOT analýza stavu dalšího vzdělávání v ČR v roce 2006.

K silným stránkám řadí autoři zejména to, že česká populace má většinově dokončený vyšší stupeň sekundárního studia (maturitní zkouška) a že na českém území nízká úroveň podílu předčasného odchodu žáků ze systému vzdělávání, což je navíc podpořeno hustým teritoriálním pokrytím vzdělávacích institucí. Slabé stránky pak vidí zejména v nízkém podílu vysokoškolsky vzdělané populace, především bakalářského stupně, což je také spojeno se nízkou úrovní společenské prestiže, dále pak nízká úroveň kvalifikační vybavenosti starších lidí, mobility, rozvoje klíčových kompetencí (jazyky a ICT), účasti sociálních partnerů, účasti dospělých na dalším vzdělávání, vysoké regionální rozdíly, neuznávání výsledků neformálního vzdělávání a další.

Příležitosti charakterizují zejména ve vytvoření otevřeného prostoru pro celoživotní učení podpořený jak rozvojem terciárního vzdělávání v důsledku zvyšující se poptávky, tak zaměřením se na rozvoj klíčových kompetencí spolu s možností využívat kapacity základních a středních škol pro další vzdělávání. Naopak za hrozby jsou označeny např. neprovázanost rezortních politik v oblasti vzdělávání, nabídky kvalifikací s potřebami hospodářské sféry a s vývojem a výzkumem, slabé zapojení nezaměstnaných do rekvalifikací a další.

Koncepční část tohoto dokumentu je završena vymezením návrhů opatření pro tři oblasti vzdělávání. „V oblasti dalšího vzdělávání je strategie CŽU zaměřena na dotvoření systému dalšího vzdělávání, tj. legislativní vymezení odpovědností, práv a povinností, nastavení systémových nástrojů pro stimulaci účasti, vytvoření nezbytných předpokladů pro realizaci zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, zavedení systému hodnocení kvality nabídky, rozvoj poradenského systému pro uživatele dalšího vzdělávání.“ [15]²² Následuje výčet návrhů opatření:

²¹ *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 20. prosince 2006. 72 s. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>.

²² *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 20. prosince 2006. 72 s. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>.

- A. Stimulovat jednotlivce i zaměstnavatele k rozšíření účasti na dalším vzdělávání a ke zvýšení investic do dalšího vzdělávání, provázat systémovou a programovou složku finanční podpory dalšího vzdělávání
- B. Zajistit uznávání různých vzdělávacích cest k získání kvalifikace
- C. Vytvořit podmínky pro sladění nabídky vzdělávání s potřebami trhu práce
- D. Rozvinout nabídku dalšího vzdělávání podle potřeb klientů a zajistit dostupnost vzdělávacích příležitostí
- E. Zvýšit úroveň vzdělávání zaměstnanců podniků tak, aby se stalo účinným faktorem posilování konkurenceschopnosti podniků a profesní flexibility zaměstnanců
- F. Zvýšit kvalitu dalšího vzdělávání
- G. Rozvinout informační a poradenský systém pro uživatele dalšího vzdělávání
- H. Vytvořit legislativní rámec dalšího vzdělávání [15]²³

V závěrečné části pak strategie stanovuje provázanosti jednotlivých částí celoživotního učení a návaznosti na využívání finančních zdrojů Evropské unie prostřednictvím operačních programů Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Lidské zdroje a zaměstnanost.

DLOUHODOBÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ČESKÉ REPUBLIKY 2007

Jde o koncepční dokument MŠMT, jehož zpracování je dáno § 9 – 11 a § 185 odst. 4 zákona č.561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a obsahová stránka je upravena vyhláškou č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy.

Proces obnovy dlouhodobého záměru je od dubna 2009, kdy došlo k novelizaci školského zákona, stanoven na 4 roky. Předěšlé fáze obnovy byly limitovány dvěma roky. Poslední vydání tohoto strategického dokumentu na úrovni státu proběhlo v roce 2007 a byl zpracován s výhledem na 2 roky. Během této doby však došlo ke zmiňované legislativní změně, která prodloužila dobu platnosti dokumentu na dvojnásobnou dobu. O aktuálnosti opáření, naplnění některých cílů a vůbec celém významu vytýčené a zpracované strategie je tak

²³ *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 20. prosince 2006. 72 s. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>.

možné dnes právem diskutovat. Jde o problém, který se odehrál nejen na úrovni dlouhodobého záměru republiky, ale zejména se dotknul krajských dlouhodobých záměrů, kde jsou cíle a opatření mnohem konkrétnější, než rámcová strategie na státní úrovni. V současné době se očekává schválení aktualizace Dlouhodobého záměru pro roky 2011 – 2014, který má být podle zákona letos vydán, avšak se prozatím nedostal na program jednání Vlády ČR.

Dlouhodobý záměr představuje z hlediska MŠMT jeden z významných nástrojů formování vzdělávací soustavy, zakotvuje záměry, cíle a kritéria vzdělávací politiky, určuje rámec krajských dlouhodobých záměrů a sjednocuje přístup jednotlivých krajů, zvláště v oblasti středních škol. V Dlouhodobém záměru se konstatuje v popisu výchozího stavu, že další vzdělávání má v ČR slabší pozici než v jiných zemích. Velký význam a naději vkládá do tehdy čerstvě přijatého zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), který dává prostor mnoha formám vzdělávání (formální vzdělávání ve vzdělávacím systému, neformální vzdělávání organizovaném mimo něj, např. v podnikovém vzdělávání, vlastním studiem, nebo i v informálním učení prokázáním praktických a životních zkušeností). A konstatuje, že: „Využívání těchto forem vzdělávání není zatím dostatečně podporováno z veřejných zdrojů (chybí např. finanční pobídky firem podporující investice do vlastních lidských zdrojů).“ [13]²⁴

Dlouhodobý záměr z roku 2007 vytýčil 5 strategických směrů, jedním z nich je Podpora dalšího vzdělávání. Cílem tohoto strategického směru je dostupné a efektivní další vzdělávání pro měnící se společnost. V rámci uvedeného směru jsou zpracovány čtyři dílčí cíle, které jsou dále rozpracovány do návrhů opatření:

- Podpora dalšího vzdělávání ve školách i mimo ně - vytvoření systémového rámce dalšího vzdělávání
- Podpora systémů zajištění kvality dalšího vzdělávání a prostupnosti systému počátečního a dalšího vzdělávání
- Zvyšování profesionality vzdělavatelů v dalším vzdělávání

²⁴ *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky : 2007.* Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007. 61 s. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-cr>>.

- Podpora v rámci dalšího programového období 2007 – 2013 [13]²⁵

Navrhovaná opatření široce obepínají velké množství aktivit, které začínají u tvorby strategického dokumentu zcela zaměřeného na rozvoj dalšího vzdělávání přes motivační nástroje pro vyšší účast dospělých na vzdělávání až po podporu uplatňování legislativy v rámci uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Systémovými kroky jsou pak zejména návrhy na individuální projekty, a to vytvoření efektivního a uceleného systému dalšího vzdělávání v ČR, rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací, rozvoj a vytváření systému uznávání výsledků předchozího učení v sítích škol poskytující vzdělávací služby dospělým, vybudování a realizace systému poradenství v oblasti celoživotního učení.

PROJEKT KONCEPCE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Jde o projekt Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, jehož řešitelem je Národní ústav odborného vzdělávání. Zdrojem jeho financování jsou ESF prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a státní rozpočet České republiky.

Internetové stránky projektu uvádí: „Hlavním cílem projektu je systematická podpora dalšího vzdělávání, která nahradí dosavadní dílčí nekoordinovaná řešení a izolované aktivity. Tato podpora by měla přinést:

- zvýšení účasti v dalším vzdělávání,
- sladění nabídky kurzů dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce,
- zvýšení úrovně kurzů dalšího vzdělávání,
- vytvoření uceleného informačního systému o možnostech dalšího vzdělávání a tím i zlepšení jeho dostupnosti.“ [25]²⁶

„Díky projektu Koncept (pozn. autora: zkrácený název), by měli lidé získat lepší přístup k dalšímu vzdělávání, měli by mít k dispozici širokou nabídku kvalitních kurzů odpovídajících

²⁵ *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky : 2007.* Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007. 61 s. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-cr>>.

²⁶ *NÚOV* [online]. 2009 [cit. 2011-07-13]. Koncept. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/koncept>>.

cích potřebám trhu práce, dostatek hodnověrných informací a také poradenské služby.“ [26]²⁷

V současné době je projekt ve fázi analyticko-koncepční práce, kdy po podrobné analýze reálného stavu, základních strategických dokumentů a legislativních předpisů se diskutují jednotlivé oblasti zpracování, pro které bude vytvořeno systémové prostředí dalšího vzdělávání v České republice. Diskutované oblasti jsou:

- Sladění vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce
- Monitoring dalšího vzdělávání
- Kvalita dalšího vzdělávání
- Podpora nabídky dalšího vzdělávání
- Podpora zvyšování úrovně vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků
- Informační a poradenský systém
- Uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- Stimulace poptávky po dalším vzdělávání

Projekt by měl končit do roku 2015, takže v tomto období by měla být i k dispozici první globální strategie dalšího vzdělávání v historii České republiky. Bude však otázkou, zda se podaří odborné veřejnosti, ministerským úředníkům a politikům jí dát skutečnou a potřebnou prioritu, kterou by měla mít.

2.2 Dokumenty na úrovni Zlínského kraje

STRATEGIE ROZVOJE ZLÍNSKÉHO KRAJE 2009 – 2020

Jde o základní střednědobý strategický dokument Zlínského kraje. „Cílem Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 – 2020 je nabídnout scénář jeho významného přiblížení či dosažení průměrné hospodářské úrovně Evropské unie, při respektování principů udržitelného rozvoje.“ [16]²⁸

²⁷ NÚOV [online]. 2009 [cit. 2011-07-13]. Koncept - nový projekt na pomoc dalšímu vzdělávání v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/koncept/koncept-novy-projekt-na-pomoc-dalsimu-vzdelavani-v-cr>>.

²⁸ *Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 - 2020*. Vytvořili Petr Zahradník a Jan Jedlička. Zlín : Zlínský kraj, 2009. 206 s. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?docid=82335&doctype=ART&nid=8668&cpi=1>>.

Tento strategický dokument obsahuje strategický cíl *Zvýšit konkurenceschopnost pracovní síly v prostředí ekonomiky založené na znalostech* v němž je stanoven úkol *Zvýšit podíl populace zapojené do systému celoživotního vzdělávání*. Autoři pak uvádějí možná opatření spočívající např. ve snaze využívání kapacit škol a školských zařízení k dalšímu vzdělávání nebo soustředění poskytovaných kurzů do center celoživotního učení. Dále pak navrhuje vytvoření „koordinačního orgánu hlavních subjektů na poli celoživotního vzdělávání (podnikové vzdělávání x komerční vzdělávací agentury x SŠ, VOŠ, VŠ) s cílem sladit a integrovat jejich nabídku služeb celoživotního vzdělávání.“ [16]²⁹

DLOUHODOBÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY ZLÍNSKÉHO KRAJE 2008

Jde o koncepční dokument Zlínského kraje, jehož zpracování je dáno § 9 – 11 a § 185 odst. 4 zákona č.561/2004 Sb. O předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a obsahová stránka je upravena vyhláškou č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy. Zpracovatelem dokumentu je Odbor školství, mládeže a sportu Zlínského kraje a tento materiál schvaluje Zastupitelstvo Zlínského kraje po předešlém projednání v Radě Zlínského kraje.

Jak už bylo uvedeno, v dubnu 2009, kdy došlo k novelizaci školského zákona, byl změněn i cyklus aktualizace dlouhodobých záměrů jak na státní, tak na krajských úrovních. Z původních 2 let pravidelné obnovy dokumentu se nyní obnovuje jednou za 4 roky. Poslední vydání krajského dlouhodobého záměru proběhlo v roce 2008 a bylo zpracováno s výhledem na 2 roky, avšak k dnešnímu dni po téměř 4 letech platnosti postrádá na aktuálnosti.

Existují však další dva systémově závažné principy, které negativně ovlivňují povahu tohoto pro krajské vzdělávání důležitého dokumentu.

²⁹ *Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 - 2020*. Vytvořili Petr Zahradník a Jan Jedlička. Zlín : Zlínský kraj, 2009. 206 s. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?docid=82335&doctype=ART&nid=8668&cpi=1>>.

Prvním z nich je princip, který ze zákona říká, že krajský dlouhodobý záměr musí vycházet z dlouhodobého záměru České republiky. Z toho důvodu je státní dokument schvalován o kalendářní rok dříve. Avšak legislativa nepočítá s eventualitou, kdy by mohlo dojít k pozdržení zpracování, schvalování či nastolení jiné překážky (zejména např. při politické nebo vládní krizi, kterou si naše země v poslední době prochází) a nepočítá s jiným než politickým procesem schvalování.

Druhým principem, který naráží na realitu je důsledkem uvedené novely školského zákona, kterým se změnil cyklus obnovy dlouhodobých záměrů. Ve srovnání s periodou funkčních období volených krajských samospráv, připadá schvalování závazného strategického dokumentu kraje na poslední půlrok funkčního období, čímž současná politická reprezentace může zamezit uplatnění jiných strategických postupů a principů nově zvolených členů krajských zastupitelstev a rad.

V dlouhodobém záměru vzdělávání a vzdělávací soustavy Zlínského kraje z roku 2008 je další vzdělávání zmíněno v následujících cílech a opatřeních, která byla plánována realizovat v letech 2008 a 2009:

- Podporovat další vzdělávání pedagogických pracovníků zejména v oblastech vnitřní evaluace a hodnocení individuálního rozvoje a vzdělávacích pokroků dětí
- Zkvalitnění výuky cizích jazyků (pro zlepšení kvality výuky bude podporováno další vzdělávání učitelů)
- Stabilizace a zvýšení efektivity sítě středních škol (kraj bude podporovat úsilí škol využívat své personální a materiální kapacity pro rekvalifikace, terciární vzdělávání a další vzdělávání dospělých tak, aby nemuselo docházet k dalšímu předčasnému útlumu činnosti středních škol.)
- Rozvoj dalšího vzdělávání dospělých na středních a vyšších odborných školách
- Využít možností škol pro účely dalšího vzdělávání [14]³⁰

Všechna opatření, která Zlínský kraj plánoval realizovat nebo realizuje zejména prostřednictvím projektů (kde je buď realizátorem, nebo jej realizují jeho zřizované organizace),

³⁰ *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Zlínského kraje : 2008.* Zlín : Zlínský kraj, 2008. 83 s. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?docid=66646&doctype=ART&nid=2811&dpi=1>>.

jejichž finanční zdroje jsou z evropských fondů, a to primárně prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, kterého je zároveň administrátorem, a kde dokáže v rámci možností korigovat účel dotačních prostředků, které spravuje.

AKČNÍ PLÁN REGIONÁLNÍ INOVAČNÍ STRATEGIE ZLÍNSKÉHO KRAJE

Akční plán je přílohou dokumentu Regionální inovační strategie Zlínského kraje a obsahuje soupis akcí, které by měly být realizovány jednotlivými partnery pro zajištění implementace strategie, která je stanovena na léta 2009 – 2013. Realizaci akcí tohoto plánu koordinuje, tzv. Management RIS složený ze zástupců partnerů participujících na akcích. Na realizaci dohlíží řídicí výbor RIS a v pravidelných intervalech se plněním akčního plánu zabývá i Rada Zlínského kraje.

V akčním plánu RIS je naplánováno celkem 25 akcí a z nich jedna se přímo zabývá podporou dalšího vzdělávání. Náleží pod kapitolu *Spolupráce firem se středními školami*. Cílem je vybudování a správa internetového portálu celoživotního vzdělávání podporujícího spolupráci středních škol s podnikateli.

„Jedná se o vytvoření portálu celoživotního vzdělávání, kde budou shromážděny informace ze strany nabídky i poptávky kurzů celoživotního vzdělávání. Portál bude vytvořen na základě získání informací o realizovaných a připravovaných kurzech dalšího vzdělávání na středních školách a následného sestavení databáze těchto kurzů, včetně e-learningových kurzů. Internetový portál umožní vyhledávání všech dostupných kurzů podle různých kritérií. Firmy si budou moci rovněž prostřednictvím tohoto portálu zadat požadavek na sestavení kurzu na míru, příp. nabídnout svůj vlastní kurz. Součástí portálu budou také odkazy na další související databáze a diskuze k hodnocení nabízených kurzů. Portál bude průběžně aktualizován v pravidelných intervalech. Pro Regionální inovační strategii Zlínského kraje je důležitá orientace na podnikatele s inovačními aktivitami, aby možnosti nabízené na tomto portálu dokázaly reagovat na jejich potřeby týkající se inovačních záměrů.“ [8]³¹

³¹ Akční plán Regionální inovační strategie Zlínského kraje. Zlín : Zlínský kraj, 2008. 29 s. Dostupné z WWW: <<http://www.inovace-zlinskykraj.cz/projekt/dokumenty.html>>.

Plán na realizaci této akce by mohl znamenat naplnění očekávání vyřčených v hypotéze této diplomové práce a mohla by se také potvrdit její správnost. Vše však budu řešit až v praktické části, kde dojde k ověření nebo vyvrácení správnosti úvodního tvrzení.

3 KOMPETENCE ÚZEMNÍCH SAMOSPRÁVNÝCH CELKŮ V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V této kapitole se budu zabývat popisem činností v oblasti dalšího vzdělávání, které jsou přímo zakotveny v legislativě České republiky. Ve druhé části pak provedu analýzu kompetencí územních správních celků v souvislosti s organizací dalšího vzdělávání v samostatné působnosti.

3.1 Zakotvení dalšího vzdělávání v legislativě České republiky

ZÁKON Č. 561/2006 SB. O PŘEDŠKOLNÍM, ZÁKLADNÍM, STŘEDNÍM, VYŠŠÍM ODBORNÉM A JINÉM VZDĚLÁVÁNÍ (ŠKOLSKÝ ZÁKON)

Školský zákon je základním zákonem, který v Česku upravuje vzdělávání a stanoví podmínky a základní rámce pro vzdělávací procesy. Upravuje školní vzdělávací programy, Národní program vzdělávání, právní postavení škol a školských zařízení, stanovuje působnost České školní inspekce a povinnosti obcí, krajů a ministerstev v souvislosti s organizací vzdělávání. Také stanovuje podmínky vzdělávání v českém jazyce, vymezuje vyučování náboženství, vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami, individuální vzdělávací plány pro nadané děti nebo pro děti se specifickými potřebami, upravuje vzdělávání cizinců, práva a povinnosti žáků, studentů a zákonných zástupců dětí a nezletilých žáků. Školský zákon také stanoví dobu školního roku, délku vyučovacích hodin a povinnou školní docházku. Upravuje školní učebnice a také ukládá povinnost základním a středním školám poskytovat učebnice žákům bezplatně, dále pak upravuje podmínky přijímacích řízení na střední školy. [29]³²

Dalším vzděláváním ve školách se zabývá Část devátá uvedeného zákona, a to § 113, 113a, 113b, 113c, 113d a § 114.

Úvodní odstavec stanovuje, že každý, kdo získal alespoň základní vzdělání a není žákem střední školy, může vykonat ve střední nebo vyšší odborné škole jednotlivou zkoušku, která svým obsahem a formou odpovídá závěrečné zkoušce, absolutoriu, zkoušce profilové

³² *Zákony zdarma* [online]. 2010 [cit. 2011-07-18]. Školský zákon. Dostupné z WWW: <<http://zakonyzdarma.blogspot.com/2010/10/skolsky-zakon-zakon-c-5612004-sb.html>>.

části maturitní zkoušky z příslušného zkušebního předmětu nebo zkoušce společné části maturitní zkoušky z příslušného zkušebního předmětu, uskutečňované v dané škole. [11]³³

Dále se pak stanovují podmínky a povinnosti, za nichž lze jednotlivou zkoušku vykonat. Zájemce o vykonání zkoušky musí podat písemnou přihlášku na Centrum pro zjišťování výsledků ve vzdělávání, pokud chce vykonat zkoušku odpovídající společné maturitní zkoušce, nebo v ostatních případech řediteli školy. Na tuto prováděnou zkoušku se vztahují příslušná ustanovení zákona o konání závěrečné zkoušky, absolutoria nebo maturitní zkoušky (zde s drobnými rozdíly).

Při skládání o praktické zkoušky z odborného výcviku nebo z odborných předmětů, závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky konané formou praktické zkoušky nařizuje zákon absolvovat praktické vyučování v rozsahu určeném v rámcovém vzdělávacím programu, avšak toto může ředitel školy s přihlédnutím na vykonávanou praxi prominout. Neúspěšný zkoušený může zkoušku opakovat nejvýše dvakrát, a to nejdříve po 1 roce od předchozí neúspěšné zkoušky.

Centrum pro zjišťování výsledků ve vzdělávání nebo škola (podle typu zkoušky, viz. výše) úspěšnému zkoušenému vystaví osvědčení o jednotlivé zkoušce. Úspěšným vykonáním jednotlivé zkoušky se nezíská stupeň vzdělání a v případě jednotlivé zkoušky zdravotnického oboru vzdělání ani způsobilost k výkonu zdravotnického povolání.

V další části se stanovuje zpoplatnění jednotlivých zkoušek na základě prováděcího právního předpisu vydaného MŠMT, ve kterém se dále uvádějí např.: termíny konání zkoušek, forma a obsah dokumentace a osvědčení o vykonání zkoušky atd.

Školský zákon se v § 113b odkazuje na Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání a určuje, že osvědčení o získání dílčí kvalifikace podle tohoto zákona (zákon č. 179/2004 Sb.) nahrazuje doklad o předchozím vzdělání nebo za doklad o částečném vzdělání, což znamená, že uchazeč o přijetí na střední školu nemusí např. absolvovat první ročník nebo nemusí absolvovat některé vyučování v rozsahu odpovídající uvedenému v dokladu.

³³ Česká republika. ZÁKON ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In *Sbírka zákonů*. 2004, 190, s. 10262-10324. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4494>>. ISSN 1211-1244.

Jsou zde stanoveny i náležitosti vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria v konzervatoři a stanovuje se i podmínka dosažení vyššího stupně vzdělání: „Stupeň vzdělání lze bez předchozího vzdělávání ve střední nebo vyšší odborné škole získat po úspěšném vykonání zkoušek ze všech předmětů či jiných ucelených částí učiva stanovených rámcovým a školním vzdělávacím programem nebo akreditovaným vzdělávacím programem příslušného oboru vzdělání za všechny ročníky vzdělávání a úspěšným vykonáním závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria podle tohoto zákona.“ [11]³⁴

Mimo hlavní vzdělávací činnost mohou školy uskutečňovat odborné kurzy, kurzy jednotlivých předmětů nebo jiných ucelených částí učiva nebo pomaturitní specializační kurzy. Stanovuje se zde i obsah:

- *Odborné kurzy a kurzy jednotlivých předmětů nebo jiných ucelených částí učiva* jsou určeny k doplnění všeobecných i odborných vědomostí a dovedností potřebných pro výkon povolání a pracovních činností.
- *Pomaturitní specializační kurzy* jsou určeny k získání speciálních teoretických i praktických vědomostí a dovedností, které navazují svým odborným zaměřením na dříve ukončené vzdělávání a rozšiřují kvalifikaci pro výkon povolání nebo pracovních činností.

Tyto kurzy také neposkytují stupeň vzdělání a lze je poskytovat za úplaty. Dokladem o úspěšném ukončení kurzu je osvědčení.

Okrajové místo ve školském zákoně zauímají rekvalifikace, které jsou plně odkázány na zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti nebo na vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 393/2004 Sb. o zdravotních pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví.

Právě toto místo ve školském zákoně je dle mého názoru největším problémem dalšího vzdělávání nejen v legislativním uspořádání, ale v českém pojetí vzdělávání vůbec. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy předává kompetence ke vzdělávání Ministerstvu práce a sociálních věcí, potažmo úřadům práce, které jsou kompetenčně daleko od vlastní-

³⁴ Česká republika. ZÁKON ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In *Sbírka zákonů*. 2004, 190, s. 10262-10324. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4494>>. ISSN 1211-1244.

ho vzdělávacího procesu, avšak zajišťují rekvalifikační kurzy pro žadatele o práci u nich evidované. Považuji to za systémovou chybu.

V rámci školského zákona je řešeno ještě specifické další vzdělávání – *další vzdělávání pedagogických pracovníků*. Jde o profesní vzdělávání učitelů, asistentů, vychovatelů a trenérů, které je vynucováno zákonem o pedagogických pracovnících (zákon č. 563/2004 Sb.) a je na něj dohlíženo z různých kontrolních úrovní včetně České školní inspekce. Charakteristikou většiny kurzů DVPP je, že jsou plně hrazeny zaměstnavatelem anebo na ně zaměstnavatel výrazně přispívá. Z těchto důvodů nebudu nadále tuto specifickou oblast dalšího vzdělávání dále rozvíjet, protože není v souladu s cílem diplomové práce.

ZÁKON Č. 176/2006 SB. O OVĚŘOVÁNÍ A UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A O ZMĚNĚ NĚKTERÝCH ZÁKONŮ (ZÁKON O UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ)

Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. srpna 2007. „Upravuje:

- a) systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání,
- b) kvalifikace,
- c) kvalifikační standardy dílčí kvalifikace,
- d) hodnotící standardy dílčí kvalifikace,
- e) Národní soustavu kvalifikací,
- f) pravidla udělování, prodlužování platnosti a odnímání autorizace k ověřování výsledků dalšího vzdělávání,
- g) práva a povinnosti účastníků dalšího vzdělávání,
- h) působnost orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.“ [12]³⁵

V Hlavě II tohoto zákona se setkáváme s ustanovením národní soustavy kvalifikací a členěním kvalifikací a s dalšími nově zavedenými pojmy:

³⁵ Česká republika. ZÁKON ze dne 30. března 2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). In *Sbírka zákonů*. 2006, 61, s. 2097-2113. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4907>>. ISSN 1211-1244.

Úplná kvalifikace se souborem *dílčích kvalifikací*. Dosažena je úspěšným absolvováním závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky, absolutoria, bakalářské, magisterské nebo doktor- ské zkoušky. Též je jí dosaženo v případech dosažení všech příslušných *dílčích kvalifikací*, které jsou součástí úplné kvalifikace. Seznam úplných kvalifikací schvaluje, mění a zrušuje MŠMT a zveřejňuje je v *Národní soustavě kvalifikací*.

Dílčí kvalifikace je vždy součástí *úplné kvalifikace*. Ověření dosažení *dílčí kvalifikace* se provádí zkouškou podle hodnotícího standardu dané *dílčí kvalifikace*. Seznam *dílčích kva- lifikací* schvaluje, mění a zrušuje MŠMT a zveřejňuje je v *Národní soustavě kvalifikací*.

Národní soustava kvalifikací je databází *úplných a dílčích kvalifikací*, u nichž je uvedený příslušný *kvalifikační standard, hodnotící standard*, seznam povolání, kterých se *dílčí kva- lifikace* týká, návaznost na jiné *dílčí kvalifikace* a seznam autorizovaných osob oprávně- ných *dílčí kvalifikaci* ověřovat. Národní soustavu kvalifikací spravuje Národní ústav od- borného vzdělávání.

Kvalifikační standard dílčí kvalifikace navrhuje Národní ústav pro odborné vzdělávání ve spolupráci s Národní radou pro kvalifikace, Ministerstvem práce a sociálních věcí a další- mi institucemi (zejména oborovými) a předkládá je MŠMT ke schválení. Standardy jsou pak zveřejněny v *Národní soustavě kvalifikací*.

Hodnotící standard dílčí kvalifikace vychází z *kvalifikačního standardu* příslušné *dílčí kva- lifikace* a pro jeho tvorbu, schválení a zveřejnění platí tytéž pravidla jako u kvalifikačních standardů.

Zákon dále popisuje, kdo a za jakých podmínek se může stát *autorizovanou osobou* pro ověřování dosažení *dílčích kvalifikací*. *Autorizovanou osobou* může být jak fyzická, tak právnická osoba, která prokáže, že její činnost nebo praxe je v souvislosti s danou kvalifi- kací, včetně získání odborné způsobilosti odpovídající příslušné *dílčí kvalifikace* a taktéž prokáže zajištění nezbytných materiálních a technických předpokladů pro provádění zkoušky.

V zákonu je stanoveno, jakým způsobem probíhá ověření dosažení *dílčí kvalifikace*, stano- vuje, že úspěšná ověřovaná osoba získá jako potvrzení o získání kvalifikace osvědčení a určuje způsoby opravných prostředků proti rozhodnutí o výsledku zkoušky.

Důležitou částí zákona je ustanovení, že ředitel školy vydá osvědčení o absolvování stupně vzdělání (např. výuční list) osobě, která prokáže získání všech *dílčích kvalifikací* spoje-

ných s úplnou kvalifikací, případně získání všech úplných kvalifikací vázajících se k příslušnému stupni vzdělání.

Tento zákon svým pojetím a logickou vazbou na školský systém, respektive na způsob získávání osvědčení o absolvování stupně vzdělání, dává obrovský prostor v působnosti škol, a to zejména odborných škol a odborných učilišť.

ZÁKON Č. 435/2004 SB. O ZAMĚSTNANOSTI

V základním ustanovení zákona je vytyčena oblast Státní politiky zaměstnanosti, která „zahrnuje zejména

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,

- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.“ [10]³⁶

Podrobněji se budu zabývat Částí pátou *Aktivní politika zaměstnanosti*. Úvodní § 104 vysvětluje pojem Aktivní politiky zaměstnanosti a vymezuje její nástroje: „Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ [10]³⁷

Financování aktivní politiky zaměstnanosti je vícezdrojové. Základním zdrojem je státní rozpočet a na hospodaření s těmito prostředky jsou předpisem stanoveny podmínky, Prostředky z tohoto zdroje jsou taktéž určeny na regionálně i celostátně významné aktivity přispívající ke zvýšení zaměstnanosti.

Hlava II zákona o zaměstnanosti je zcela věnována problému *rekvalifikace*. V úvodu vymezuje pojem rekvalifikace jako „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekva-

³⁶ Česká republika. ZÁKON ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů*. 2004, 143, s. 8270-8316. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>>. ISSN 1211-1244.

³⁷ Česká republika. ZÁKON ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů*. 2004, 143, s. 8270-8316. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>>. ISSN 1211-1244.

lifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ [10]³⁸

Rekvalifikaci mohou provádět jen zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, školy v rámci oboru, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, vysoké školy s akreditovanými studijními programy nebo instituce, které jsou vymezené některými právními předpisy (provádějící zkoušky způsobilosti obsluhy, elektrotechniky, registraci obsluhy stavebních strojů apod.). Úspěšní absolventi rekvalifikačních kurzů získají osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

Akreditaci studijního programu provádí MŠMT na základě podané žádosti obsahující vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků. Ministerstvo může akreditaci také odebrat, a to za předpokladu, že o to vzdělávací instituce požádá, nedodrжуje akreditovaný program nebo nezabezpečuje požadovanou úroveň vzdělání.

Úřad práce může uchazeči o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, a to za podmínky, že to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Formy rekvalifikací, druhy nákladů, které hradí úřad práce, stanovuje MPSV ve spolupráci s MŠMT prováděcím právním předpisem. V případě rekvalifikace u zaměstnavatele pro účely dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců může úřad práce taktéž hradit některé náklady s tím spojené. Formy a druhy hrazených nákladů jsou vymezeny stejným způsobem jako u rekvalifikací uchazečů o zaměstnání.

Hlava III páté části zákona o zaměstnanosti se zabývá investičními pobídkami zaměstnavatelů. Jednou z možností pobídek jsou rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Finanční podporu zaměstnavateli na tento účel poskytuje úřad práce jen v případě, že se jedná o zaměstnavatele, který působí se svými zaměstnanci v oblasti, kde průměrná nezaměstnanost za poslední dvě ukončená pololetí přesáhla o 50% průměrnou nezaměstnanost v České republice. Její výše je stanovena nařízením vlády.

³⁸ Česká republika. ZÁKON ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů*. 2004, 143, s. 8270-8316. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>>. ISSN 1211-1244.

Zákon popisuje i další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se již nedotýkají tématu této diplomové práce. Jsou jimi: veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

3.2 Kompetence územních samosprávních celků

Kompetence krajů v oblasti dalšího vzdělávání do značné míry nespočívají v legislativních pravomocích, s výjimkou k tomu vztažených paragrafů zákona č. 561/2004 Sb. (školský zákon), kde je krajům dána zřizovatelská pravomoc a zákona č. 129/2000 Sb. o krajích, kde je krajům umožněno rozhodovat o realizaci aktivit, nástrojů a podpor v rámci samostatné působnosti územního samosprávného celku.

Zákon o krajích zdůrazňuje, že samostatná působnost se týká zejména ukládání pokut právníckým a fyzickým osobám, rozhodování zastupitelstva kraje a rady kraje. Dalšími orgány, které mohou oblast samostatné působnosti kraje ovlivnit, jsou výbory zastupitelstva (iniciativní a kontrolní orgán) a komise rady kraje (poradními orgán).

Výbory jsou složeny z řad volených zastupitelů a odborné veřejnosti a jejich složení schvaluje zastupitelstvo. „Výbory plní úkoly, kterými je pověřil zastupitelstvo. Ze své činnosti odpovídají výbory zastupitelstvu.“ [9]³⁹ Komise jsou složeny z občanů kraje (zde není omezení vztahující se k voleným zastupitelům) a členy komise jmenuje rada kraje. Oba orgány mohou na svých zasedáních přijímat usnesení, která se týkají jejich oblasti zaměření a výsledky svých jednání (usnesení a návrhy) předkládají zastupitelstvu (výbory) nebo radě (komise).

Vzhledem k tomu, že oblast dalšího vzdělávání se doposud neprojevila jako jedno ze stěžejních rozvojových témat krajů, je v každém územním správním celku v České republice uplatňován rozdílný přístup. Dá se říct, že aktivity a podpora dalšího vzdělávání je přímo závislá na krajské politické reprezentaci, a to členům krajských rad zodpovědných za školství, v menším měřítku pak zodpovědných za strategický rozvoj kraje.

³⁹ Česká republika. ZÁKON ze dne 12. dubna 2000 o krajích (krajské zřízení). In *Sbírka zákonů*. 2000, 38, s. 1765-1782. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3426>>. ISSN 1211-1244.

Významnou roli v tomto sehrávají *rady pro rozvoj lidských zdrojů*, potažmo komise rady kraje pro rozvoj lidských zdrojů (ve Zlínském kraji), které postupně vznikaly od roku 2002. Ty mohou za určitých okolností, osobního zájmu politických představitelů a kvalitních odborníků z veřejnosti, ovlivnit významnou měrou rozhodování krajských orgánů.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI A VÝHLED DALŠÍHO VÝVOJE

Současnou situaci na trhu práce charakterizují dvě veličiny. Jednou z nich je samotný potenciál trhu práce, čili nabídka práce a poptávka po pracovní síle, a druhou z nich pak očekávaný demografický vývoj, respektive jeho tendence vývoje. V následujících dvou kapitolách jsou vykresleny obě veličiny tak, jak jsou statisticky zaznamenané ke konci roku 2010.

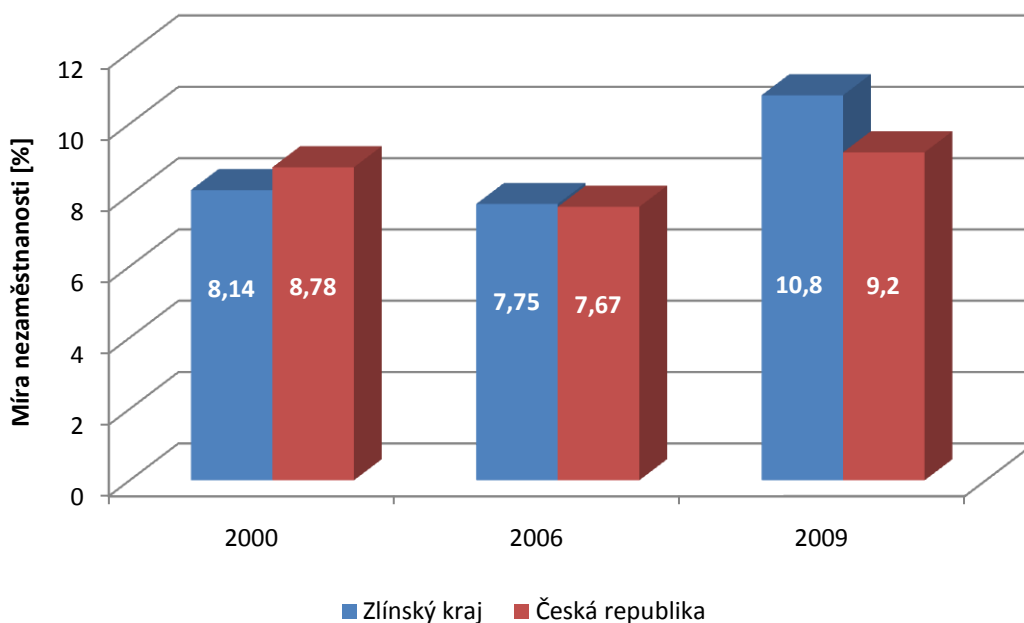
Doplňující pohled na věc může dát také vztah mezi trhem práce a absolventy škol, respektive mezi zaměstnavateli a školami, ze kterých vycházejí absolventi do produkční fáze jejich života. Na jiném místě této diplomové práce jsem uváděl, že jednou z kritických záležitostí pro efektivitu využití systému vzdělávání, je správná volba svého odborného zaměření, kterou většinou mohou poskytnout pouze kvalitní kariéroví poradci vybavení sofistikovanými nástroji. Stejným obrazem pro efektivní využívání volné nabídky práce je včasné zajištění předání odborných kompetencí těmto činitelům na trhu práce.

Výuka je z logiky věci nejlépe ovlivnitelná v zaběhlém a funkčním systému vzdělávání, což představují školy, zejména odborné. S rychle se měnící technologií, postupy práce a poznatky výzkumu a vývoje se primárně seznamují a implementují do svých systémů producenti a poskytovatelé služeb. Ti pak pro tyto technologie potřebují kvalifikovanou obsluhu, kterou si buď vyškolí vlastními silami, nebo získá již kvalifikovanou pracovní sílu z uchazečů o práci. Pokud školy v tomto smyslu nebudou spolupracovat s firmami na tom, aby inovovaly obsah výuky podle požadavků firem, současných moderních trendů, zaváděných technologií, materiálů a postupů práce, budou produkovat absolventy, kteří odejdou na trh práce s nedostatečnou nebo rozdílnou kvalifikací, než jakou zaměstnavatelé potřebují. A to je jeden z klíčových faktorů vysoké nezaměstnanosti absolventů v dnešní době.

Pojďme se však podívat na to, jaká je tedy dnes vlastní situace na trhu práce ve Zlínském kraji. K přehlednému konstatování připojím srovnání s roky 2000, 2006 a 2009 proto, abychom měli představu o trendech, které se projeví při vzestupu ekonomiky i v průběhu recese. Z uvedených dat nebudu vyvozovat žádná tvrzení ani závěry, protože to není předmětem mé kvalifikační práce. Situaci pouze popíšu, případně doplním o souvislosti, které nejsou patrné z přímého konstatování stavu.

4.1 Trh práce ve Zlínském kraji

Základním údajem hovořícím o stavu trhu práce je míra nezaměstnanosti. Na obrázku 3 je uveden vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v závislosti na čase. Můžeme si všimnout snížení míry nezaměstnanosti v období růstu ekonomiky (rok 2006) i jejího zvýšení v období recese (rok 2009).



Obrázek 3 – Vývoj nezaměstnanosti ve vybraných letech k 31. 12. daného roku.
Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.

Údaj o celkové míře nezaměstnanosti však není příliš vypovídajícím ve směru k dalšímu vzdělávání, respektive v tomto případě rekvalifikací. Pro tuto potřebu se musíme podívat na další údaje. Prvním z nich je míra nezaměstnanosti absolventů vztažená k oboru vzdělávání, druhým pak srovnání podílů lidí, kteří opouštějí jimi absolvované obory vzdělání.

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ

Pro potřeby kvalitního rozboru oborů vzdělávání, které jsou ohroženy vysokou měrou neúspěšnosti jejich absolventů na trhu práce, je třeba znát základní údaje o počtu absolventů ve členění na obory a také počty registrovaných uchazečů o práci – absolventů. Z těchto dvou údajů lze pak vypočítat procentuální *úspěšnost oboru* na trhu práce. Avšak musím

konstatovat, že ani Úřad práce ve Zlíně, ani Zlínský kraj doposud takovéto analýzy nevytvárel přesto, že má každá z těchto institucí přesně polovinu potřebných dat k dispozici.

Absolutní hodnota nezaměstnaných absolventů, kteří jsou navíc jako absolventi evidováni až 2 roky po ukončení studia, nemá příliš velkou vypovídající hodnotu. Přesto pro doplnění uvádím tabulku 1, s žebříčkem oborů, jejichž absolventi nevyšší dva roky po ukončení studia nenalezli uplatnění na trhu práce.

Obor vzdělání	Počet absolventů registrovaných jako uchazeči o práci ve Zlínském kraji
Podnikání	108
Ekonomika a management	65
Kuchař	49
Obchodní akademie	45
Gymnázium	42
Obchodník	34
Kuchařské práce	32
Mechanik elektronik	30
Číšník – servírka	26

Tabulka 1 – Žebříček 10 oborů s největším počtem absolventů registrovaných na úřadech práce ve Zlínském kraji jako uchazeči o zaměstnání. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.

Z tohoto přehledu nevyčteme téměř žádný potřebný údaj pro kvalitní kariérové poradenství. Z údajů není patrné, že např. obor s nejvyšším počtem nezaměstnaných absolventů – Podnikání – má míru neuplatnění 16,9% k počtu absolventů za školní rok 2009 – 2010, nebo obor Číšník – servírka má stejnou míru neuplatnění 33,8% a nebo obor Kuchař 45,8%.

Tato statistika vyžaduje velkou míru spolupráce mezi krajským úřadem a úřadem práce, avšak výsledná data mohou prokázat další na pohled skryté tendence.

SHODA MEZI DOSAŽENÝM VZDĚLÁNÍM A VYKONÁVANÝM ZAMĚSTNÁNÍM

Tímto způsobem srovnávání dvou sad dat můžeme hodnotit, zda obor vzdělání, který člověk během svého počátečního vzdělávání získal (a které také bylo státem uhrazeno), vyu-

žívá ve svém zaměstnání, ke své obživě, k tvorbě dalších hodnot atd. Tuto hodnotu bychom mohli pojmenovat jako *míru efektivity investic do vzdělávání*.

Tento údaj není standardním typem informací, a proto není sledován kontinuálně a jsou k dispozici pouze globální celorepublikové údaje získané v rámci dotazníkového šetření. Přesto lze níže zmiňované údaje použít pro nastínění situace v regionálním pojetí a k potřebám této práce.

Na úvod bychom si mohli pojmenovat důvody, kvůli kterým opouští lidé obor vzdělání, který získali v rámci počátečního vzdělávání. Za opuštěním oboru vzdělání stojí různé důvody. Rozčleňme si je do dvou základních skupin podle charakteru: Pasivní a aktivní.

K pasivním důvodům odchodu od vystudovaného oboru bychom mohli přiřadit:

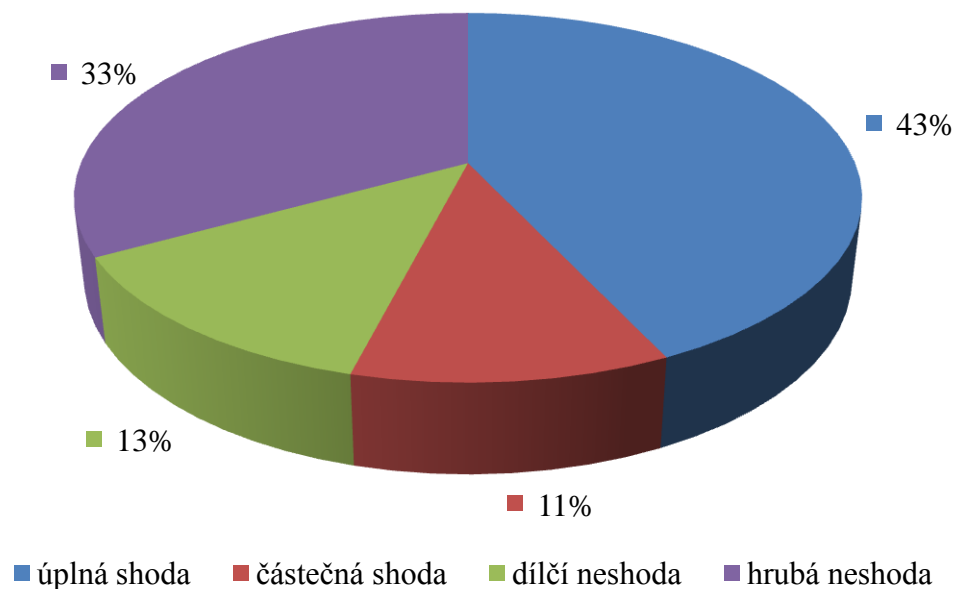
- špatnou volbu profese z osobnostní stránky člověka – nevhodná profese pro člověka jako osobnost
- špatnou volbu profese z pohledu budoucnosti oboru – nežádaná profese na trhu práce
- změnu na trhu práce – krátkodobé i dlouhodobé trendy

Jako aktivní lze uvést jakýkoliv jiný důvod, který je charakteristický tím, že dotyčný člověk tuto změnu vykoná dříve, než je k tomu donucen situací. Jde např. o různé příležitosti k podnikání, k získání vyššího výdělku, osobní, politickou a jinou angažovanost v rámci spolků atd.

Při porovnávání shody či neshody nelze v některých případech jednoznačně určit shodu, proto Úlovcová a kol. ve své publikaci zavádějí „čtyři úrovně dosažené shody získaného vzdělání a vykonávaného zaměstnání – úplná shoda, částečná shoda, dílčí neshoda a hrubá neshoda.“ [7]⁴⁰ Autoři se dále zaměřují na porovnání okrajových hodnot: úplná shoda a hrubá neshoda. „Výstupy z hodnocení shody v roce 2009 ukazují, že 43 % ze všech sledovaných EAO (pozn. autora: ekonomicky aktivního obyvatelstva) pracuje v úplné shodě se svým dosaženým vzděláním. Dalších 11 % v částečné shodě se svým dosaženým vzděláním a kvalifikací, tj. využívá svoji kvalifikaci jenom částečně. V dílčí neshodě se nachází

⁴⁰ ÚLOVCOVÁ, Helena, et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. 1. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2011. 99 s. Dostupné z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_2010_internet.pdf>. ISBN 978-80-87063-38-5.

13 % EAO. Poměrně vysoký podíl EAO se středním vzděláním (vyučení a maturanti OV) spadá do kategorie hrubé neshody mezi vzděláním a zaměstnáním, tj. 33 % z nich vůbec nevyužívá získané vzdělání a kvalifikaci ze středního odborného vzdělání ve svém zaměstnání.“ [7]⁴¹ Názorně je tento podíl vykreslen v obrázku č. 4.



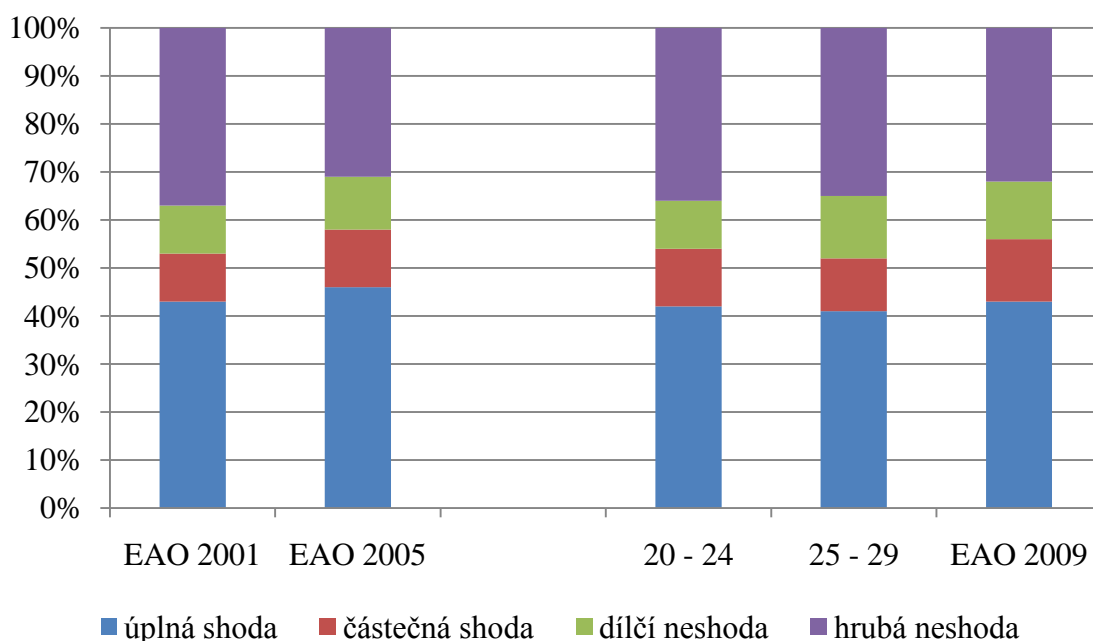
Obrázek 4 – Míra celkové shody získaného vzdělání a vykonávaného zaměstnání ekonomicky aktivního obyvatelstva v ČR v roce 2009.

Dále tato publikace přináší zajímavý výstup, který popisuje věkové skupiny: „Mladší absolventi – ve věkové kategorii 20 – 24letí i 25 – 29letí se uplatnili více na pozicích, které jsou v hrubé neshodě se získaným vzděláním, než tomu je za celek EAO. Naopak méně jich pracuje na pozicích, které jsou v úplné shodě s jejich vzděláním, ale také na pozicích, které jsou v dílčí neshodě. Lze říci, že rozdíly mezi mladými absolventy a všemi EAO

⁴¹ ÚLOVCOVÁ, Helena, et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. 1. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2011. 99 s. Dostupné z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_2010_internet.pdf>. ISBN 978-80-87063-38-5.

nejdou příliš výrazné, jsou v řádu několika procentních bodů. Rozdíly jsou markantnější na úrovni rozdělení podle kategorie dosaženého vzdělání.“ [7]⁴²

Na obrázku 5 je uvedeno celkové hodnocení shody ekonomicky aktivního obyvatelstva v porovnání i s lety 2001 a 2005 a na obrázku 6 pak je tato shoda porovnávána i podle stupně dosaženého středního vzdělání.



Obrázek 5 – Celkové hodnocení shody absolventů středního odborného vzdělávání a všech ekonomicky aktivních obyvatel (2001, 2005, 2009). [7]⁴³

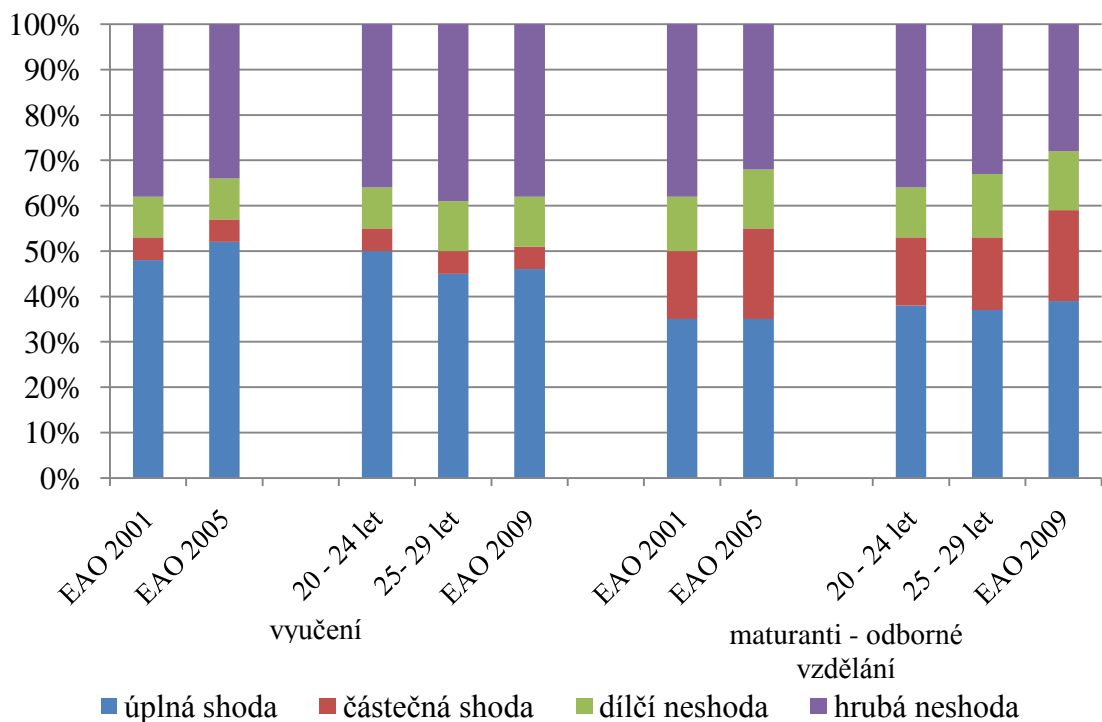
Z těchto dvou přehledů můžeme odhadovat efektivitu investic do počátečního vzdělávání někde na úrovni 50 až 60%, kdy dochází u ekonomicky aktivních obyvatel k úplné nebo částečné shodě jejich zaměstnání s vystudovaným oborem vzdělání. Naopak můžeme také vyjádřit velikost neefektivně vynaložených finančních prostředků do počátečního vzdělá-

⁴² ÚLOVCOVÁ, Helena, et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. 1. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2011. 99 s. Dostupné z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_2010_internet.pdf>. ISBN 978-80-87063-38-5.

⁴³ ÚLOVCOVÁ, Helena, et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. 1. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2011. 99 s. Dostupné z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_2010_internet.pdf>. ISBN 978-80-87063-38-5.

vání na úrovni 40 až 50%, kdy dochází u lidí k hrubé neshodě a dílčí neshodě při využití jejich vystudovaného oboru a náplní zaměstnání. O to víc můžeme poukázat na cca třetinový podíl těch, kteří pro svou ekonomicky aktivní činnost nepotřebují vůbec nic z odbornosti, kterou 3 – 4 roky studovali, a kterou měli uhrazenou od státu.

Můžeme tedy říct, že dochází k velkým ztrátám? Odpověď na tuto otázku je složitá a ani nemůže být jednoznačná. Museli bychom znát podíl těch, kteří odcházejí od vystudovaného oboru pasivně a těch, kteří odcházejí aktivně. Pasivní odchody je možné mírnit zejména kvalitním poradenstvím při výběru povolání, respektive studijního oboru na konci základního vzdělávání. Lze určitě zavést i kvalitní komunikaci mezi poradenskými zařízeními pro volbu povolání, zaměstnavateli a úřady práce.



Obrázek 6 – Celkové hodnocení shody absolventů středního odborného vzdělávání a všech ekonomicky aktivních obyvatel podle kategorií vzdělání (2001, 2005, 2009). [7]⁴⁴

⁴⁴ ÚLOVCOVÁ, Helena, et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. 1. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2011. 99 s. Dostupné z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_2010_internet.pdf>. ISBN 978-80-87063-38-5.

Pro zamezení aktivních odchodů od oboru však nelze a podle mého ani není vhodné zavádět jakékoliv ochranné mechanismy. Aktivita ze strany absolventa oboru spočívá v jeho rozvoji, poznání, sociálně ekonomických podmínkách, třibení osobnosti, angažovanosti a cílevědomosti. Jakékoliv omezování by tak v tomto případě hrálo negativní roli v rozvoji společnosti.

4.2 Vývoj demografie lidských zdrojů

Demografický vývoj je jedním z podstatných zdrojů o stavu společnosti. V této části jsou prezentovány údaje populační prognózy z *Projekce demografického vývoje obyvatelstva do roku 2065* Českého statistického úřadu a skutečně dosažené parametry. Kromě počtu obyvatel kraje jsou uvedeny také hodnoty v základních náhledech sloužících potřebám rozvoje vzdělávací soustavy – vývoj a prognóza narozených dětí, vývoj a prognóza počtu dětí a mládeže ve věkových jednotkách 3 – 5, 6 – 10, 11 – 14, 15 – 18 a 19 – 21 let, a vývoj a prognóza celkových objemů školních kontingentů předškolní, základní, střední, vyšší odborné vzdělávání. Projekce ČSÚ byla vypočtena bez vlivu vnitřní i zahraniční migrace obyvatelstva, která však ve Zlínském kraji nemá významnější vliv na demografický vývoj. Údaje o počtu osob jsou k 31. 12. příslušného roku, s výjimkou roku 2001, kdy jsou uvedeny údaje ze Sčítání lidu, domů a bytů.

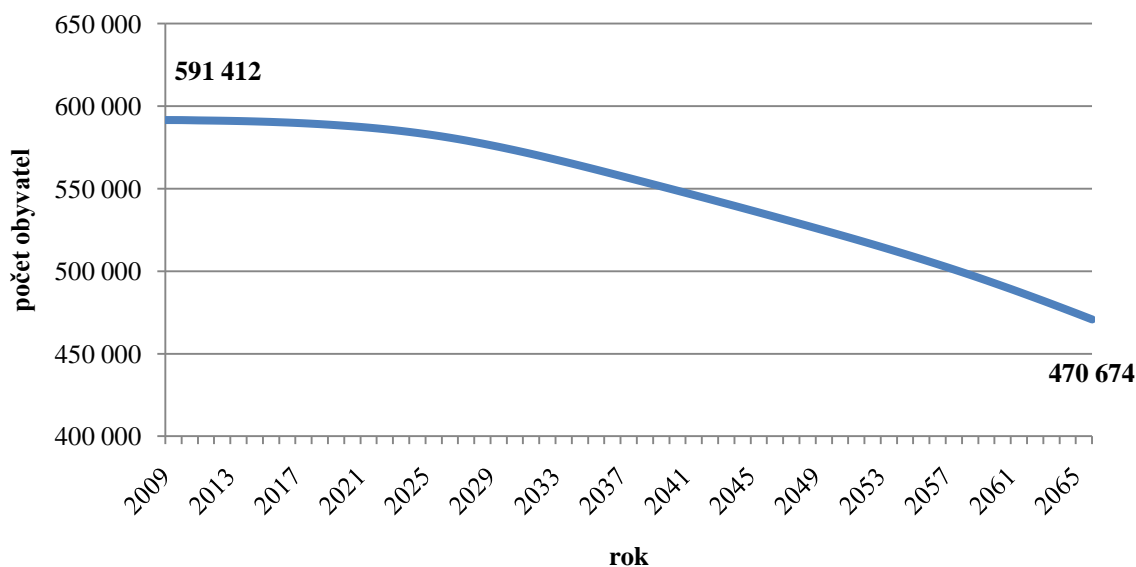
4.2.1 Počet obyvatel ve Zlínském kraji

V roce svého vzniku (rok 2000) měl kraj 594 060 obyvatel. Kromě počátečního malého nárůstu k datu Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2001 má počet obyvatel neustále mírně sestupnou tendenci. Od roku 2001 do roku 2010 ubylo celkem 4 291 lidí, což představuje rozdíl 0,73 %. Hodnoty uváděné v projekci ČSÚ předpokládají postupný pokles počtu obyvatel v kraji s velkou dynamikou v dalších letech zejména pak určitých věkových skupinách. Rozdílný vývoj mezi lety 2001 a 2010 v jednotlivých okresech je patrný z tabulky č. 2.

	k 31. 12. 2001	k 31. 12. 2010	Rozdíl	Úbytek [%]
Okres Kroměříž	108 053	108 055	-24	-0,02
Okres Uh. Hradiště	144 517	144 203	-231	-0,16
Okres Vsetín	147 064	145 464	-1 512	-1,04
Okres Zlín	195 376	192 639	-2 524	-1,31
Zlínský kraj	595 010	590 361	-2 524	-1,31

Tabulka 2 - Změna počtu obyvatel Zlínského kraje mezi lety 2001 a 2010. Zdroj: www.czso.cz [18]⁴⁵

Prognóza ČSÚ do roku 2065 o počtu obyvatel ve Zlínském kraji nehovoří o žádném výraznějším posílení populace. Naopak Zlínský kraj, stejně jako i všechny kraje v ČR mají, co se týká populace, sestupný trend. Celou situaci znázorňuje obrázek č. 7.

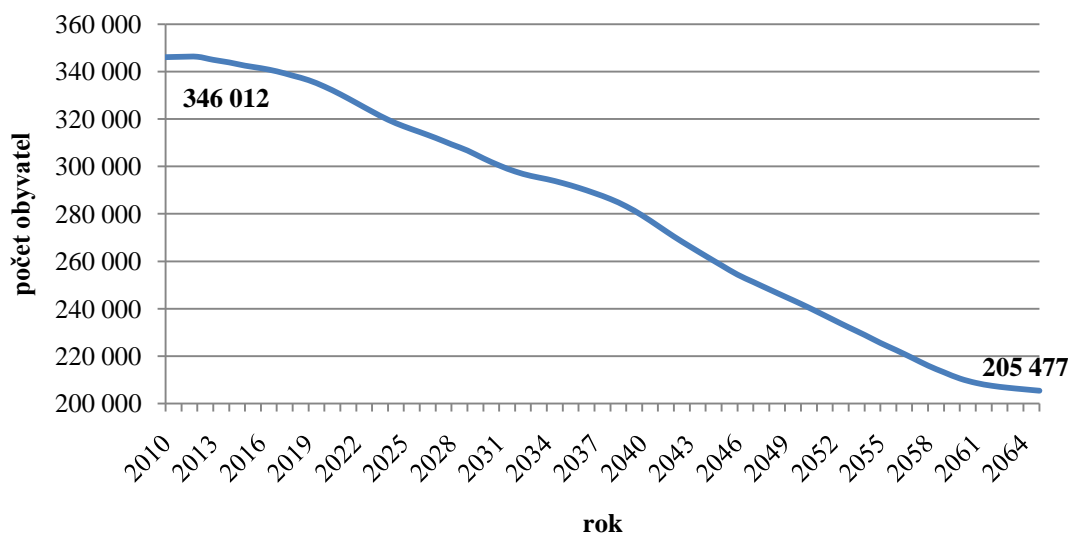


Obrázek 7 – Prognóza vývoje počtu obyvatelstva Zlínského kraje do roku 2065.

Zdroj: www.czso.cz [18]⁴⁶

⁴⁵ Český statistický úřad. Projekce obyvatelstva v krajích a oblastech ČR do roku 2065 [online]. 2011 [cit. 2011-05-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/4021-10>>

Uvažujeme-li tedy, že potenciální účastníci dalšího vzdělávání se nachází ve věku 25 – 65 let, můžeme popsat prognózu podle obrázku č. 8 jako dlouhodobý souvislý pokles, který sice má v absolutních hodnotách vysoký rozdíl, avšak nedochází k žádným prudkým výkyvům.



Obrázek 8 – Vývoj kontingentu obyvatel uvažovaných jako potenciální účastníci dalšího vzdělávání (25 – 65 let). Zdroj: Český statistický úřad Zlín.

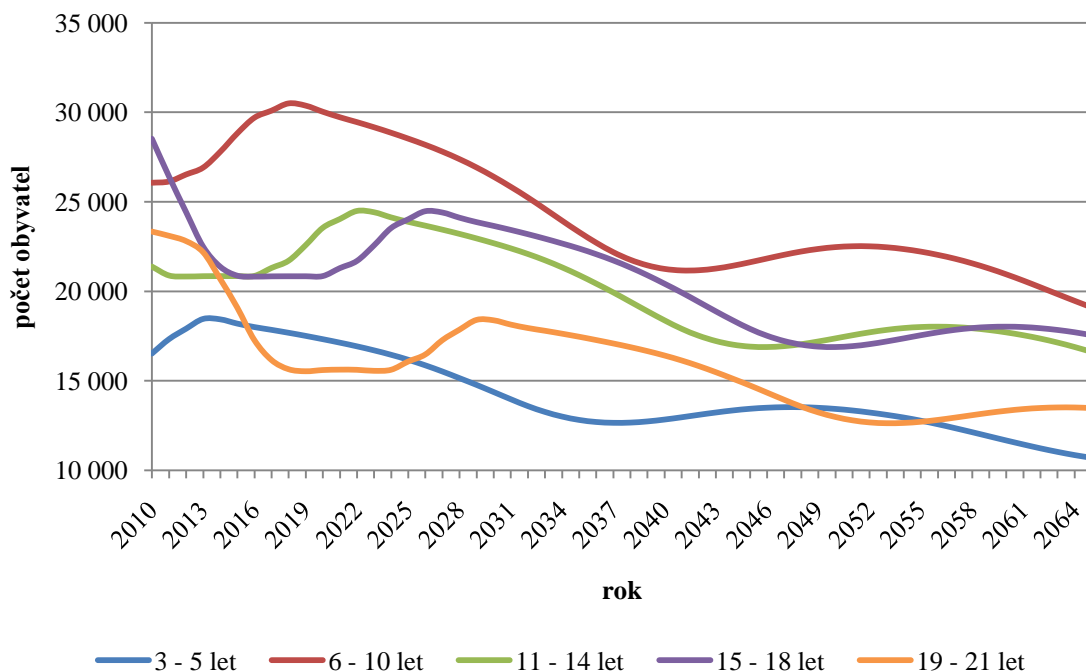
4.2.2 Dopad demografického vývoje na vzdělávací soustavu Zlínského kraje

Pro posuzování vlivů a dopadů demografického vývoje na utváření vzdělávací soustavy se zpravidla používají dva soubory údajů. Jednak celkové počty osob v relevantních věkových segmentech a jednak počty osob ve věkových jednotkách vztažených k nástupu do jednotlivých stupňů vzdělávání. Sumární údaje o věkových segmentech poskytují přehled o distribuci populace do příslušných úrovní vzdělávání a vykazují přitom určitou míru setrvačnosti způsobenou kumulací několika ročníků. Naproti tomu údaje o počtu osob ve věkových jednotkách lépe vystihují dynamiku změn demografického vývoje a jejich bezprostředního dopadu na budoucí výkony škol a školských zařízení.

Z následujícího obrázku č. 9 lze vysledovat tendenci vývoje počtu obyvatelstva v jednotlivých věkových segmentech odpovídajících jednotlivým stupňům vzdělávání (předškolní:

⁴⁶ Český statistický úřad. Projekce obyvatelstva v krajích a oblastech ČR do roku 2065 [online]. 2011 [cit. 2011-05-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/4021-10>>

3 – 5 let, první stupeň základního: 6 – 10 let, druhý stupeň základního: 11 – 14 let, střední: 15 – 18 let a vyšší odborné: 19 – 21 let).



Obrázek 9 – Prognóza vývoje obyvatelstva v jednotlivých věkových segmentech.

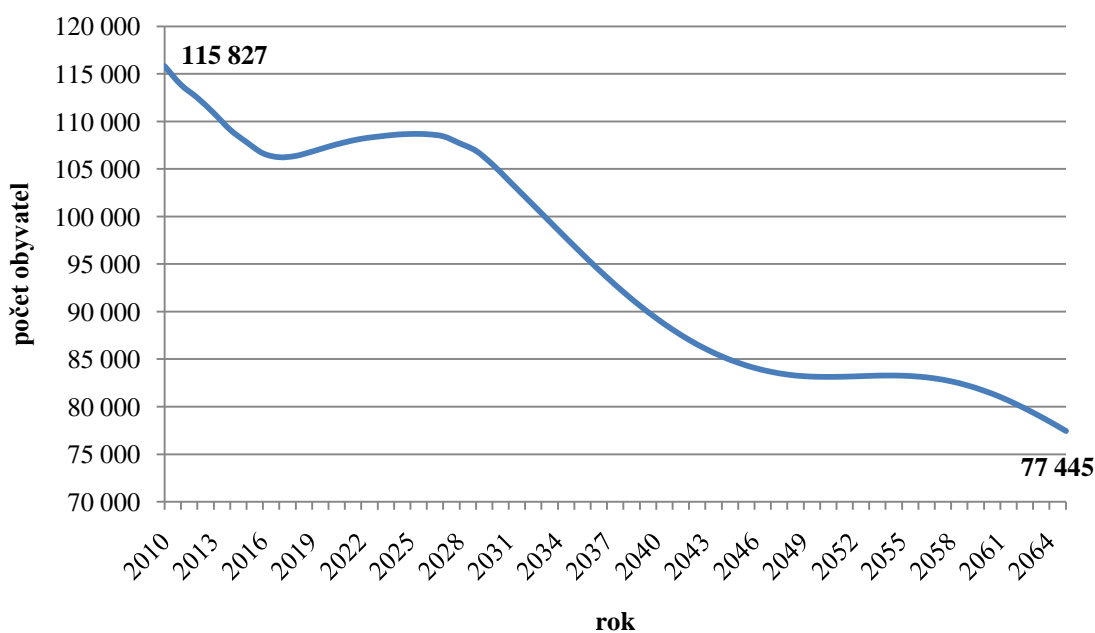
Zdroj: Český statistický úřad Zlín

Projekce počtu obyvatel u jednotlivých věkových skupin umožňuje vyslovit základní poznatky:

- Předškolní vzdělávání (3 – 5 let): V roce 2014 bude nevyšší počet osob v dané věkové skupině pro nejbližších 50 let. První sedlo křivky nastává v roce 2037, a to na úrovni 70% počtu dětí z roku 2014, další vývoj pak předpokládá další pokles až do konce prognózovaného období, a to na úroveň 55% počtu roku 2014.
- První stupeň základního vzdělávání (6 – 10 let): V nejbližším období až do roku 2018 bude prožívat tato věková kategorie nárůst počtu obyvatel. Na stejnou úroveň, jako je současný stav, se dostane v roce 2030, poté následuje pokles do sedla křivky v roce 2041 s analogickými podíly počtu obyvatel jako u předškolního vzdělávání.
- Druhý stupeň základního vzdělávání (11 – 14 let): Do roku 2025 bude navštěvovat tento stupeň vzdělávání více žáků než je současný stav, a to až do úrovně 112%. Stav školního roku 2010 – 2011 se nesníží po dobu nejbližších 25 let (rok 2035).

- Střední vzdělávání (15 – 18 let): Tento věkový segment prožívá prudkou recesi, která s sebou nese úbytek počtu obyvatel ve věku žáků středních škol během nejbližších 5 let o 5 596, tj. o 22%. Dalších 7 let, tzn. do roku 2022, se bude počet obyvatel této věkové skupiny stabilizovat a následně dojde ke krátkodobému navýšení, avšak na konci prognózovaného období se počítá s úbytkem 34% obyvatel oproti dnešnímu stavu.
- Vyšší odborné vzdělávání (19 – 21 let): počet obyvatel této věkové kategorie není již pokryt vysokým procentem účasti obyvatel ve vzdělávací soustavě jak tomu je u předešlých stupňů, ale pouze dokresluje situaci v demografickém vývoji ve Zlínském kraji.

Hodnoty uvedené na obrázku č. 10 dávají souhrnný přehled o stálém snižování počtu osob, které jsou potenciálními účastníky především primárního a sekundárního vzdělávání, v menší míře také vyššího odborného vzdělávání. Kvantitativně pro Zlínský kraj vyjadřují celostátní trend „stárnutí populace“. Tento negativní pohyb obyvatelstva není v kraji na rozdíl od některých regionů ani v minimální výši vyrovnáván migrací.



Obrázek 10 – Prognóza vývoje počtu osob celého školního kontingentu (3 – 21 let). Zdroj: Český statistický úřad Zlín.

Z uvedených přehledů vyplývá skutečnost, že se snižuje počet žáků na školách, a to zejména středních (věk 15 – 18 let), což nejen snižuje počet budoucích absolventů, ale přináší

tento trend zásadní požadavky na reorganizaci a změnu přístupu zřizovatele k jeho školám. Nejdůležitější problémy popíšu v následujících odstavcích. Jedná se o důsledky snížení počtu žáků na středních školách.

Logickým důsledkem nižšího počtu žáků ve školách se jeví tomu úměrné snížení počtu pedagogických i nepedagogických pracovníků. Zde však narážíme na další problémy. Pomineme-li sociální stabilitu, respektive nabourání stability trhu práce zvýšením počtu nezaměstnaných s kvalifikací učitel bez střednědobé perspektivy zlepšení situace, nacházíme hlavní problém v organizaci uvnitř školy.

Z finančních i zákonných důvodů nelze snížit počet žáků na třídu, musí docházet ke sdružování tříd v rámci školy. Pokud ale má konkrétní škola pouze jednu třídu v ročníku, popřípadě je tříd v ročníku více, avšak v různých oborech vzdělávání a jejich ŠVP je natolik odlišný, že nemůže dojít k propojení tříd, vzniká problém. Tento problém se zesiluje v případě odborných a specializačních předmětů, neboť ty se většinou vyučují pouze v tom konkrétním oboru na rozdíl od všeobecných předmětů, jako jsou matematika, český jazyk, cizí jazyk apod.

Řešení takové situace je ve sloučení škol nebo v absorbování jedné školy druhou. Ve Zlínském kraji takovým způsobem některé školy s nízkým počtem žáků zanikají a jejich obory vzdělávání přebírají školy větší s potřebným prostorem pro výuku a perspektivou dalšího rozvoje. V tabulce 3 je uveden přehled optimalizace škol a školských zařízení zřizovaných Zlínským krajem od vzniku Zlínského kraje. Za povšimnutí stojí číslo počtu zrušených škol v roce 2011, které je první velkým krokem v optimalizaci pod tlakem současného demografického vývoje.

Snížení počtu žáků však přinese školám i důsledek v podobě nižších příspěvků na přímé vzdělávací náklady (platy, odvody a ostatní neinvestiční náklady), které jsou dány § 160 a 161 zákona č. 561/2004 Sb. Toto snížení účelově vázaných finančních prostředků bude pro mnohé školy velmi nepříjemné a budou muset čelit značným finančním problémům. Situaci školy mohou řešit hned několika způsoby:

- Zvýšením příspěvku zřizovatele
- Realizací projektu financovaného z jiných zdrojů (např. EU)
- Doplnkovou činností

Rok	Počet sloučených příspěvkových organizací			Počet organizací převedených na jiného zřizovatele	Počet příspěvkových organizací
	SŠ	Školská zařízení	Speciální školy		
2001					158
2002	2	3			153
2003		4			149
2004	1	1			147
2005	2	1		12	132
2006	3	1		2	126
2007	1	3		3	119
2008	3				116
2009				1	115
2010	1	4			110
2011	4		1		105
Celkem	17	17	1	18	

Tabulka 3 - Přehled optimalizace škola školských zařízení zřizovaných Zlínským krajem v letech 2001 – 2011. Zdroj: data Zlínského kraje

Z hlediska reálnosti můžeme vyřadit z tohoto výčtu první možnost, neboť krajské rozpočty nejsou schopny pojmout nejen velikost případného navýšeného příspěvku, navíc by tento způsob znamenal nevhodné a neefektivní využití prostředků. Projekty financované z různých fondů umožňují realizovat celou řadu aktivit podporujících vzdělávání a jsou schopny finančně pokrýt i výuku, pokud má charakter např. pilotního ověřování. Tyto zdroje jsou poměrně bohaté, není to však dlouhodobá a systémová záležitost.

Zbývá tedy doplňková činnost školy. Pro některé školy, zejména se zařazeným odborným výcvikem nebo s vlastnictvím méně dostupného zařízení či technologií, je tento zdroj již dlouhou dobu nedílnou součástí rozpočtu školy. Avšak najdeme snad lepší zdroj příjmů

z vedlejší činnosti než je vzdělávání dospělých? Školy jsou připravené na výuku, mají pedagogické pracovníky s odbornými kompetencemi a mají také prostor, ve kterém jej mohou bez obtíží realizovat.

Je to jen jedna z možností, jak si zajistit příjmy z doplňkové činnosti, ale pro školy je to jedna z nejpřirozenějších. Předpokládá však od managementu škol jistou změnu přístupu tržním směrem a od učitelů pak naučit se učit dospělé.

4.3 Rekvalifikace, zvyšování kvalifikace a finanční zdroje

Jednou z podstatných částí dalšího vzdělávání jsou rekvalifikační kurzy, které jsou většinou zajišťovány prostřednictvím úřadů práce. Legislativně jsou rekvalifikace opřeny o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyhlášku č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, zákon č. 179/2006 Sb., o dalším vzdělávání, vyhlášku č. 176/2009 Sb., o náležitostech žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizaci vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsobu jeho ukončení a o zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

Účastník rekvalifikace může být:

- *Uchazeč o zaměstnání*, který po projednání s poradkyní pro zprostředkování podá žádost o rekvalifikaci, tu schválí odborní pracovníci odboru poradenství a zprostředkování, přičemž se bere v potaz vzdělání uchazeče o zaměstnání, jeho dosažitelná praxe, situace na trhu práce a nabídka volných pracovních míst.
- *Zájemce o zaměstnání*, u kterého se postupuje stejným způsobem jako u uchazečů jen s tím rozdílem, že se rekvalifikace schvaluje jen v případě, že se předejde případné nezaměstnanosti.
- *Zaměstnanec*, pokud jeho zaměstnavatel požádá o tzv. zaměstnaneckou rekvalifikaci a ta se pak schvaluje v případě, že bez rekvalifikace hrozí propuštění tohoto zaměstnance.

Obsah rekvalifikačních kurzů je vázán na *Národní soustavu kvalifikací*, což je „veřejně přístupný registr všech úplných a dílčích kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky.“ [12]⁴⁷ Jejich podrobný popis a popis požadavků umožňuje jejich uznávání podle zákona č.179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Součástí databáze jsou jednotlivé dílčí kvalifikace, jejich standardy a seznamy autorizovaných osob pro každou dílčí kvalifikaci. Pokud pro danou pracovní činnost existuje dílčí kvalifikace, rekvalifikace se zadává tak, aby výstupem byla zkouška podle hodnotícího standardu dílčí kvalifikace. Součástí rekvalifikace musí být vždy závěrečná zkouška, tzn. zkouška dle hodnotícího standardu dílčí kvalifikace.

Výběr dodavatelů rekvalifikací probíhá formou veřejných zakázek, jejichž předmětem je zajištění rekvalifikací podle typu pracovní činnosti. Ve veřejných zakázkách je zohledněno geografické, časové a věcné hledisko předmětu veřejné zakázky.

V tabulce 4 uvádím pro příklad přehled rekvalifikačních kurzů zajišťovaných Úřadem práce ve Vsetíně. V ostatních třech úřadech práce v kraji se tento přehled zcela jistě liší, přesto lze z tabulky vyčíst základní rozdíl mezi běžnými a nahodilými typy rekvalifikací, který odráží jak poptávku trhu práce, tak náročnost jednotlivých typů kurzů.

V další tabulce č. 5 je za Zlínský kraj uveden přehled realizovaných rekvalifikačních kurzů, počet podpořených osob a zdroj financování.

⁴⁷ Česká republika. ZÁKON ze dne 30. března 2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). In *Sbírka zákonů*. 2006, 61, s. 2097-2113. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4907>>. ISSN 1211-1244.

Běžné typy rekvalifikací	Nahodilé typy rekvalifikací
Základy podnikání Obsluha výpočetní techniky Počítačový grafik Administrátor www serveru Účetnictví a daňová evidence Mzdové účetnictví Administrativní pracovník (s praxí u zaměstnavatele) Sociální pracovník – přímá obslužná péče Sociální pracovník – osobní asistent Masér pro sportovní a rekondiční masáže	Kurz pro výkon obecných zemědělských činností Správce počítačové sítě Auto CAD Projektový manažer Manažer neziskové organizace Insolvenční správce Všeobecný sanitář Ošetřovatel Kadeřnické služby Kuchařské práce Speciální typy svařování Strojník silničních strojů Obsluha hydraulické ruky Řidičský průkaz skupiny D Učitel autoškoly Kamnář Instruktor fitcentra Plavčík

Tabulka 4 – Přehled rekvalifikačních kurzů zajišťovaných Úřadem práce ve Vsetíně. Zdroj: Úřad práce ve Vsetíně.

zdroj financování	rok	počet podpořených osob	finanční objem (Kč)
APZ	2009	918	6 854 181
APZ	2010	577	6 084 378
ESF NIP	2009	2 407	25 233 125
ESF NIP	2010	3 036	29 531 374
ESF RIP	2009	63	
ESF RIP	2010	1 026	

Tabulka 5 – Přehled zdrojů financování, počtu podpořených osob a finančního objemu realizovaných rekvalifikačních kurzů ve Zlínském kraji prostřednictvím úřadů práce. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.

4.3.1 Financování ze zdrojů MPSV

Základním zdrojem financování jsou prostředky ze státního rozpočtu přidělené na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti: „Rekvalifikaci může provádět pouze:

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (pozn. autora: např.: zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních nebo zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.),
- c) škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo
- d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (pozn. autora: například vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice,

ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb. nebo vyhláška č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů).“ [10]⁴⁸

PROČ ŠKOLY NEDOSAHUJÍ NA VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ VYPISOVANÁ ÚŘADY PRÁCE?

Jedním z hlavních úskalí krajem zřizovaných škol při nabízení svých kapacit pro rekvalifikační kurzy organizované úřady práce jsou veřejné zakázky, které mají úřady práce pro tyto účely povinnost vyhlašovat. Podmínky takto vyhlášených veřejných zakázek však často reflektují jen soukromé podnikatelské prostředí a tudíž neumožňují školám předkládat nabídky, které nemají vady přijatelnosti.

V podmínkách výzvy se tak mohou objevit požadavky na prokázání historie instituce ve vzdělávací činnosti, avšak formu prokázání vyhlášovatelé zvolí například ročním obratem podnikatelské činnosti v předešlých letech ve výši set tisíců korun. Je to příklad jeden za všechny, avšak charakteristický pro danou sféru.

4.3.2 Financování ze zdrojů ESF

Pro účely podpory zaměstnanosti ze zdrojů Evropského sociálního fondu je vytvořen Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který „je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.“ [19]⁴⁹

PROJEKTY „VZDĚLÁVEJTE SE!“ A „VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST!“

V době hospodářské krize a recese v roce 2009 vznikl z iniciativy Ministerstva práce a sociálních věcí projekt „Vzdělávejte se!“. První etapa byla financovaná ještě z Operačního

⁴⁸ Česká republika. ZÁKON ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů*. 2004, 143, s. 8270-8316. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>>. ISSN 1211-1244.

⁴⁹ *Fondy Evropské unie* [online]. 2007 [cit. 2011-07-20]. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>.

programu Rozvoj lidských zdrojů, ale druhá už z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt byl zaměřen na společnosti, respektive jejich management a zaměstnance, kteří touto krizí byli nebo měli být postiženi např. omezením provozu. Firmy díky tomuto projektu mohly získat prostředky na realizaci zaměstnaneckého vzdělávání.

Projekt do značné míry ovlivnil smýšlení lidí o dalším vzdělávání, a to tak, že v pozitivním světle ukázal zaměstnavatelům potenciál vzdělávání zaměstnanců. Na druhou stranu je však pravdou, že některým účastníkům projektu – zaměstnavatelům – šlo pouze o dokrytí ztráty, se kterou se potýkali, neboť projekt jim zaručoval náhradu mzdy zaměstnancům, kteří se v době zastavení provozu účastnili vzdělávání.

Druhá etapa projektu, která skončila 31. 12. 2010, a na kterou byly alokovány 2 miliardy Kč, doposud nebyla vyhodnocena a zveřejněny výsledky. Nyní jsou k dispozici výsledky pouze etapy první s alokací 500 miliónů Kč. „Během realizace projektu bylo na úřadech práce celkem přijato 3 237 žádostí, které byly podpořeny... Celkem bylo vyplaceno cca 336 miliónů Kč. Z hlediska rozvržení na jednotlivé náklady se ukazuje, že cca 50 % disponibilních prostředků bylo vynaloženo na mzdové náklady/náhrady mzdy zaměstnanců, cca 46 % nákladů bylo poskytnuto na vzdělávací aktivity. Zbylé náklady představovala refundace cestovních náhrad zaměstnanců, spojených se vzdělávací aktivitou, a náklady vynaložené na personální zajištění odborných prací na úřadech práce.“ [20]⁵⁰

Navazujícím projektem je „Vzdělávejte se pro růst!“. Je určen na tytéž účely jako předcházející fáze, avšak se zaměřuje na podniky „kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a v současné době realizují svoji činnost v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP.“ [22]⁵¹ Na další vzdělávání je pro období od 31. 5. 2011 do 31. 7. 2013 připraveno celkem 850 miliónů Kč.

„MPSV se chce zaměřit především na odborné vzdělávání, ale nechce opustit ani obecné dovednosti. Z projektu tak bude možné podporovat vzdělávání zaměstnanců také v oblasti komunikačních, obchodních, jazykových či IT dovedností. Z projektu bude možné finan-

⁵⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2011-08-01]. Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“ . Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/9882/priloha1.pdf>>.

⁵¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2011 [cit. 2011-08-01]. Vzdělávejte se pro růst!. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust~>>.

covat i mzdové výdaje na zaměstnance, a to do výše 25 procent prostředků na vzdělávání, maximálně pak do 8 000 korun měsíčně.“ [17]⁵²

⁵² *Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR* [online]. 2011 [cit. 2011-08-01]. Vzdělávejte se pro růst!. Dostupné z WWW: <<http://www.amsp.cz/vzdelavejte-se-pro-rust>>.

5 AKTIVITY V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLÁCH ZŘÍZENÝCH ZLÍNSKÝM KRAJEM

Zlínský kraj je ve svých aktivitách směrem ke vzdělávání poměrně činorodý. Vznikají a realizují se projekty, jimiž se podporuje kvalita vzdělávání, pedagogičtí pracovníci i vybavenost škol moderní technologií. Zdroje financování těchto projektů jsou zejména v Operačním programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Přeshraniční spolupráce SR – ČR, v Regionálním operačním programu a dalších.

Další vzdělávání však doposud Zlínský kraj jako celek neřeší žádnou konkrétní aktivitou. Většinu realizovaných projektů v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost v oblasti podpory 3.2 Podpora dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji, kterých je po 2. ukončené výzvě celkem 17, uskutečňují jiné instituce než školy zřizované Zlínským krajem.

Příjemce podpory	Počet projektů	Počet projektů [%]	Získaná podpora [mil. Kč]	Podíl k celkové částce podpory [%]
Církevní zřizovatel	2	11,8%	5,140	8,4%
Soukromá právnická osoba	7	41,1%	21,415	35,1%
Škola zřizovaná Zlínským krajem	6	35,3%	29,720	48,7%
Vysoká škola	2	11,8%	4,733	7,8%
Celkem	17	100,0%	61,008	100,0%

Tabulka 6 - Přehled počtu projektů a získané podpory v rámci Globálních grantů Zlínského kraje Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost v oblasti podpory 3.2 – Podpora dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji. Zdroj: data Zlínského kraje

KOMISE RADY ZLÍNSKÉHO KRAJE PRO ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

„Od roku 2002 působila ve Zlínském kraji Rada pro rozvoj lidských zdrojů, jejímž základním úkolem byla koordinace aktivit na poli rozvoje lidských zdrojů v kraji. Potřeba inten-

zivnějšího předávání informací pro strategická rozhodování Rady a Zastupitelstva Zlínského kraje postupně vedla k záměru vytvořit funkční poradní orgán založený na stejných principech, který bude v těsnějším kontaktu s krajským vedením a bude pevněji spjatý se Strategií rozvoje Zlínského kraje 2008 – 2020.“ [30]⁵³

Navzdory původnímu záměru komise zatím v oblasti dalšího vzdělávání nepůsobí příliš aktivně. Její činnost se reálně dotýká pouze sdílením názorů jednotlivých členů v plénu zasedání, což je sice minimální, avšak pozitivní výsledek prozatímního působení.

RADA HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ DOHODY

„Rada hospodářské a sociální dohody Zlínského kraje (dále jen RHSD ZK) byla ustavena 19. 3. 2002 jako dobrovolný dohodovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a veřejné správy pro tripartitní vyjednávání. Cílem RHSD ZK dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. RHSD ZK umožňuje vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů kraje.“ [31]⁵⁴

Rada má ve svém statutu výslovně uvedeno, že jednou z šesti klíčových oblastí, ve kterých chce vyvíjet aktivity, je oblast zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Reálná funkce se však stejně jako u komise pro rozvoj lidských zdrojů odvíjí jako diskusní platforma, v tomto případě dialog mezi veřejnou správou, Českomoravskou konfederací odborových svazů a zaměstnavatelskými a podnikatelskými svazy.

Jako hmatatelný výsledek RHSD můžeme označit aktivitu, která vedla až k zavedení systému stipendijní podpory žákům studujícím vybrané řemeslné obory, který se začal uplatňovat na školách Zlínského kraje od školního roku 2007 – 2008. Díky zavedené podpoře a současné komunikaci vedení kraje s veřejností došlo k zastavení prudkého odlivu žáků z učňovských a řemeslných oborů a postupné stabilizaci situace. Obory, jejichž žáci byli

⁵³ Zkola : *Informační a vzdělávací portál školství Zlínského kraje* [online]. Zlín : 2010 [cit. 2011-07-19]. Komise Rady Zlínského kraje pro rozvoj lidských zdrojů. Dostupné z WWW: <<http://zkola.cz/zkedu/management/informaceosms/poradniorganyvedenizlinskehokrajeoblastvzdelavani/30189.aspx>>.

⁵⁴ *Zlínský kraj : Informační portál* [online]. Zlín : 2007 [cit. 2011-07-19]. Rada hospodářské a sociální dohody Zlínského kraje. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?nid=3539&docid=39796&doctype=ART&did=3584>>.

podpořeni, byly vybrány právě v plénu obou orgánů (RHSD a rady pro rozvoj lidských zdrojů) a dalších poradních orgánů kraje.

Uvedený příklad sice nemá nic společného s dalším vzděláváním, avšak jeho důsledky by se měly jistě nějakým způsobem v budoucnu projevit na trhu práce.

5.1 Přehled dalšího vzdělávání realizovaného ve školách zřizovaných Zlínským krajem

Pracovníci Odboru školství, mládeže a sportu Zlínského kraje zpracovává statistiky o dalším vzdělávání v kraji ve školách zřizovaných krajem. Zástupci zřizovatele však nedbají na 100% návratnost tohoto zjišťování. Podle pracovníků odboru se návratnost požadovaných dat pohybuje na úrovni cca 60%. V návaznosti na uvedenou skutečnost tak můžeme tvrdit, že ani sám zřizovatel nemá přehled o tom, která z jeho zřizovaných organizací poskytuje další vzdělávání a s jakými výsledky.

Nekomplexnost údajů samozřejmě snižuje vypovídací schopnost této části práce, na druhou stranu ukazuje způsob vnímání odvětví dalšího vzdělávání a nedostatečné uvědomění si potřebnosti se jí zabývat. Může to být samozřejmě způsobeno mnohými změnami, které kraj řeší např. v souvislosti s úbytkem žáků a tím i optimalizací škol a na „vedlejší“ činnosti škol tak nezbývá čas.

Uvádím zde tedy přehled realizovaného dalšího vzdělávání na školách zřizovaných Zlínským krajem, které mi poskytli pracovníci Odboru školství, mládeže a sportu Zlínského kraje.

K dispozici byla data za školní roky 2008 – 2009, 2009 – 2010 a první pololetí školního roku 2010 – 2011. V tabulce 7 je přehled účastníků kurzů dalšího vzdělávání. Toto třídění podle uvedených skupin se používalo pouze ve školních letech 2008 – 2009 a 2009 – 2010. V dalších průzkumech upustili pracovníci Zlínského kraje od sběru těchto dat a řadí je podle klíče, který by nebyl relevantní k uvedeným v tabulce.

Můžeme si všimnout silného zastoupení veřejnosti na dalším vzdělávání a také pedagogických pracovníků. Zde si také můžeme všimnout výkyvu v kurzech dalšího vzdělávání ve školním roce 2009 – 2010. Z dodaných dat vyplývá, že v roce 2010 – 2011 došlo k poklesu účastníků kurzů z řad pedagogických pracovníků na 435. Výkyv byl způsoben realizací

několika jednorázových projektů určených k DVPP (Zvyšování profesních kompetencí pedagogických pracovníků škol a školských zařízení Zlínského kraje, Vzdělávání pedagogů středních škol ve Zlínském kraji v projektovém řízení, Vzdělávání vedoucích pracovníků středních škol Zlínského kraje v projektovém řízení).

Skupina	2008 – 2009	2009 – 2010
Pedagogičtí pracovníci	480	1 395
Nepedagogičtí pracovníci	130	97
Studenti školy	436	346
Veřejnost	1 052	1 777
Nezaměstnaní	110	253
Zaměstnanci	422	577
Celkem	2 630	4 445

Tabulka 7 - Přehled účastníků dalšího vzdělávání ve školách zřizovaných Zlínským krajem. Zdroj: data Zlínského kraje

V tabulce 8 je uveden přehled změřeni jednotlivých kurzů dalšího vzdělávání ve školách zřizovaných Zlínským krajem. Z přehledu je patrné silné zastoupení kurzů zaměřených na ICT a jazyky. Tyto kurzy navíc zaznamenávají stabilitu počtů, či dokonce opačný trend než se projevuje u téměř všech ostatních, tzn. V prvním pololetí vyšší počet než ve druhém. Další významné zjištění je nárůst kurzů v prvním pololetí roku 2010 – 2011. Důvodem výkyvu je s největší pravděpodobností vliv projektu UNIV 2 KRAJE realizovaný ve všech krajích České republiky kromě Hlavního města Prahy a jehož produktem je mimo jiné ve všech zapojených školách realizovat 4 nové kurzy dalšího vzdělávání. Projektu UNIV 2 – kraje se budu více věnovat v následující kapitole, která popisuje aktivity v oblasti dalšího vzdělávání realizované na území Zlínského kraje.

Zaměření kurzu	2008 – 2009		2009 – 2010		2010 - 2011
	I. pololetí	II. pololetí	I. pololetí	II. pololetí	I. pololetí
Humanitní / ekonomické	50	19	32	18	40
ICT a jazyky	72	68	66	73	92
Technické	61	52	61	39	71
Gastronomie / služby	16	13	26	13	33
Jiné	37	20	20	22	33
Celkem	236	172	205	165	269

Tabulka 8 - Přehled zaměření realizovaných kurzů dalšího vzdělávání ve školách zřizovaných Zlínským krajem. Zdroj: data Zlínského kraje

5.2 Aktivity na podporu dalšího vzdělávání realizované ve Zlínském kraji

UNIV 2 KRAJE

Projekt UNIV 2 KRAJE (Proměna škol v centra celoživotního učení) je individuální národní projekt MŠMT. Jeho řešitelem je Národní ústav odborného vzdělávání a je spolufinancován prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a státního rozpočtu ČR. Projekt byl zahájen v srpnu 2009 a skončí v lednu 2013.

Navazuje na projekt UNIV (Uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol poskytujících vzdělávací služby dospělým realizovaný v letech 2005 – 2008), který byl pilotně realizován v šesti krajích mezi jinými také ve Zlínském kraji. Projekt má za cíl pomoci středním školám při proměně v centra celoživotního učení, která budou nejen učit žáky v rámci počátečního vzdělávání, ale budou nabízet i nejrůznější formy dalšího vzdělávání. Je do něj zapojeno 325 škol ze všech krajů České republiky kromě Prahy.

Záměrem je zapojení škol zřizovaných územně správními celky do vzájemně spolupracující a propojené sítě a nahradit tak úbytek žáků v důsledku demografického poklesu.

Ve Zlínském kraji se na UNIV 2 KRAJE podílí celkem 25 středních odborných škol, kterým by měl umožnit:

- vytvořit a pilotně ověřit čtyři vzdělávací programy pro další vzdělávání, z toho jednu odbornost, kterou je komplikované v rámci denního studia naplnit
- zvýšení pedagogických kompetencí učitelů, a to se zaměřením na vzdělávání dospělých
- získat dostatečný počet zájemců o další vzdělávání, kteří vlivem marketingové kampaně jako jedné z aktivit projektu, se začnou více zajímat o možnost dalšího vzdělávání

Nyní je projekt ve fázi, kdy se jednotlivé kurzy předkládají k akreditaci. Jejich pilotní ověřování by mělo být zahájeno ve školním roce 2011 – 2012.

6 NÁZORY A POSTOJE KOMPETENTNÍCH PRACOVNÍKŮ FIREM, ŘEDITELŮ ŠKOL, PŘEDSTAVITELŮ ZLÍNSKÉHO KRAJE A VEŘEJNOSTI K PROBLEMATICE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Pro výzkum v oblasti dalšího vzdělávání jsem zvolil kombinaci dotazníkového a ústního šetření. Pro potřeby co nejkvalitnějších informací jsem zpracoval otázky, které byly položeny respondentům buď písemně, přes on-line formulář nebo v rámci rozhovoru. Náplň dotazníků je uvedena v přílohách P I a P II. Respondenty jsem rozdělil do tří skupin podle jejich oblasti zájmu:

- Ředitelé středních škol zřizovaných Zlínským krajem
- Představitelé firem a institucí, kteří v rámci své činnosti řeší další vzdělávání
- Veřejnost, čili potenciální skupina příjemců dalšího vzdělávání

Výsledky výzkumu jsou uvedeny v následujících podkapitolách.

6.1 Výzkum ve školách

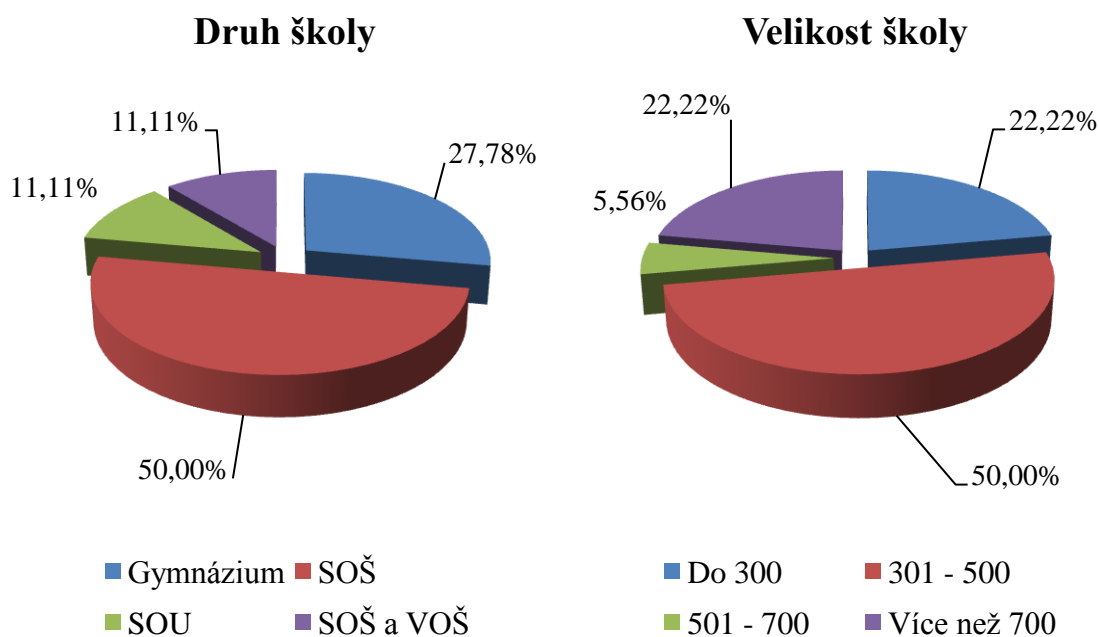
V rámci získání co největšího spektra názorů bylo osloveno všech 53 ředitelů středních škol zřizovaných Zlínským krajem k 1. 7. 2011 prostřednictvím e-mailu, aby odpověděli na celkem 12 otázek týkajících se jejich pohledu na problematiku dalšího vzdělávání v kraji a jejich zkušenosti

Návratnost dotazníků byla 34%, což dostačuje k tomu, abychom mohli výsledky výzkumu brát za relevantní. Seznam škol, jejichž ředitelé odpověděli na zasláný dotazník, je uveden v příloze P III.

STRUKTURA ŠKOL VE VÝZKUMU

Sběru dat se podrobilo 9 SOŠ, 5 gymnázií, 2 SOU a 2 SOŠ spojených s VOŠ do jedné organizace. Co se velikosti škol týče, tak 50% zúčastněných škol navštěvovalo ve školním roce 2010 – 2011 mezi 301 a 500 žáků, další nejpočetnější skupinou byly školy s počtem žáků do 300 a nad 700 – obě skupiny byly zastoupeny v poměru 22,22% a nejmenší skupinou čítající v poměru 5,56% byly školy s 501 až 700 žáky.

Strukturu také zachycují grafy na obrázku 11.



Obrázek 11 – Přehled druhů a velikostí škol, které se zúčastnily výzkumu

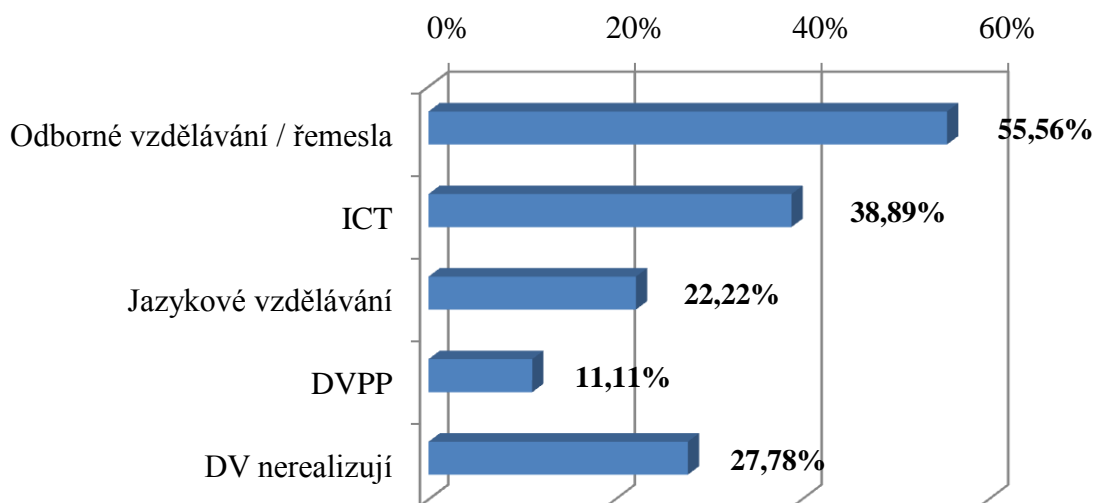
SOUČASNÁ ČINNOST ŠKOL V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Pro identifikaci respondentů byl proveden průzkum současných aktivit na poli dalšího vzdělávání, tzn. kolik a jaké kurzy dalšího vzdělání realizují a kolik z nich vyjde absolventů.

Na školách, které se zúčastnily průzkumu, proběhlo ve školním roce 2010 – 2011 celkem 47 kurzů dalšího vzdělávání, které realizovalo celkem 8 škol. V poměru to znamená, že DV realizovalo méně než polovina škol (44,44%). V průměru vychází 2,61 kurzu na 1 školu.

Kurzy DV vzdělání absolvovalo v roce 2009 – 2010 celkem 902 osob na 10 školách. Za první pololetí roku 2010 – 2011 pak kurzy opustilo 655 absolventů, kteří navštěvovali kurzy na 8 školách.

Školy jsou schopny realizovat kurzy dalšího vzdělávání v různých oborech. Na obrázku 12 je uveden přehled toho, jaké kurzy jsou schopny školy vyučovat. Celkem 27,78% škol nejsou schopny v současné době realizovat žádný kurz dalšího vzdělávání.



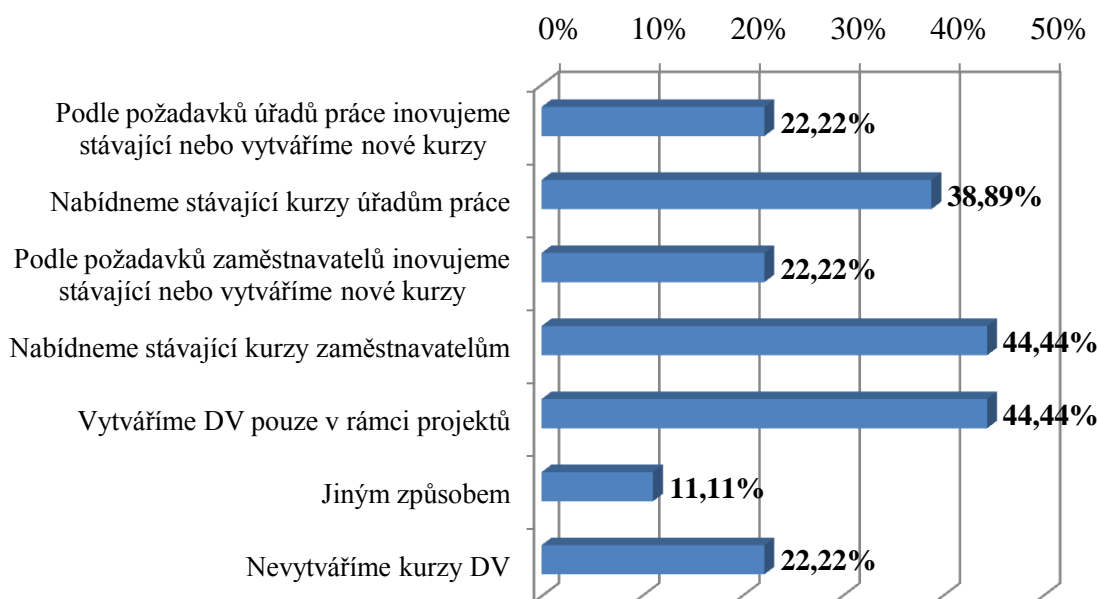
Obrázek 12 – Přehled kurzů DV, které jsou školy zúčastněné v průzkumu nabízet.

TVORBA NABÍDKY KURZŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V rámci šetření bylo zjišťováno, jakým způsobem školy tvoří nabídku vzdělávacích programů dalšího vzdělávání. Z výsledků je patrné, že školy přistupují k dalšímu vzdělávání poměrně pasivně, neboť odpověděly, že pouze své portfolio kurzů, které vzniklo v minulosti, nabídnou ve 44,44% případů podnikům nebo ve 38,89% případů úřadům práce. Nové kurzy vznikají podle výsledků v rámci projektů, a to u 44,44% škol. V tomto případě je ale nasnadě položit otázku, zda jsou kurzy generovány za účelem potřeby a zda po skončení udržitelnosti daného projektu, neskončí i kurz, který byl v něm vytvořen.

Ostatní způsoby tvorby nabídky (inovace podle úřadů práce či zaměstnavatelů) bych označil za osvícený přístup, avšak se jedná spíše o výjimečný postup řešení této problematiky, jehož používá jen 27% dotázaných škol.

Na obrázku 13 jsou graficky znázorněny výsledky dotazu.



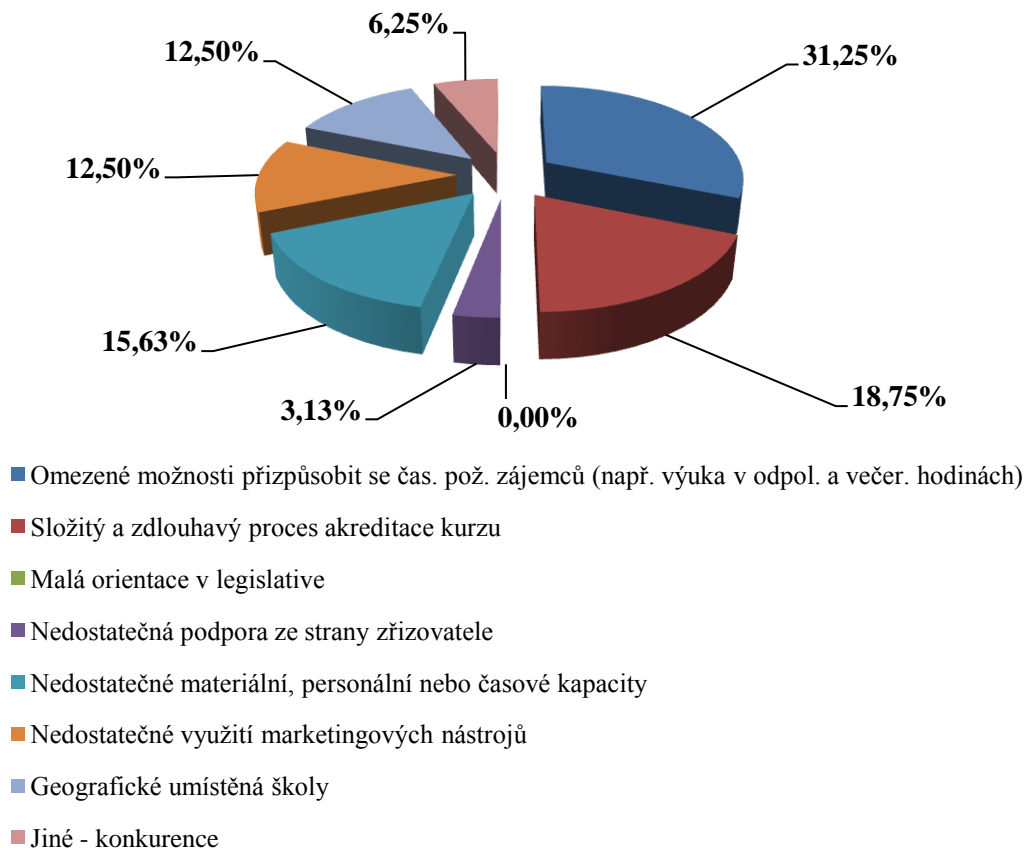
Obrázek 13 – Grafické znázornění výsledků na otázku: Jakým způsobem tvoříte nabídku vzdělávacích programů DV?

KRITICKÉ BODY PRO POSKYTOVÁNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Jedním z hlavních záměrů této části průzkumu bylo zjistit, proč se školy nestaví příliš aktivně do role poskytovatelů dalšího vzdělávání a identifikovat hlavní překážky. Dotazy na překážky pro realizaci kurzů dalšího vzdělávání byly rozděleny na tři cílové skupiny: poskytovatele DV, příjemce DV a trh práce.

Na straně poskytovatelů, tedy ve svých pozicích identifikují školy zúčastněné v průzkumu hlavní překážku v nemožnosti se přizpůsobit časovým požadavkům zájemců o další vzdělávání. Tento problém identifikovalo 31,25% škol. Dalšími významnými překážkami bylo označeno: složitý a zdoluhavý proces akreditace – 18,75%, nedostatečné materiální, personální nebo časové kapacity – 15,63%, nedostatečné využití marketingových nástrojů – 12,50% a geografické umístění školy – 12,50%. Jako minoritní překážky se ukázalo: malá orientace v legislativě, nedostatečná podpora zřizovatele a překážky v podobě konkurence. Názorně je vše vidět na obrázku 14.

Hlavní překážka u poskytovatelů DV

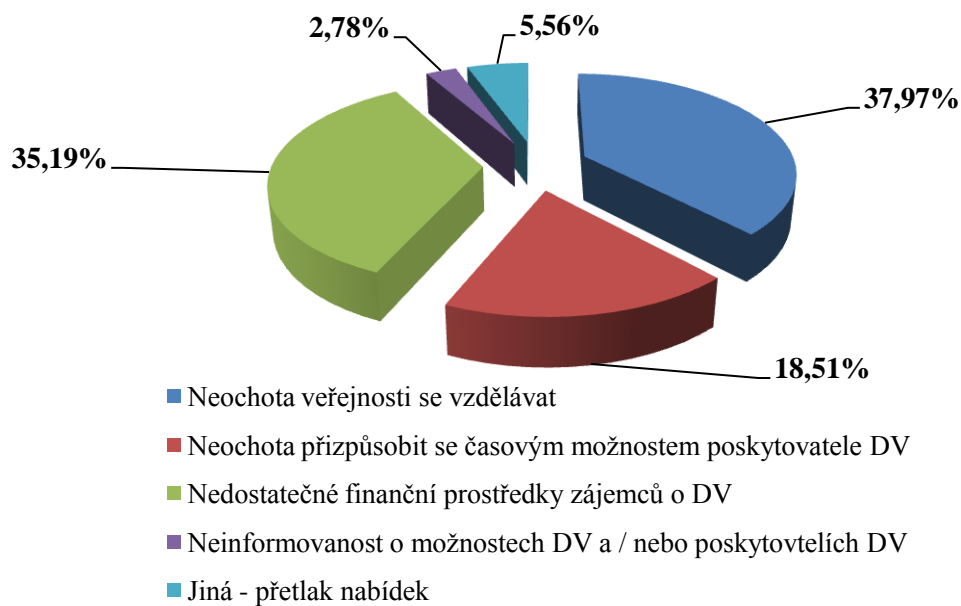


Obrázek 14 – Odpovědi na otázku: V čem vidíte hlavní problém v poskytování DV na straně poskytovatele?

Jako hlavní příčinu problémů na straně příjemců dalšího vzdělávání vidí školy nejvíce neochotu veřejnosti se vzdělávat, a to v 37,97% případů. Druhý výrazný podíl vidí poskytovatelé DV z 35,19% v nedostatečných finančních zdrojích zájemců o další vzdělávání. Tyto dvě příčiny však mohou částečně korespondovat, protože pokud člověk nemá finanční zdroje na zaplacení vzdělávání, ztrácí i zájem vyhledávat možnosti vzdělávání. Každopádně jde o sdružený problém s hodnotou 73,16 procentního bodu.

Jako další překážku na straně příjemců DV označily školy neochotu se přizpůsobit časovým možnostem poskytovatele dalšího vzdělávání, a to u 18,51% odpovědí (zde bych si dovolil poznámku na stranu těch, kdo takto odpověděli ve smyslu: tržní ekonomika funguje na základě identifikované a aktivní poptávky, ne podle pasivní nabídky). Jako nepodstatné problémy se jeví neinformovanost o možnostech DV a přetlak nabídek dalšího vzdělávání. Vše názorně na obrázku 15.

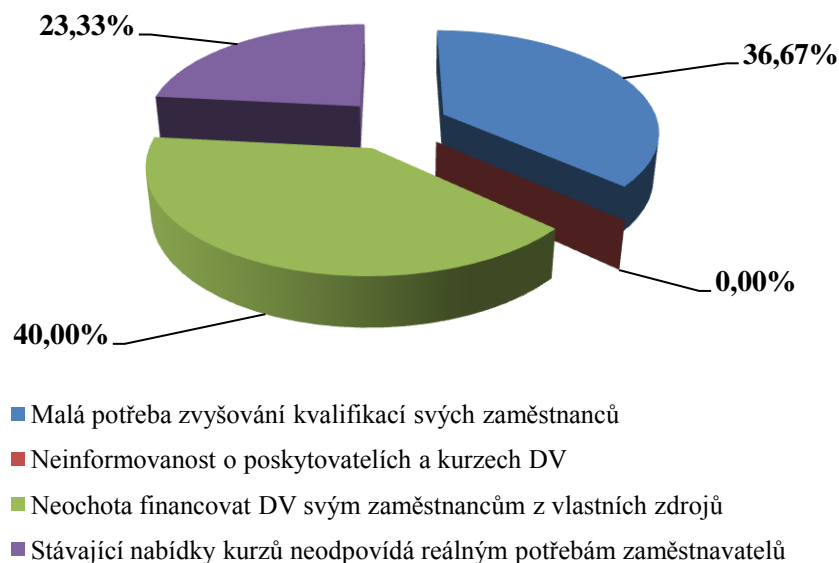
Hlavní překážka na straně příjemců DV



Obrázek 15 – Odpovědi na otázku: V čem vidíte hlavní problém pro poskytování DV na straně příjemců?

Posledním okruhem překážek, které zjišťoval výzkum u škol, byly problémy v souvislosti s trhem práce a zaměstnavateli. Jako hlavní problém respondenti u zaměstnavatelů označili neochotu financovat další vzdělávání svým zaměstnancům z vlastních zdrojů. Jako hlavní tento problém vidí 40,00% dotázaných. V návaznosti na nejvíce četnou překážku pak jako druhotná byla označena malá potřeba zvyšování kvalifikace u svých zaměstnanců, a to v 36,67% odpovědí. Za těmito dvěma příčinami by se mohl skrývat jiný problém spočívající buď v malých ziscích podniků (způsobených např. nedávnou recesí ekonomiky) nebo v nízké úrovni investic do rozvoje lidských zdrojů zapříčiněnou nemožností daňových slev nebo dalších motivačních mechanismů. Celkem 23,33% respondentů ze strany škol se domnívá, že nabídka kurzů neodpovídá potřebám zaměstnanců. Grafické znázornění odpovědí je uvedeno na obrázku 16.

Hlavní překážka pro poskyt. DV na trhu práce



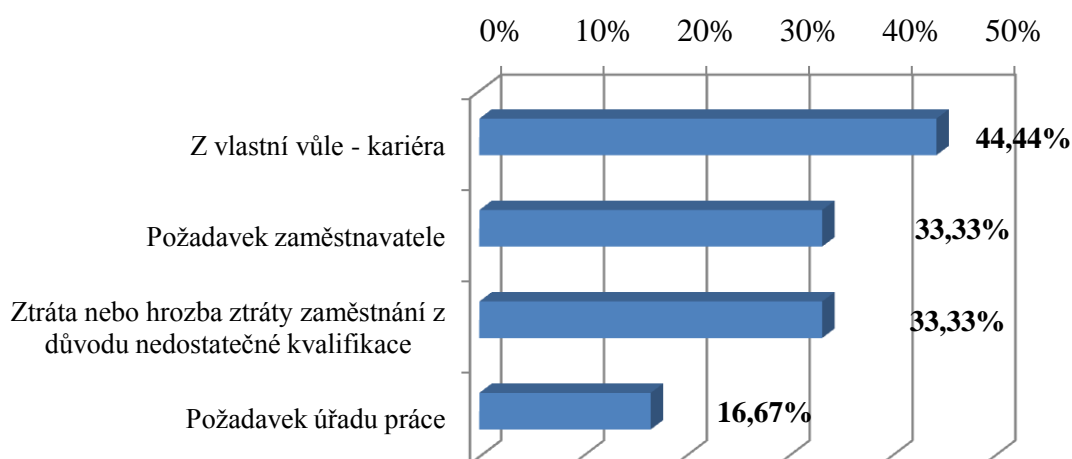
Obrázek 16 – Odpovědi na otázku: V čem vidíte hlavní problém pro poskytování DV v souvislosti s trhem práce a zaměstnavateli?

MOTIVACE ÚČASTNIT SE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Úkolem sběru informace o tom, co je podle poskytovatelů dalšího vzdělávání nejdůležitějším motivem pro potenciální jeho příjemce, bylo zjišťování, zda poskytovatelé znají skutečné důvody, které rozhodnou o zájmu o další vzdělávání.

V následující tabulce 9 je uveden přehled, jak otázku o motivaci k účasti na dalším vzdělávání odpověděli poskytovatelé a potenciální příjemci DV. Data, týkající se odpovědí příjemců jsou také obsažena v kapitole 6.2.

Ze srovnání je patrné, že poskytovatelé dalšího vzdělávání znají nejčastější motivace příjemců DV, avšak přeceňují motivaci ze strany úřadu práce. Naopak nedoceňují význam motivace v získání finančních zdrojů na kurzy dalšího vzdělávání a motivaci v případě nesprávné volby povolání. Určitě by se tohoto faktu dalo využít pro tvorbu marketingových nástrojů k získání zájemců o další vzdělávání.



Obrázek 17 – Grafické znázornění počtu odpovědí na otázku: Jaká je podle vás nejčastější motivace účastníků k DV?

Druh motivace k absolvování DV	Pohled poskytovatelů DV	Pohled potenc. příjemců DV
Z vlastní vůle – kariéra	44,44%	77,42%
Požadavek zaměstnavatele	33,33%	37,10%
Ztráta nebo hrozba ztráty zaměstnání z důvodu nedostatečné kvalifikace	33,33%	31,45%
Požadavek úřadu práce	16,67%	8,06%
Příspěvek zaměstnavatele / dotace na kurz	-	29,84%
Špatná volba povolání	-	13,71%
Jiná motivace	-	5,65%

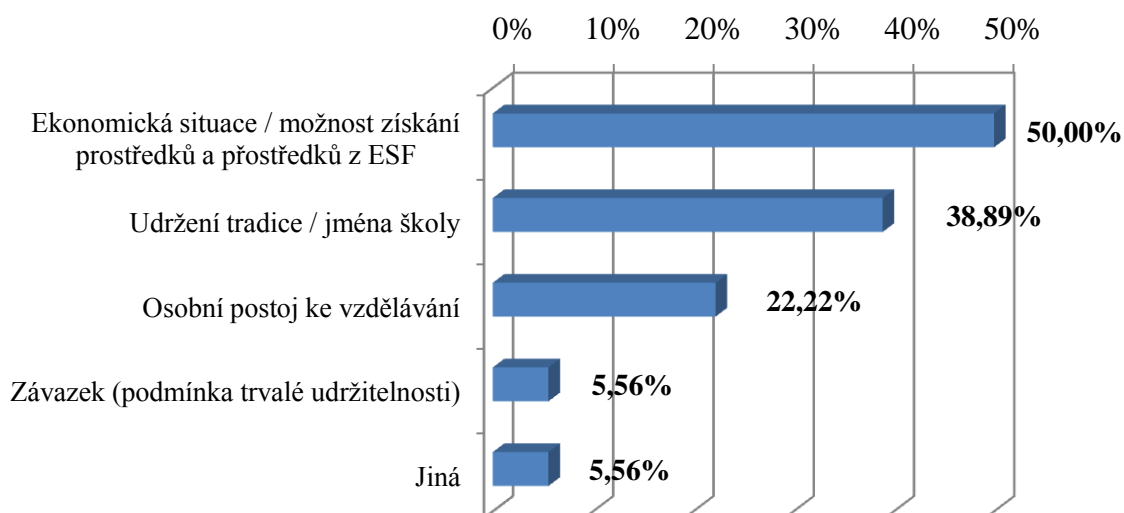
Tabulka 9 – Srovnání poskytovatelů DV a potenciálních příjemců DV v pohledu na motivaci k účasti v dalším vzdělávání. Barevně je označen výrazný nesoulad.

MOTIVACE K REALIZACI KURZŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Šetření mezi poskytovateli dalšího vzdělávání zjišťovalo, co je hlavní motivací škol k realizaci kurzů DV. Polovina respondentů odpověděla, že jejich hlavní motivací je ekonomická situace, kterou se snaží řešit prostřednictvím projektů, ve kterých jsou aktivity zaměřené na další vzdělávání. Další výraznou odpovědí s 38,89% váhy se ukázala snaha udržení tra-

dice nebo jména školy a s 22,22% váhy také osobní postoj ředitele školy ke vzdělávání. V menšinovém měřítku (s 5,56% odpovědí) ještě školy uvedli jako důvod závazek z projektu ve formě zachování trvalé udržitelnosti a jiný druh motivace: „Rozšířit nabídku DV pro odborné profese s cílem využít potenciálu kvalitních pedagogů a moderních, progresivních technologií“. Odpovědi jsou znázorněné na obrázku 18.

Z odpovědí plyne jeden podstatný závěr, a to ten, že školy zřizované Zlínským krajem prostřednictvím realizace kurzů dalšího vzdělávání většinou neřeší vlastní podstatu dalšího vzdělávání, o které je přesvědčeno o něco více než pětina ředitelů škol osobním postojem ke vzdělávání. Většinu škol tak do realizace kurzů dalšího vzdělávání nutí životní situace – ekonomické důvody, marketing nebo závazky.

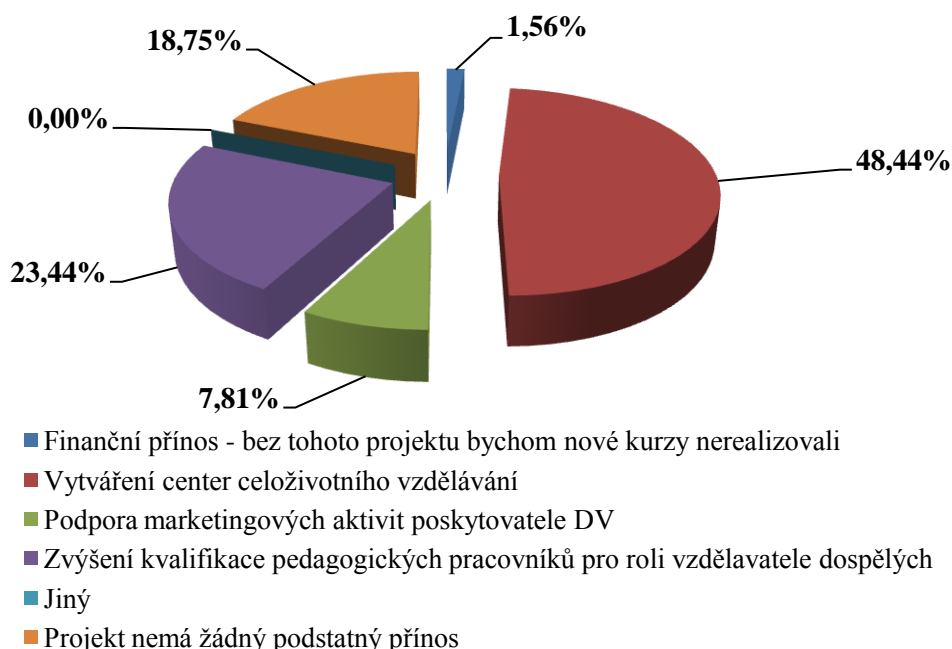


Obrázek 18 – Grafické znázornění odpovědí na otázku: Jaká je vaše hlavní motivace realizovat kurzy DV?

PŘÍNOS PROJEKTU UNIV 2 – KRAJE

Průzkum také zjišťoval hodnocení přínosu projektu UNIV 2 KRAJE, který je zmíněn i v této diplomové práci. Největší přínos vidí respondenti ve vytváření center celoživotního vzdělávání, a to ze 48,44%. Dalšími výraznou odpovědí bylo zvýšení kvalifikace pedagogických pracovníků pro roli vzdělavatele dospělých (23,44%). Menšinově se pak jeví podpora marketingových aktivit poskytovatele DV (7,81%) a jiný nespecifikovaný přínos

(1,56%). Výraznou odpovědí však bylo tvrzení, že projekt UNIV 2 KRAJE nemá žádný podstatný přínos, a to v 18,75% odpovědí.

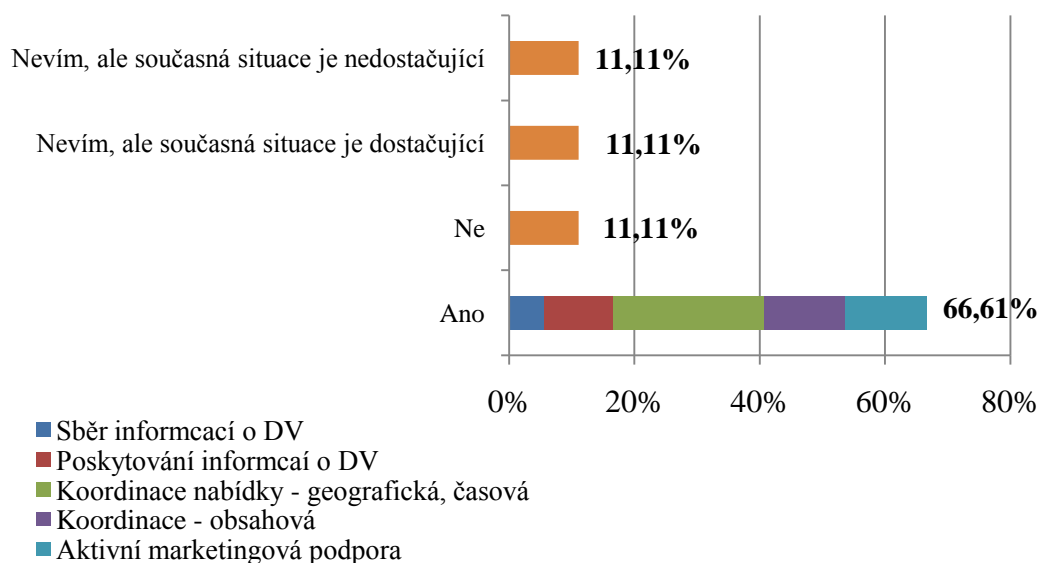


Obrázek 19 – Znázornění odpovědí na otázku: V čem vidíte největší přínos projektu UNIV 2 KRAJE?

ZLÍNSKÝ KRAJ JAKO KOORDINÁTOR?

Dotazníkové šetření zjišťovalo, zda by byl zájem o to, aby se Zlínský kraj postavil do role koordinátora dalšího vzdělávání na svém území a jaké činnosti by měl koordinovat, aby byl přínos co největší a nejefektivnější.

Z pohledu představitelů škol by bylo vhodné, aby Zlínský kraj vstoupil do role koordinátora dalšího vzdělávání v jedné nebo více aktivitách. Vyjádřilo se tak 66,61% dotázaných. Podle nich by byl největší přínos, kdyby se stal koordinátorem nabídky DV se zřetelem na geografické rozmístění a časové plánování. Požadavky na koordinaci nabídky a marketingovou podporu ze strany zřizovatele byly označeny jako druhé v pořadí, co se týká potřeby. Méně výraznými, přesto však uvedenými koordinačními prvky z pohledu krajem zřízených škol pak byl požadavek na koordinaci sběru a poskytování informací o dalším vzdělávání.



Obrázek 20 – Přehled odpovědí na otázku: Myslíte si, že by pomohlo poskytovatelům DV, aby kraj koordinoval nabídku DV?

NEVÝHODNÉ POSTAVENÍ ŠKOLY JAKO POSKYTOVATELE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Otevřenou otázkou bylo zjišťováno, zda a v čem vidí ředitelé dotázaných škol nevýhodnost školy, jako instituce, veřejného subjektu atd., jako poskytovatele dalšího vzdělávání. Zde uvádím přehled jednoznačně specifikovaných odpovědí:

- nemožnost poskytovat DV v dopoledních hodinách (jen výjimečně)
- chybí marketingové vzdělání a tím i marketing kurzů
- na úřadech práce dostávají přednost soukromí poskytovatelé DV
- soukromé vzdělávací instituce mají DV jako svou hlavní činnost, naproti tomu školy ne – je velmi málo prostoru při běžném provozu školy a zvyšujícím se nárokům na práci, jak vedení škol, tak na učitele, ještě realizovat další aktivity s nejistým výsledkem
- nedostatečná časová kapacita učitelů – přetížení
- personální zabezpečení kurzů – hlavně organizační zajištění
- nedostatečná podpora
- soukromé agentury pracují s nasmlouvanými lektory, jsou tedy pružnější

- finance, zdlouhavé žádosti o příspěvky z ESF – zároveň není zajištěn zájem cílové skupiny
- malý region, geografické umístění školy
- malý časový prostor pro poskytování DV – základní je zabezpečení řádné výuky – do 16 hodin a mimoškolní a mimovýukové akce

CO SE MÁ ZMĚNIT V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Druhou otevřenou otázkou šetření byl dotaz na to, co by se podle ředitelů zúčastněných škol mělo změnit v oblasti dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji. Přehled jednoznačných realizovatelných návrhů opatření je obsažen v následujících odrážkách:

- koordinace nabídky DV ve spolupráci s firmami
- nastartovaný systém je v pořádku; využitím mnoha projektů ke tvorbě kurzů DV je již nyní ve školách zpracováno na stovky kurzů; za největší problém považujeme nezájem veřejnosti i firem o DV, nechuť o finanční spoluúčast zájemců o DV
- koordinace dalšího vzdělávání
- Zlínský kraj by měl zmapovat potřeby zaměstnavatelů na DV, dále vytvořit seznam požadovaných kurzů DV, které by podle svých možností mohli realizovat školy
- oblast DV je nutné začít ovlivňovat z úrovně státu (legislativní a daňové pobídky)
- zavedení metodiků pro jednotlivé předměty na SŠ na úrovni kraje
- zaměřit se na zviditelnění a propagaci DV poskytovaného školami
- stále pracovat na aktuální nabídce DV a výběru lektorů

6.2 Výzkum mezi veřejností

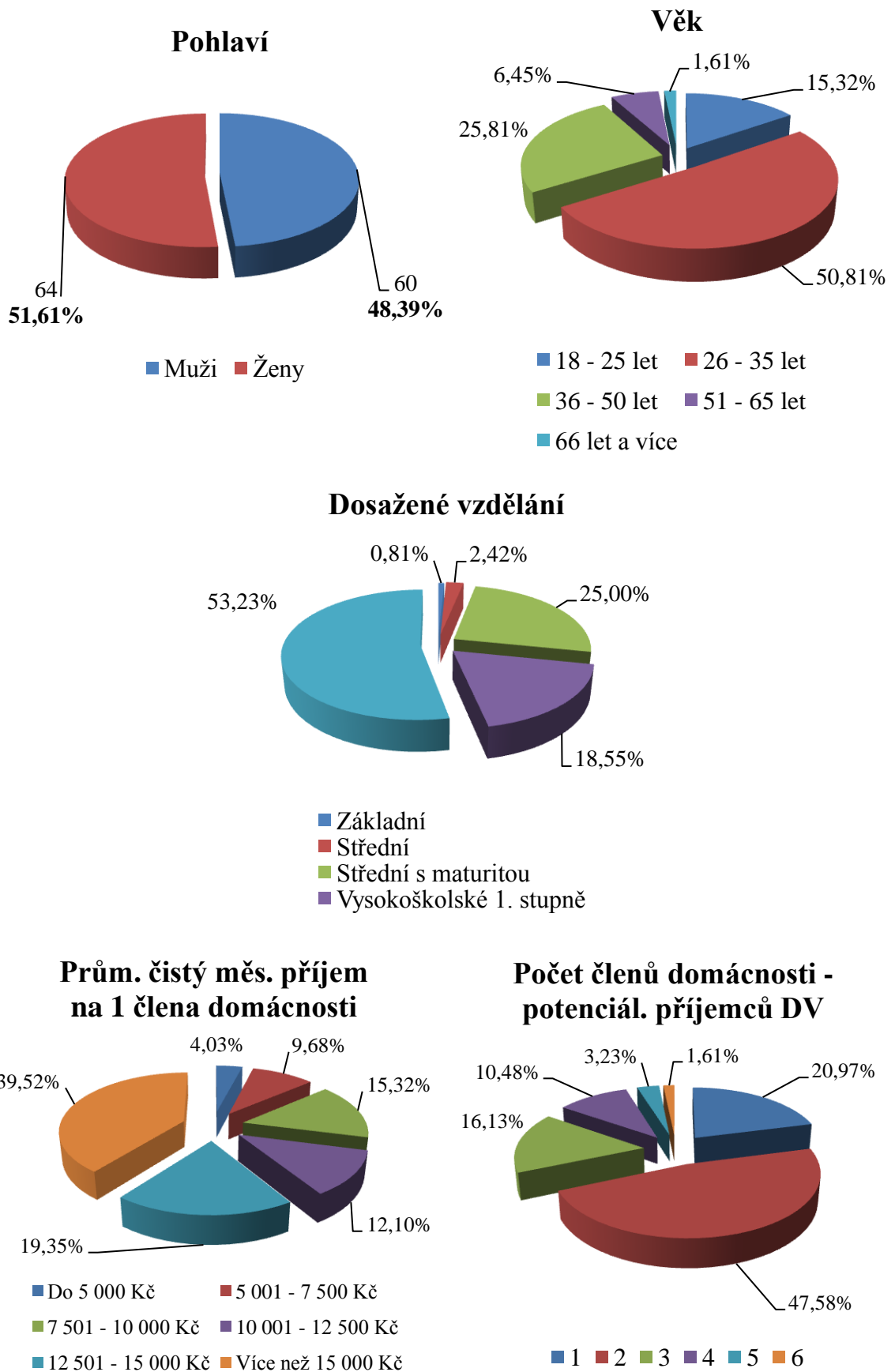
Výzkumná data pro šetření veřejnosti byla získávána v rámci dotazníkového šetření, které probíhalo v červnu a červenci 2011. Do výzkumu se zapojilo 124 respondentů, kteří odpovídali na maximálně 19 otázek, z nichž sedm bylo identifikačních. Podmínka výběru respondentů byla stanovena tak, aby respondent byl zároveň potenciálním, příjemcem dalšího vzdělávání, tzn. min. 18 let a ukončenou pravidelnou docházku do jakéhokoliv stupně školy. Obsah dotazníku je uveden v příloze P II.

SRUKTURA RESPONDENTŮ

Na otázky dotazníku odpovědělo 51,61% žen a 48,39% mužů. Respondenti dosáhli z 53,23% vysokoškolského vzdělání 2. Stupně, z 25,00% středního s maturitou, 18,55% respondentů dosáhlo vysokoškolského vzdělání 1. Stupně, středního vzdělání dosáhlo 2,42% respondentů a základního 0,81%. Z pohledu věku respondentů byla nejvíce zastoupená věková skupina 26 – 35 let, a to 50,81% respondentů, dále pak skupina 36 – 50 let s 25,81% respondentů, skupina 18 – 25 let s 15,32% respondentů, skupina 51 – 65 let s 6,45% respondentů a skupina 66 a více let zabírající 1,61% respondentů. Na obrázku 21 je zaznamenaná struktura respondentů.

Z pohledu složení obyvatelstva je tato skupina respondentů vyšší úrovní dosaženého vzdělání, než je reálné složení obyvatelstva. V rámci věkové struktury je dobře, že je tato skupina vychýlená směrem mladším věkovým skupinám, protože většina potřeb a zájmů o další vzdělávání je směřována do produktivního věku společnosti (starší věkové skupiny již potřebného vzdělání dosáhly). Nejvíce uvedený vzorek odpovídá složení obyvatelstva z pohledu složení podle pohlaví.

Pro potřeby výzkumu tak můžeme konstatovat, že tento náhodný vzorek respondentů má dostatečnou vypovídací schopnost, avšak při hodnocení musíme kontrolovat shodu či neshodu odpovědí skupin s nižším dosaženým vzděláním s majoritní skupinou vysokoškolsky vzdělaných účastníků výzkumu.



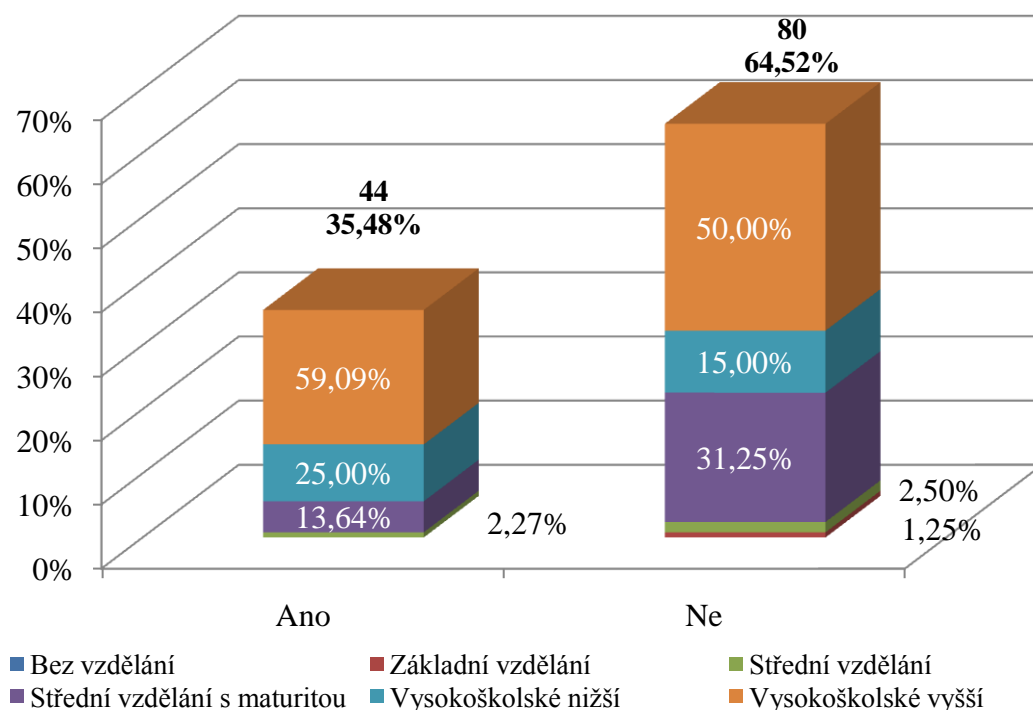
Obrázek 21 – Struktura respondentů ve výzkumu veřejnosti

ZNALOST POJMU DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Základní otázkou průzkumu byl dotaz na znalost pojmu další vzdělávání. Na tuto otázku odpovědělo kladně 70,16% respondentů a 29,84% odpovědělo záporně. Skupiny s nižším dosaženým vzděláním odpověděly na otázku s mírnou převahou kladné odpovědi. Dá se tedy konstatovat, že další vzdělávání se nějakým způsobem v různých formách dotýká asi dvou třetin populace.

ÚČAST V PROCESU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Na tuto otázku, která měla odpovědět, zda se respondenti v právě skončeném školním roce 2010 – 2011 účastnili nějakého dalšího vzdělávání, odpovědělo kladně 35,48% dotazovaných. Záporně pak odpovědělo 64,52% respondentů. Se snižující úrovní dosaženého vzdělání se ještě více prohlubuje neúčast na procesu dalšího vzdělávání. Zajímavou výjimku však v tomto tvoří skupina respondentů s nižší vysokoškolským vzděláním, kde účast na dalším vzdělávání byla v uplynulém školním roce 47,37%. Názorné srovnání přináší obrázek 22.



Obrázek 22 – Podíl počtu účastníků v procesu dalšího vzdělávání podle dosaženého vzdělání.

IDENTIFIKACE ABSOLVOVANÉHO KURZU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Na tuto část výzkumu odpovídali jen ti respondenti, kteří odpověděli kladně na otázku, zda se účastnili ve školním roce 2010 – 2011 procesu dalšího vzdělávání, tzn. o něco více než jedna třetina dotázaných.

Zaměřením se kurzy dalšího vzdělávání, které absolvovali dotázaní, soustředily nejvíce na odborné vzdělávání nebo řemesla, a to ze 47,73%, následovalo jazykové vzdělávání s 22,73% účastníků a další vzdělávání pedagogických pracovníků s 11,36% účastníků z řad respondentů. Posledně jmenované zaměření by se dalo zahrnout do odborného vzdělávání, které tím tak nabude na odstupě od ostatních. Dalšími méně zastoupenými typy kurzů bylo zájmové vzdělávání – 9,09%, občanské vzdělávání – 4,55% a vzdělávání v oblasti ICT – 4,55%.

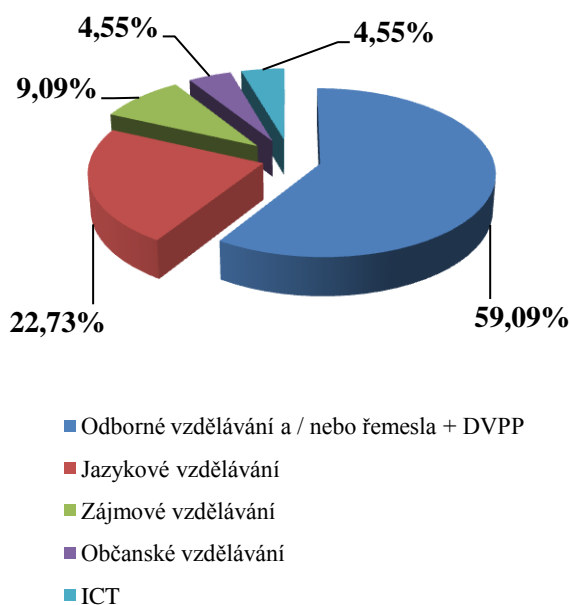
Na otázku o spokojenosti s kvalitou kurzu odpověděla kladně dominantní většina – 88,64% – dotázaných, druhá část odpověděla záporně.

Další otázky zkoumaly motivaci účastníků kurzů. 50% respondentů uvedlo, že jim absolvovaný kurz pomůže v kariérovém růstu, 22,73% z dotázaných však tvrdilo opak. Potvrdilo se i to, že většinu kurzů dalšího vzdělávání absolvují lidé na základě vlastní vůle se jej zúčastnit. To potvrdilo 65,91% z dotázaných, oproti 34,09%, kteří absolvovali kurz s pověřením zaměstnavatele.

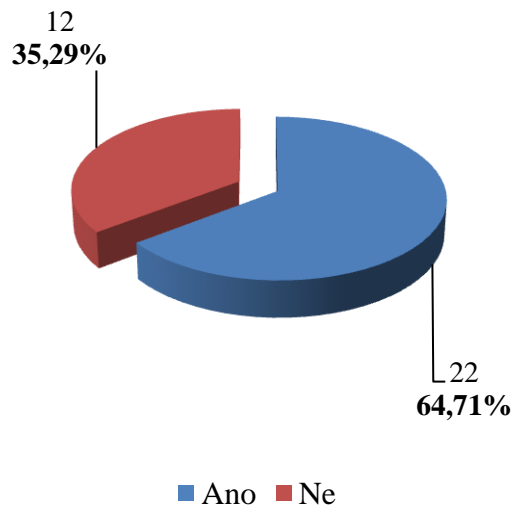
Podářilo se objevit i vazbu mezi kurzy, které respondentům pomohou v kariérovém růstu, a iniciativou zúčastnit se takového kurzu. 63,63% respondentů uvedlo, že jim absolvovaný kurz pomůže v kariérovém růstu a zároveň, že jej absolvovali z vlastní vůle. Na druhou stranu také 31,82% respondentů uvedlo, že na základě iniciativy jejich zaměstnavatele absolvovalo kurz dalšího vzdělání, který jim v kariérovém růstu nepomůže, nebo pochybují o přínosu.

Na obrázku 23 jsou názorné grafické výsledky.

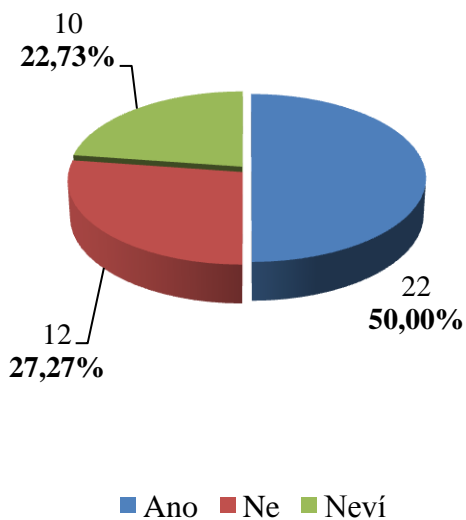
Zaměření kurzů DV



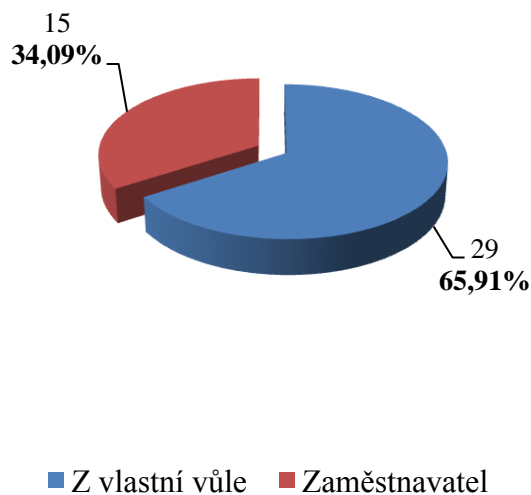
Spokojenost s úrovní absolvovaného kurzu



Prospěch pro kariérní růst



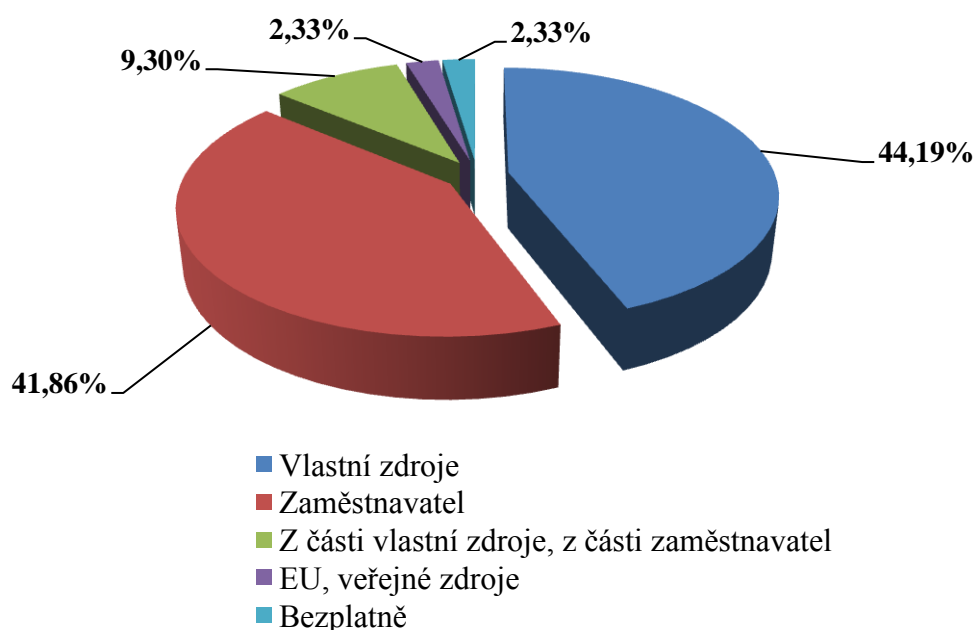
Iniciativa pro absolvování kurzů DV



Obrázek 23 – Znázornění identifikace, spokojenosti a motivace k absolvování kurzů dalšího vzdělávání.

FINANCOVÁNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Z výzkumu vyplynulo, že podíl na financování dalšího vzdělávání je rozložený mezi dva téměř vyrovnané hlavní zdroje – vlastní financování a financování zaměstnavatelem. Mírná většina, 44,18% respondentů, si hradila kompletní náklady na další vzdělávání, zaměstnavatel hradil kompletní náklady celkem 41,86% dotázaných a dalších 9,30% uvedlo, že se na financování podílely obě strany. Výraznou menšinu tvořily zdroje financování z EU a veřejných financí a také absolvování bezplatného kurzu. Vše dokresluje obrázek 24.



Obrázek 24 – Zdroje financování kurzů dalšího vzdělávání, které absolvovali respondenti ve školním roce 2010 – 2011.

ZÁJEM POKRACOVAT VE VZDĚLÁVÁNÍ

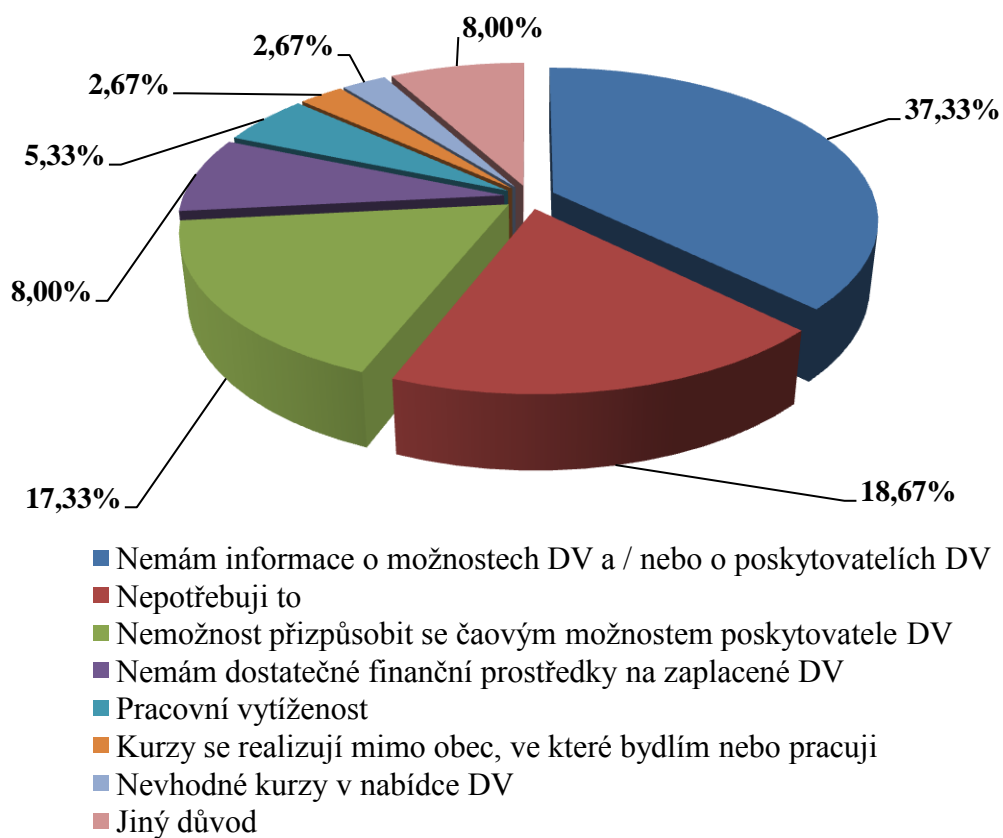
Jedním z úkolů zjišťování u absolventů kurzů dalšího vzdělávání ve školním roce 2010 – 2011 bylo zjistit, zda jsou motivováni v nejbližší době pokračovat ve studiu nebo začít jiný kurz dalšího vzdělávání. Kladně na tuto otázku odpovědělo 59,09% dotázaných a záporně 40,91%.

Porovnáme-li toto zjištění s předchozím zjištěním spokojenosti s kurzy, vidíme zde absolutní nezávislost na případném negativním hodnocení absolvovaného kurzu, který by mohl odrazovat od další účasti na vzdělávání.

DŮVODY NEÚČASTI NA PROCESU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

U respondentů, kteří odpověděli, že se ve školním roce 2010 – 2011 neúčastnili procesu dalšího vzdělávání, byly identifikovány příčiny jejich neúčasti. Nejvyšší podíl na důvodech, které uváděli respondenti, se projevil v nedostatečné informovanosti o kurzech nebo o poskytovatelích dalšího vzdělávání, a to 37,33%. Následným důvodem bylo tvrzení 18,67% dotázaných, že se vzdělávat nepotřebují. 17,33% uvedlo, že se nedokážou přizpůsobit časovým možnostem poskytovatele DV, 8,00% nemá dostatečné finanční prostředky na úhradu kurzů, 5,33% uvádí jako důvod neúčasti pracovní vytíženost, pro 2,67% respondentů je překážkou dojezdová vzdálenost, kterou by museli absolvovat a stejné množství lidí uvádí, že nejsou nabízeny kurzy, které by chtěli. Mezi individuálními důvody se objevilo např.: momentálně to není důležité, vzdělávám se sám podle potřeby, věk, nechce se mi.

Přehled příčin neúčasti na dalším vzdělávání ukazuje obrázek 25.

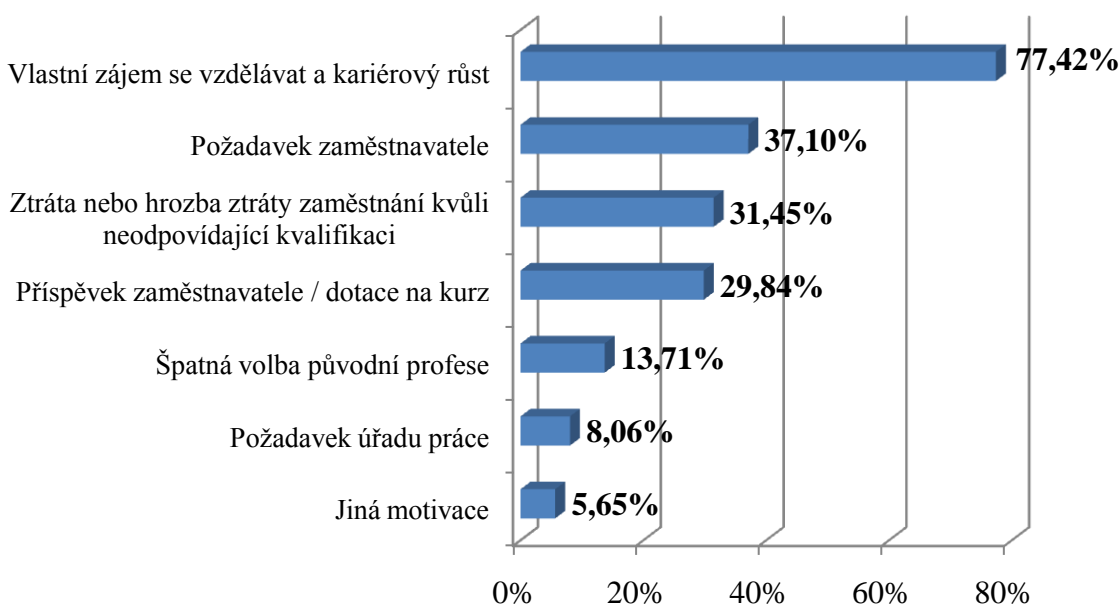


Obrázek 25 – Důvody neúčasti respondentů na dalším vzdělávání.

MOTIVACE K ÚČASTI NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Úkolem výzkumu kromě jiného bylo zjistit, jaké jsou motivační faktory, které by přiměly respondenty k účasti na dalším vzdělávání. Nejvíce zastoupeným motivačním prvkem se ukázal vlastní zájem o vzdělání a kariérový růst, což označilo celkem 77,42% dotázaných. Dále pak respondenti uvedli skupinu důvodů vztahujících se k zaměstnání: Požadavek zaměstnavatele – 37,10%, hrozba ztráty nebo ztráta zaměstnání kvůli neodpovídající kvalifikaci – 31,45% a získání finančních prostředků od zaměstnavatele nebo formou dotací – 29,84% dotázaných. Dalšími důvody s nižší mírou zastoupení byly: Špatná volba původní profese – 13,71%, požadavek úřadu práce v případě ztráty zaměstnání – 8,06% a jiné motivace – 5,65% respondentů.

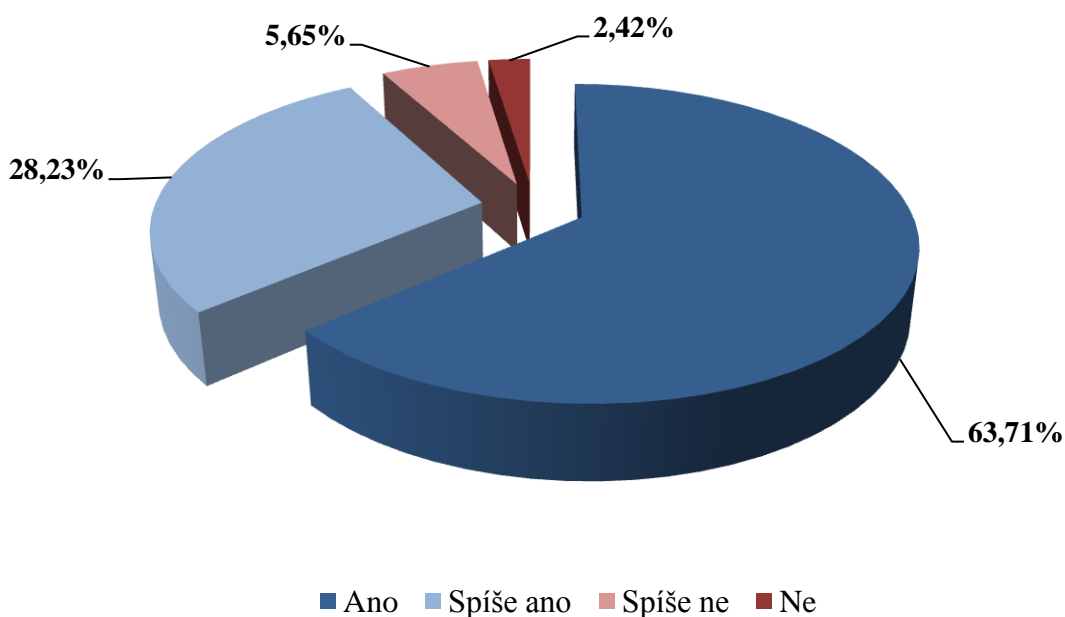
Je zajímavé si dát do souvislosti motivační prvek „vlastní zájem se vzdělávat“ a poměr těch, kteří během posledního roku neabsolvovali žádné další vzdělávání. Poměr těchto hodnot se velmi blíží. O důvodech tohoto rozporu se můžeme jen dohadovat, anebo hledat příčiny v důvodech, které vedly k neúčasti na dalším vzdělávání.



Obrázek 26 – Přehled odpovědí respondentů na otázku: Co vás motivuje nebo co by vás motivovalo účastnit se kurzů DV?

INFORMACE POSKYTOVANÉ ZLÍNSKÝM KRAJEM

V návaznosti na výsledky předchozích šetření na školách a mezi odborníky byl v rámci výzkumu položen dotaz, zda by měl Zlínský kraj shromažďovat informace o dalším vzdělávání, které by byly přístupné například na internetu. Přes devadesát procent respondentů se vyjádřilo k této otázce kladně, konkrétně: Ano odpovědělo 63,71% a spíše ano 28,23% respondentů, k opačnému názoru se kloní s odpovědí spíše ne 5,65% a s odpovědí ne 2,42% dotázaných. Grafické znázornění odpovědí jsou uvedeny na obrázku 27.



Obrázek 27 – Grafické znázornění odpovědí na otázku: Myslíte si, že by vám pomohlo, kdyby Krajský úřad Zlínského kraje shromažďoval informace o kurzech DV v kraji, které by byly přístupné na jednom místě (např. internet nebo tištěný materiál)?

Výsledkem této odpovědi se potvrdila jedna z možností podpory dalšího vzdělávání, která se vyskytovala ve všech třech částech provedeného výzkumu.

INDIVIDUÁLNÍ NÁZORY

V rámci průzkumu byla nechána možnost respondentům se v otevřené otázce vyjádřit k tomu, co by se mělo změnit v oblasti dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji. V následujících odrážkách uvádím podnětné názory.

- větší propagace dalšího vzdělávání
- zajistit pro DV stabilní podporu z veřejných prostředků
- realizovat DV dle potřeb zaměstnavatelů a s jejich spoluprací upravovat nabídku kurzů na základě analýzy potřeb pracovního trhu
- zlepšit informovanost o možnostech vzdělávání
- měla by vzniknout databáze vzdělávacích příležitostí v kraji - na jednom místě všechny typy kurzů
- školy, které mají často nejlepší materiální podmínky pro realizaci odborných kurzů, by se měly začít chovat tržně a dělat marketingové aktivity pro získání zájemců.
- měly by se více konat krajem organizované semináře, akce na podporu informovanosti veřejnosti o možnostech a potřebnosti DV
- začít realizovat skutečnou (a nikoliv jen na papíře deklarovanou) spolupráci kraje s dalšími institucemi – hospodářské komory, Univerzita Tomáše Bati, poskytovatelé DV, úřady práce
- je zjevné, že vytváření podmínek pro růst vzdělanosti obyvatel kraje není téma pro současnou politickou reprezentaci
- mělo by přestat to být zdarma
- oblasti nabízených kurzů, flexibilita nabídek, kurzy by měly být zaměřeny na získání praktických dovedností, což by nahradilo velké množství mnohdy zbytečné teorie
- rozšířit nabídku, informovat potenciální uchazeče všemi možnými prostředky, regionální TV, Zlínský magazín, veřejná doprava
- shromáždit alespoň základní nabídku a informace na jednom místě – přehledně, stručně, aktuálně, s odkazy na poskytovatele, a to včetně například možnost í financování DV (projekty, podpora ministerstev, krajů, měst, veřejné správy...)
- příspěvek pro ty, kteří si další vzdělávání nemohou dovolit z finančních důvodů
- schopnost odpovědných institucí přilákat do Zlína více zajímavých vzdělávacích aktivit, za kterými tak musíme jezdit především do Prahy a do Bratislavy
- více přizpůsobit požadavkům zaměstnaného člověka (termíny přednášek, náplň studijních programů, způsoby zkoušení i dalších nároků na studenty DV)
- zapojit Univerzitu Tomáše Bati do procesu DV

Nejvíce se opakujících podnětů bylo na téma informovanosti, propagace a náplně kurzů. To jsou určitě podnětné směry, ze kterých by měla v budoucnu vycházet opatření směřující k rozvoji oblasti dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji.

6.3 Výzkum mezi představiteli firem a odborných institucí

Výzkum mezi představiteli firem a odborných institucí jsem prováděl kombinovanou formou – dotazníkovým šetřením a rozhovorem. Průzkumu se zúčastnilo 6 osob z řad poradního orgánu působícího ve Zlínském kraji. Pro zachování anonymity nebudu uvádět jejich jména, avšak pro identifikaci představím alespoň jejich postavení v praxi:

1. Jednatel stavební společnosti
2. Výkonný ředitel poradenské firmy v oblasti RLZ
3. Rektor soukromé vysoké školy
4. Zástupce Krajského úřadu Zlínského kraje ve vedoucím postavení
5. Generální ředitel strojírenské společnosti
6. Ředitel úřadu práce

NA ČEM SE SHODLI

Respondenti se zcela jednoznačně shodli na tom, že tvorba kurzů dalšího vzdělávání by se měla odehrávat výhradně podle požadavků zaměstnavatelů tím, že se zinovují stávající nebo vytvoří zcela nové kurzy dalšího vzdělávání. Ve většině případů také uvedli, že stejně jako k zaměstnavatelům by měly školy přistupovat i k úřadům práce, podle jejichž požadavků by měly vytvářet nabídku DV.

Zúčastnění výzkumu se většinou shodli na tom, že problém na straně poskytovatelů dalšího vzdělávání – škol – vzniká neochotou přizpůsobit se časovým požadavkům zájemců a také slabé marketingové aktivitě sloužící k oslovení potenciálních zájemců o další vzdělávání. Na straně příjemců DV označili většinou za problém neochotu veřejnosti se vzdělávat a nedostatečné finanční prostředky těchto zájemců o vzdělávání, což spolu souvisí, jak jsem popisoval v předcházejících kapitolách. Překážky, které respondenti většinou identifikovali ve spojitosti s trhem práce, popisují jako nízkou míru potřeby zaměstnavatelů zvyšovat kvalifikaci svým zaměstnancům a zároveň s tím spojený problém neochoty vydávat ze svých zisků peníze na takové vzdělávání.

Na téma motivace se vzdělávat se s výraznou převahou shodli na tom, že český zaměstnanec bude motivován jen tehdy, pokud mu bude hrozit reálně ztráta zaměstnání. V otázce motivace škol realizovat další vzdělávání taková jednoznačná shoda nepanovala, avšak většinově byla za motiv označena snaha předejít nebo vyřešit ekonomickou situaci na škole, kde vlivem demografického propadu ubývá žáků a tím i velikost příjmové složky rozpočtu školy. Dále za důležitý princip uvedli, že významnou roli pro realizaci kurzů dalšího vzdělávání může sehrát tradice nebo jméno dané školy.

O výhodách škol pro uskutečňování dalšího vzdělávání se dotazovaní shodli v tom, že mají v podstatě exkluzivní podmínky, ale neumějí s nimi nakládat, a to zejména nízkou flexibilitou při stanovování podmínek pro účastníky kurzů, ale i v rámci přizpůsobení se podmínkám zadavatelů, tzn. např. úřadů práce.

Respondentům byla také položena otázka ve vztahu k projektu UNIV 2 KRAJE. Zde byl názorový soulad v prospěšnosti projektu, a to hlavně kvůli budování center celoživotního vzdělávání, ale také proto, že jednou z aktivit projektu je i to naučit pedagogy, kteří v rámci svého zaměstnání učí mládež, učit dospělé.

Koordinace nabídky dalšího vzdělávání prostřednictvím Zlínského kraje byla dalším tématem pro zjišťování názorů. Všichni dotázaní odpověděli, že oblasti dalšího vzdělávání pomůže aktivní působení kraje. Nejvíce doporučovali koordinaci nabídky geografického a časového charakteru, větší působnosti v informování o DV a marketingových aktivitách podporujících poptávku po vzdělávání.

V závěru šetření jsem položil zúčastněným otázku, kterou měli doporučit Zlínskému kraji, co by měl změnit v přístupu k DV. V následujících odrážkách uvádím jednoznačně definované a realizovatelné návrhy:

- kraj by měl motivovat občany k dalšímu vzdělávání, neměl by to dělat jen kraj, ale i stát
- zredukovat počet středních odborných škol a ty vybrané přeměnit ve skutečná centra celoživotního učení, kde se bude 12 hodin denně vzdělávat – děti, pedagogové, zaměstnanci firem, nezaměstnaní, veřejnost
- kraj by měl v oblasti DV koordinovat finanční toky, podporovat marketing, zajistit odstranění protekcionismu na úřadech práce, podporovat spolupráci center DV s komerčními vzdělávacími institucemi, které vždy budou mít lepší marketing, ale mohou využívat za úplaty techniku a lidi z center DV

- vedení center DV by mělo být významně finančně zainteresováno na tržní úspěšnosti
- zaktivizovat činnost Komise Rady Zlínského kraje pro RLZ ke koncepční, kreativní a tvůrčí práci a vytvořit platformu pro výměnu zkušeností se sociálními partnery
- více spolupracovat s odborníky zaměstnavatelů, kteří jsou schopni předávat své zkušenosti v rámci jejich odbornosti
- zlepšit spolupráci: zaměstnavatel – škola – kraj

6.4 Závěry výzkumů

Z provedeného výzkumu mezi řediteli škol, které realizují nebo mají potenciál realizovat další vzdělávání, mezi veřejností jako potenciálním příjemcem dalšího vzdělávání a mezi odbornou veřejností, která v rámci svých profesních aktivit řeší přímo či nepřímo problematiku vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů vyplývají závěry, které popíšu v této kapitole. Závěry jsou globalizované a rozhodně nepopisují přístup jednotlivé školy ani osoby, ale popisují celý systém a společnost většinově.

Tvorba vzdělávacích programů DV probíhá na školách v rozporu s názory odborné veřejnosti, která upřednostňuje aktivní přístup, tzn. komunikaci se zaměstnavateli a úřady práce, zatímco v současné době školy své kurzy vytvářejí nebo inovují jen pro účely projektů, respektive získávání dotačních zdrojů příjmu.

Zajímavým rozporem v šetření je otázka motivace k dalšímu vzdělávání na straně příjemců. Sami příjemci tvrdí, že nemají dostatečné informace o tom, kde a co se mohou vzdělávat, avšak největší překážku poskytovatelé DV a odborná veřejnost spatřují v neochotě si zvyšovat kvalifikaci a slabým zdrojů pro financování tohoto vzdělávání. Zdánlivý rozpor však může mít společného jmenovatele, kterým by opravdu mohly být chybějící informace o DV, neboť pouze necelá jedna pětina z veřejnosti tvrdila, že se vzdělávat nepotřebuje a ani ne jedna desetina uvedla finanční překážku.

Zajímavá situace vznikla u problému překážek na straně škol, jako poskytovatelů DV. Oni sami označili jako největší překážku nemožnost se přizpůsobit časovým požadavkům zájemců o další vzdělávání, avšak odborná veřejnost tuto situaci označila jako „neochotu“ a dodává k tomu slabý nebo špatný marketing. Pokud k tomu přidáme, že překážka přizpůsobení se časovým požadavkům poskytovatele vzdělávání je kritická pro necelou pětinu

potenciálních účastníků kurzů, jde o poměrně zásadní problém, který by se měl systémově řešit.

Shoda mezi představiteli škol a odborné veřejnosti panovala v názoru na nízkou míru potřeby (možná i zainteresovanosti) zaměstnavatelů na vzdělávání svých zaměstnanců, s čímž je spojena také neochota vydávat na takové vzdělání finanční prostředky. K tomuto závěru lze přidat ještě jeden výsledek, který má úzkou spojitost. Téměř 30% občanů tvrdí, že je pro ně motivací k účasti na dalším vzdělávání finanční příspěví zaměstnavatele nebo získání dotace, která zcela nebo zčásti uhradí náklady na vzdělávání. Pravděpodobně by tuto závislost bylo dobré v budoucnu prozkoumat detailněji.

V otázce motivace k účasti na dalším vzdělávání se shodli respondenti z okruhu poskytovatelů s veřejností, že nejvíce je motivuje vlastní zájem vzdělávat se nebo možnost postoupit v kariérovém stupni. Velkou váhu také dali dvěma důvodům, které jsou rozdílné, avšak mohou mít hodně společných kořenů, a to požadavek zaměstnavatele a hrozba ztráty zaměstnání. Pokud bychom uvažovali, že nereagování na požadavek zaměstnavatele je reálným důvodem pro ztrátu zaměstnání, musíme tyto dva důvody spojit. V tomto okamžiku pak dojde ke shodě skupin respondentů z okruhu poskytovatelů a odborné veřejnosti, která tento druh motivace považuje za ten, který má výraznou převahu nad ostatními. Je dobré v této souvislosti opět připomenout téměř 30% míru motivace, uvedenou potenciálními příjemci dalšího vzdělávání při získání financí na kurzy od zaměstnavatele nebo z jiných zdrojů. Nedostatek finančních zdrojů totiž může vyvolávat dojem nezájmu o vzdělávání.

Podstatným závěrem, který můžeme vyvodit z výsledků výzkumu, je vlastní ekonomická podstata dalšího vzdělávání realizovaného na školách. Vlivem demografického vývoje mají školy nižší počty žáků a tím i nižší příspěvky z normativů. Jelikož krajské rozpočty nejsou schopny dlouhodobě nést zátěž krytí vzniklých výpadků příjmů, dochází logicky k optimalizaci sítě škol – rušení, slučování, vytváření center vzdělávání atd. Jedná se však o složitý a dlouhý proces, který musí růst na základech dlouhodobých strategických rozhodnutí. Není tedy divu, že hlavním motivem škol pro realizaci dalšího vzdělávání se stalo doplnění výpadků příjmové stránky rozpočtu. Tento trend, i když ne masový, může přinést ovoce v tom, že se školy naučí pohybovat na trhu a stanou se rovnocennými hráči ve srovnání s marketingovým uměním soukromých vzdělávacích institucí. Pro to, aby tomu tak bylo, je však naprosto nezbytná podpora, možná i řízení procesu, ze strany zřizovatele.

Posledním tématem, které může sloužit jako podklad pro návrhy opatření, a kterým se budu v této práci zabývat, je role Zlínského kraje v podpoře oblasti dalšího vzdělávání na svém území. Ve všech třech provedených šetřeních došlo k naprosté shodě v tom, že by se kraj měl angažovat jako poskytovatel informací a koordinátor.

Předávání informací je nezbytným krokem pro zvýšení zájmu o další vzdělávání. Dovolím si k tomu doplnit to, že jenom předávat informace nestačí. Musí jít o promyšlenou marketingovou strategii, anebo alespoň návazné kroky, jak pootevřít dvířka zájmu potenciálním účastníkům kurzů. Jde přeci o jeden z cílů kraje – zvyšovat vzdělanost.

V otázce, co by měl kraj koordinovat, také panovala shoda. Podle respondentů by se měl starat zejména o časovou a geografickou otázku nabídky DV. Znamená to, že by měl určovat, kdy a kde budou probíhat kurzy dalšího vzdělávání. Přiznám se, že výsledek tohoto zjištění je pro mě poměrně velkým překvapením, protože se očekává nějaký autoritativní zásah, který prakticky určí, kdo, kdy a co bude v oblasti vzdělávání dospělých dělat. Z pohledu příjemce, a za ty bychom v určitém pohledu mohli považovat i podniky, je samozřejmě mnohem lepší, když někdo bude dbát na geograficky a časově sladěnou nabídku kurzů, z pohledu poskytovatelů je však tato odpověď jen dalším důkazem marketingové nevyzrálosti.

V kapitole 7 uvádím možné návrhy opatření, které by Zlínský kraj mohl realizovat ve vztahu k dalšímu vzdělávání.

7 NÁVRH MOŽNÝCH POSTUPŮ ZLÍNSKÉHO KRAJE VEDOUCÍCH K ROZVOJI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V JÍM ZŘÍZENÝCH ŠKOLÁCH

Z uvedených výsledků výzkumů, zkušeností a poznatků z praxe zde předkládám možné návrhy na realizaci opatření vedoucích k rozvoji dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji.

SLEDOVÁNÍ RIZIKOVÝCH OBORŮ VZDĚLÁNÍ

Návrh opatření: *Spolupráce mezi Zlínským krajem a úřadem práce ve Zlíně v mapování míry neuplatnění absolventů škol ve vztahu k oboru a porovnávat ji s počtem absolventů registrovaných jako uchazeči o zaměstnání.*

Míra uplatnění absolventů je podílem mezi počtem registrovaných absolventů na úřadu práce ve školním roce bezprostředně následujícím po školním roce ukončení jejich studia a počtu absolventů, kteří daný rok ukončili studium, celé vyjádřeno v procentech. Údaj by se mohl sledovat do dvou let od ukončení studia včetně časových závislostí. Bylo by vhodné, kdyby tato veličina byla sledována jak v celém kraji, tak po okresech.

Tato míra neuplatnění dá jasný pohled na věc, které obory vzdělání jsou na trhu práce neuplatnitelné a do jaké míry. Z tohoto údaje se při dlouhodobém sledování bude dát vyčíst předpokládaný sklon k mezioborovým rekvalifikacím.

V rámci politiky školství v kraji může tento ukazatel přinést další opatření týkající se optimalizace vyučovaných oborů ve středních školách. Ačkoliv jsou školy zřizované krajem do velké míry autonomní subjekty, existuje celá řada nástrojů, kterými může vedení kraje motivovat ředitele k určitým změnám.

Zveřejnění žebříčku měr neuplatnění oborů s vhodným komentářem na veřejnosti by se dala ovlivnit i poptávka po některých rizikových oborech vzdělání.

Z dlouhodobého hlediska je opatření zaměřeno spíše proti realizaci dalšího vzdělávání, ale mělo by přispět více k omezení rekvalifikací v rámci nepříbuzných oborů a tím i ke zvýšení efektivity výstupů středního vzdělávání.

Způsob zajištění a požadavky:

- *Technické:* Nejsou vytvořeny jiné technické nároky na získání dat než, které se sbírají. Všechna podkladová data jsou k dispozici na Úřadu práce ve Zlíně a na Odboru školství, mládeže a sportu Zlínského kraje.
- *Organizační:* Statistická data by měl zpracovávat úřad práce na základě podkladových dat dodaných krajským úřadem (v měsíci říjnu příslušného roku). Způsob oborového členění by měl vzejít z jednání mezi oběma subjekty. Výsledky by vyvěšoval v pravidelných informačních materiálech.
- *Personální:* Nejsou kladeny nové nároky, vše lze zajistit ze současných zdrojů.
- *Legislativní:* Bez nároků – je v souladu se Zákonem č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím.
- *Finanční:* Bez nároků.

POVINNÉ SLEDOVÁNÍ REALIZACE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ŠKOLÁCH ZŘIZOVANÝCH ZLÍNSKÝM KRAJEM

Návrh opatření: *Zavést povinný sběr dat o dalším vzdělávání realizovaných školami.*

Doposud jde o dobrovolnou dodávku dat s poměrně malou návratností a tím i vypovídací schopností.

Na základě sesbíraných dat se dá provést analýza nabízených kurzů, jeho geografické a časové rozmístění, rozsah a výstupy. Tato data budou moci sloužit k předávání informací veřejnosti, marketingové podpoře DV realizovaného ve Zlínském kraji a pokud bude třeba, tak i k optimalizaci nabídky dalšího vzdělávání.

Způsob zajištění a požadavky:

- *Technické:* Využití stávajícího dotazníkového formuláře, který se jednou za půl roku rozesílá ředitelům škol zřizovaných krajem. Nové technické nároky se nepředpokládají.
- *Organizační:* Vydat nařízení vedoucího odboru školství, mládeže a sportu ředitelům středních škol zřizovaných krajem o povinnosti zpracovat zasílaný dotazník. Následným krokem by mohlo být zavedení hodnocení aktivity v oblasti dalšího vzdělávání v pravidelném hodnocení ředitelů na základě dodaných dat.
- *Personální:* Nejsou kladeny nové nároky, vše lze zajistit ze současných zdrojů.

- *Legislativní:* Bez nároků – je v souladu se Zákonem č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a Zákonem č. 129/2000 Sb. o krajích.
- *Finanční:* Bez nároků.

DATABÁZE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Návrh opatření: *Zahájení realizace opatření vyplývajícího z Regionální inovační strategie – vytvoření informační a komunikační platformy pro další vzdělávání ve Zlínském kraji.*

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.2, měly už v tomto roce probíhat na základě schváleného Akčního plánu Regionální inovační strategie práce na vybudování a správě internetového portálu celoživotního vzdělávání podporujícího spolupráci středních škol s podnikateli. Měly zde být shromážděny informace ze strany nabídky i poptávky kurzů celoživotního vzdělávání včetně databáze těchto kurzů a e-learningových kurzů. Internetový portál měl umožnit vyhledávání všech dostupných kurzů podle různých kritérií. Firmy měly mít možnost zadat požadavek na sestavení kurzu na míru, příp. nabídnout svůj vlastní kurz.

Pro toto opatření také výrazně hovoří výsledky provedených šetření v rámci výzkumu při vypracovávání diplomové práce.

Způsob zajištění a požadavky:

- *Technické:* Vytvořit projekt, který bude plně v souladu se zmiňovanou akcí. Výsledným produktem by měl být internetový portál celoživotního vzdělávání. Nové technické nároky vzejdou z práce na tvorbě projektu a budou pokryty z finančních zdrojů projektu.
- *Organizační:* Vytvořit organizační strukturu pro realizaci projektu a jeho následné udržení, tzn. zda bude realizátor i provozovatelem portálu, nebo kdo bude zodpovědný za aktualizaci portálu atd.
- *Personální:* Vytvoření projektové skupiny pracovníků z vlastních zdrojů. Krytí nákladů na platy vzejde ze zdroje financování.
- *Legislativní:* Bez nároků – je v souladu se Zákonem č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím.
- *Finanční:* Financování z Operačního programu vzdělávání pro konkurenceschopnost, Oblasti podpory 3.2, tzn. při předpokládaném rozpočtu navrženém v akčním

plánu 8 mil. Kč by se 6,8 mil. Kč (85%) podílely zdroje z ESF a 1,2 mil. Kč (15%) státní rozpočet ČR.

KRAJSKÝ KOORDINÁTOR DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Návrh opatření: *Vytvoření pozice krajského koordinátora pro další vzdělávání.*

V rámci projektu UNIV 2 KRAJE existuje krajský koordinátor, který zastřešuje správnou realizaci projektu ve Zlínském kraji. Koordinuje činnost všech 25 škol zapojených do všech aktivit, sleduje ukazatele a poskytuje informace.

Podobnou roli by měl zastávat krajský koordinátor pro další vzdělávání. Mohl by využívat všechny nástroje vedoucí k efektivnímu poskytování dalšího vzdělávání včetně komunikace s úřady práce, zaměstnavateli, veřejností. Mohl by realizovat marketingové aktivity na podporu dalšího vzdělávání, realizovat projekty, které by mohly podnítit jak poptávku, tak nabídku vzdělávání.

Zda by šlo o pozici na krajském úřadu, nebo o přidělení souboru činností některé ze současných existujících příspěvkových organizací neumím posoudit vzhledem k mému nedostatečnému přehledu o možnostech krajského úřadu ve vztahu k vytváření pracovních pozic ve veřejné správě a ekonomických možnostech úřadu.

Způsob zajištění a požadavky:

- *Technické:* Standardní nároky na vytvoření pracovního místa.
- *Organizační:* První možností by bylo začlenit agendu koordinátora jako část pracovní agendy stávajícímu pracovníkovi úřadu s přímou vazbou na koncepčního pracovníka a vedoucího odboru. Druhá varianta předpokládá převedení náplně práce na školskou příspěvkovou organizaci kraje.
- *Personální:* Obě varianty mohou v různých úrovních intenzity zvládnout buď současní pracovníci (rozšířením pracovní agendy) nebo nově rekrutovaní zaměstnanci.
- *Legislativní:* Bez nároků, v souladu se Zákonem č. 129/2000 Sb. o krajích.
- *Finanční:* V závislosti na zvolené variantě 0,5 – 1 pracovní úvazek.

VOUCHERY NA DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Návrh opatření: *Realizovat projekt zajišťující emisi voucherů na další vzdělávání podle předem daných kritérií.*

Buď vytvořením krajského fondu, nebo v rámci projektu vytvořeného Zlínským krajem získat finanční prostředky pro zájemce o další vzdělávání formou např. voucherů. Potenciální příjemci dalšího vzdělávání by mohli ve zjednodušeném výběrovém řízení zdůvodnit potřebnost daného vzdělávání, zdůvodnit potřebnost žádosti o finanční příspěvek a vazbu na současného nebo budoucího zaměstnavatele nebo úřad práce. Žadatel by měl povinnost si část nákladů na vzdělávání hradit ze svých zdrojů, avšak většinový podíl by byl realizován prostřednictvím voucherů. Žadatel by byl nějakým způsobem vázán na předložení výstupu (osvědčení o absolvování) a tím splněním podmínek.

Výběr kurzů by mohl být prováděn z limitovaného seznamu, což by mohl být i nástroj regulace nabídky. Stejným způsobem by se dala v rámci projektu, pokud by to bylo nezbytně důležité, omezit nebo regulovat nabídka poskytovatelů vzdělávání.

Jednou z aktivit projektu by mohla být realizace i výše uvedeného portálu o dalším vzdělávání.

Způsob zajištění a požadavky:

- *Technické:* Zřízení dotačního fondu Zlínského kraje nebo vytvoření projektu, kterým by se dosáhlo výše uvedených cílů.
- *Organizační:* Vytvoření mechanismu příjmů žádostí o kofinancování kurzů dalšího vzdělávání a metod posuzování žádostí.
- *Personální:* Vytvoření nové pracovní agendy, která by se stalo součástí pracovní agendy současného zaměstnance krajského úřadu nebo z projektu nově vytvořeného pracovního místa.
- *Legislativní:* V případě dotačního fondu by jej podle Zákona č. 129/2000 Sb. o krajích muselo schválit zastupitelstvo kraje, což je de facto politický proces. V případě tvorby projektu, nejsou kladeny další nároky.
- *Finanční:* V případě dotačního fondu by musel kraj v rámci tvorby rozpočtu fixovat částku schválenou k tomuto účelu. Velikost fondu schvaluje zastupitelstvo, na základě předloženého krajského rozpočtu předem projednaného mezi radou a vedením odborů a krajského úřadu. V případě tvorby projektu by měly být zdroje krytí v Operačním programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, což znamená, že kra-

ji by náklady v období realizace projektu nevznikly. V následném období udržitelnosti by však musel kraj zajistit jiný zdroj financování, např. formou výše uvedeného dotačního fondu.

ZÁVĚR

V rámci mé diplomové práce jsem popsal stav dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji, jeho východiska a možná směřování. V současné ekonomicko společenské situaci se této oblasti na jednu stranu věnuje spousta energie, na druhou stranu často neefektivně a mnohdy též tato oblast uniká z hledáčku zaměření.

Další vzdělávání jistě není nejdůležitějším zájmem společnosti. Dnes se vedle své podstaty také často stala druhem vedlejší činnosti škol, možností tvorby zisku pro soukromé podnikatele, možností úspor v rámci hospodářské krize nebo zdrojem pro dotace ať už smysluplné či nesmyslné. Přesto je další vzdělávání do budoucna strategickým pilířem rozvoje lidských zdrojů, zvyšování ekonomického potenciálu a hlavně udržení konkurenceschopnosti ekonomiky jako celku.

Naštěstí si tyto záležitosti uvědomuje čím dál tím více lidí, kteří tento poznatek získali na základě svých nebo cizích negativních zkušeností, nebo osvíceneckým přístupem k problematice vzdělávání a rozvoje lidského potenciálu. Problém ale vzniká ve chvíli, kdy má oblast dalšího vzdělávání získat vyšší prioritu, neboť tuhé veřejnoprávní vazby s nízkou pružností ke změně neumožňují příliš velké prosazování rozvoje. Mám na mysli jak státní, tak krajský úřednický aparát a politickou reprezentaci na obou úrovních.

I přes tyto zdánlivě složité překážky se však začínají projevat pozitivní aktivity ve vztahu k dalšímu vzdělávání. Mají je na svědomí většinou mimoministerské instituce, i když jsou jimi třeba zřízeny. Za všechny můžu jmenovat třeba Národní vzdělávací fond, Národní ústav odborného vzdělávání nebo Asociaci institucí vzdělávání dospělých ČR. Ve většině krajů České republiky také existují, avšak ne vždy vyvíjejí činnost, krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů, které občas přinesou zajímavé náměty k realizaci nebo diskusi. Každoročně od roku 1993 je pořádán v celé republice motivační „Týden vzdělávání dospělých“, který má za cíl vzbudit mezi veřejností zájem další vzdělávání. A existuje celá řada dalších aktivit, kterými je podporováno další vzdělávání.

I tak si dovoluji tvrdit, že je to málo na to, v jakém stavu je dnešní společnost a ekonomika. Chybí jasná koncepce, cíle, opatření a kooperace. Všechny aktivity jsou výsledkem aktuálních potřeb a ne realizovaným plánem po důkladné analýze současného stavu a predikci vývoje školství, společnosti a trhu práce. Záleží tedy velmi individuálně na tom, jaká politická reprezentace a s jakými ambicemi řídí kraj, jak dokáže motivovat ke spolupráci a

informačně propojovat důležité sociální partnery a nakolik je to charizmatická či vůdčí osobnost.

Věřím, že v budoucnu bude důležitost dalšího vzdělání doceněna a mnohé z přístupů k této problematice se změní. K tomu měla přispět i tato kvalifikační práce, kterou jsem sdělil své postoje a zkušenosti získané nejen studiem, ale také praxí na pozici koncepčního pracovníka ve školství Odboru školství, mládeže a sportu Zlínského kraje

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] BENEŠ, Milan, et al. *Idea vzdělávání v dnešní společnosti*. 1. Praha : Eurolex Bohemia s. r. o., 2002. 110 s. ISBN 80-86432-40-8.
- [2] European Commision. *Adult education trends and issues in Europe*. Brussels, Belgium : [s.n.], 2006. 73 s. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/education/pdf/doc268_en.pdf>.
- [3] GARTENSCHLAEGER, Uwe. *European Adult Education outside the EU*. Bonn : Die Deutsche Bibliothek, 2009. 167 s. Dostupné z WWW: <http://www.eaea.org/doc/pub/ALE_outside_Europe09.pdf>. ISBN 978-3-88513-785-6.
- [4] PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: Výkladový slovník*. 1. Praha: Akademie věd České republiky, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
- [5] PALÁN, Zdeněk; RÝZNAR, Ladislav. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2000. 127 s. ISBN 80-7041-879-6.
- [6] PRESTON, John; FEINSTEIN, Leon. *Adult Education and Attitude Change*. [s.l.] : Centre for Research on the Wider Benefits of Learning, 2004. 50 s. Dostupné z WWW: <<http://www.learningbenefits.net/Publications/ResReps/ResRep11.pdf>>. ISBN 0-9547871-1-0.
- [7] ÚLOVCOVÁ, Helena, et al. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. 1. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2011. 99 s. Dostupné z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_2010_internet.pdf>. ISBN 978-80-87063-38-5.

Zákony, vyhlášky, standardy:

- [8] *Akční plán Regionální inovační strategie Zlínského kraje*. Zlín : Zlínský kraj, 2008. 29 s. Dostupné z WWW: <<http://www.inovace-zlinskykraj.cz/projekt/dokumenty.html>>.

- [9] Česká republika. ZÁKON ze dne 12. dubna 2000 o krajích (krajské zřízení). In *Sbírka zákonů*. 2000, 38, s. 1765-1782. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3426>>. ISSN 1211-1244.
- [10] Česká republika. ZÁKON ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů*. 2004, 143, s. 8270-8316. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>>. ISSN 1211-1244.
- [11] Česká republika. ZÁKON ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In *Sbírka zákonů*. 2004, 190, s. 10262-10324. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4494>>. ISSN 1211-1244.
- [12] Česká republika. ZÁKON ze dne 30. března 2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). In *Sbírka zákonů*. 2006, 61, s. 2097-2113. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4907>>. ISSN 1211-1244.
- [13] *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky : 2007*. Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007. 61 s. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-cr>>.
- [14] *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Zlínského kraje : 2008*. Zlín : Zlínský kraj, 2008. 83 s. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?docid=66646&doctype=ART&nid=2811&cpi=1>>.
- [15] *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 20. prosince 2006. 72 s. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>.
- [16] *Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 - 2020*. Vytvořili Petr Zahradník a Jan Jedlička. Zlín : Zlínský kraj, 2009. 206 s. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?docid=82335&doctype=ART&nid=8668&cpi=1>>.

Internetové zdroje:

- [17] *Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR* [online]. 2011 [cit. 2011-08-01]. Vzdělávejte se pro růst!. Dostupné z WWW: <<http://www.amsp.cz/vzdelavejte-se-pro-rust>>.
- [18] Český statistický úřad. *Projekce obyvatelstva v krajích a oblastech ČR do roku 2065* [online]. 2011 [cit. 2011-05-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/4021-10>>
- [19] *Fondy Evropské unie* [online]. 2007 [cit. 2011-07-20]. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>.
- [20] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2009 [cit. 2011-08-01]. Hodnocení efektů projektu „Vzdělávejte se!“ . Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/9882/priloha1.pdf>>.
- [21] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2011 [cit. 2011-06-29]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>
- [22] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2011 [cit. 2011-08-01]. Vzdělávejte se pro růst!. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust~>>.
- [23] *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2010, Poslední změna souboru: 2010-10-12 14:20:43 [cit. 2011-06-29]. Výsledky šetření Labour force survey 2009. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysledky-setreni-labour-force-survey-2009-1>>.
- [24] *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2008 [cit. 2011-07-12]. Historie vzdělávání v EU. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/historie-vzdelavani-v-eu>>.
- [25] *NÚOV* [online]. 2009 [cit. 2011-07-13]. Koncept. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/koncept>>.
- [26] *NÚOV* [online]. 2009 [cit. 2011-07-13]. Koncept - nový projekt na pomoc dalšímu vzdělávání v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/koncept/koncept-novy-projekt-na-pomoc-dalsimu-vzdelavani-v-cr>>.

- [27] PETRÍKOVIČOVÁ, Adriana. Vzdělání jako příčina sociální nerovnosti. *Inflow* [online]. 2010, 3, 9, [cit. 2011-07-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.inflow.cz/vzdelani-jako-pricina-socialni-nerovnosti>>.
- [28] STRAKOVÁ, Jana. Co soudí veřejnost o vzdělanostních nerovnostech?. *Socioweb : Sociologický webzin* [online]. 2010, 4, [cit. 2011-07-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=338&lst=108>>.
- [29] *Zákony zdarma* [online]. 2010 [cit. 2011-07-18]. Školský zákon. Dostupné z WWW: <<http://zakonyzdarma.blogspot.com/2010/10/skolsky-zakon-zakon-c-5612004-sb.html>>.
- [30] *Zkola : Informační a vzdělávací portál školství Zlínského kraje* [online]. Zlín : 2010 [cit. 2011-07-19]. Komise Rady Zlínského kraje pro rozvoj lidských zdrojů. Dostupné z WWW: <<http://zkola.cz/zkedu/management/informaceosms/poradniorganyvedenizlinskeh-okrajeoblastvzdelavani/30189.aspx>>.
- [31] *Zlínský kraj : Informační portál* [online]. Zlín : 2007 [cit. 2011-07-19]. Rada hospodářské a sociální dohody Zlínského kraje. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?nid=3539&docid=39796&doctype=ART&did=3584>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CŽU	Celoživotní učení
ČSÚ	Český statistický úřad
DV	Další vzdělávání
DVPP	Další vzdělávání pedagogických pracovníků
EAEA	European Adult Education Association (Evropská asociace pro vzdělávání dospělých)
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ICT	Informační a komunikační technologie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
NIP	Národní individuální projekt
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
OV	Odborné vzdělávání
RIP	Regionální individuální projekt
RIS	Regionální inovační strategie
RHSD	Rada hospodářské a sociální dohody
RLZ	Rozvoj lidských zdrojů
SOŠ	Střední odborná škola
SOU	Střední odborné učiliště
ŠVP	Školní vzdělávací program
VOŠ	Vyšší odborná škola
ZK	Zlínský kraj

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Procento populace ve věku 25 až 64 let účastnících se vzdělávání a školení v době 4 týdnů před šetřením v roce 2009. Zdroj: MŠMT. [23]	15
Obrázek 2 – Vztah mezi vzděláváním dospělých, postoji a chováním. [6].....	20
Obrázek 3 – Vývoj nezaměstnanosti ve vybraných letech k 31. 12. daného roku. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.	47
Obrázek 4 – Míra celkové shody získaného vzdělání a vykonávaného zaměstnání ekonomicky aktivního obyvatelstva v ČR v roce 2009.....	50
Obrázek 5 – Celkové hodnocení shody absolventů středního odborného vzdělávání a všech ekonomicky aktivních obyvatel (2001, 2005, 2009). [7]	51
Obrázek 6 – Celkové hodnocení shody absolventů středního odborného vzdělávání a všech ekonomicky aktivních obyvatel podle kategorií vzdělání (2001, 2005, 2009). [7]	52
Obrázek 7 – Prognóza vývoje počtu obyvatelstva Zlínského kraje do roku 2065. Zdroj: www.czso.cz [18]	54
Obrázek 8 – Vývoj kontingentu obyvatel uvažovaných jako potenciální účastníci dalšího vzdělávání (25 – 65 let). Zdroj: Český statistický úřad Zlín.	55
Obrázek 9 – Prognóza vývoje obyvatelstva v jednotlivých věkových segmentech. Zdroj: Český statistický úřad Zlín	56
Obrázek 10 – Prognóza vývoje počtu osob celého školního kontingentu (3 – 21 let). Zdroj: Český statistický úřad Zlín.	57
Obrázek 11 – Přehled druhů a velikostí škol, které se zúčastnily výzkumu.....	74
Obrázek 12 – Přehled kurzů DV, které jsou školy zúčastněné v průzkumu nabízet.	75
Obrázek 13 – Grafické znázornění výsledků na otázku: Jakým způsobem tvoříte nabídku vzdělávacích programů DV?	76
Obrázek 14 – Odpovědi na otázku: V čem vidíte hlavní problém v poskytování DV na straně poskytovatele?.....	77
Obrázek 15 – Odpovědi na otázku: V čem vidíte hlavní problém pro poskytování DV na straně příjemců?.....	78
Obrázek 16 – Odpovědi na otázku: V čem vidíte hlavní problém pro poskytování DV v souvislosti s trhem práce a zaměstnavateli?	79
Obrázek 17 – Grafické znázornění počtu odpovědí na otázku: Jaká je podle vás nejčastější motivace účastníků k DV?.....	80

Obrázek 18 – Grafické znázornění odpovědí na otázku: Jaká je vaše hlavní motivace realizovat kurzy DV?.....	81
Obrázek 19 – Znázornění odpovědí na otázku: V čem vidíte největší přínos projektu UNIV 2 KRAJE?.....	82
Obrázek 20 – Přehled odpovědí na otázku: Myslíte si, že by pomohlo poskytovatelům DV, aby kraj koordinoval nabídku DV?.....	83
Obrázek 21 – Struktura respondentů ve výzkumu veřejnosti.....	86
Obrázek 22 – Podíl počtu účastníků v procesu dalšího vzdělávání podle dosaženého vzdělání.	87
Obrázek 23 – Znázornění identifikace, spokojenosti a motivace k absolvování kurzů dalšího vzdělávání.	89
Obrázek 24 – Zdroje financování kurzů dalšího vzdělávání, které absolvovali respondenti ve školním roce 2010 – 2011.....	90
Obrázek 25 – Důvody neúčasti respondentů na dalším vzdělávání.....	91
Obrázek 26 – Přehled odpovědí respondentů na otázku: Co vás motivuje nebo co by vás motivovalo účastnit se kurzů DV?	92
Obrázek 27 – Grafické znázornění odpovědí na otázku: Myslíte si, že by vám pomohlo, kdyby Krajský úřad Zlínského kraje shromažďoval informace o kurzech DV v kraji, které by byly přístupné na jednom místě (např. internet nebo tištěný materiál)?	93

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Žebříček 10 oborů s největším počtem absolventů registrovaných na úřadech práce ve Zlínském kraji jako uchazeči o zaměstnání. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.....	48
Tabulka 2 - Změna počtu obyvatel Zlínského kraje mezi lety 2001 a 2010. Zdroj: www.czso.cz [18].....	54
Tabulka 3 - Přehled optimalizace škola školských zařízení zřizovaných Zlínským krajem v letech 2001 – 2011. Zdroj: data Zlínského kraje.....	59
Tabulka 4 – Přehled rekvalifikačních kurzů zajišťovaných Úřadem práce ve Vsetíně. Zdroj: Úřad práce ve Vsetíně.	62
Tabulka 5 – Přehled zdrojů financování, počtu podpořených osob a finančního objemu realizovaných rekvalifikačních kurzů ve Zlínském kraji prostřednictvím úřadů práce. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.	63
Tabulka 6 - Přehled počtu projektů a získané podpory v rámci Globálních grantů Zlínského kraje Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost v oblasti podpory 3.2 – Podpora dalšího vzdělávání ve Zlínském kraji. Zdroj: data Zlínského kraje	67
Tabulka 7 - Přehled účastníků dalšího vzdělávání ve školách zřizovaných Zlínským krajem. Zdroj: data Zlínského kraje	70
Tabulka 8 - Přehled zaměření realizovaných kurzů dalšího vzdělávání ve školách zřizovaných Zlínským krajem. Zdroj: data Zlínského kraje	71
Tabulka 9 – Srovnání poskytovatelů DV a potenciálních příjemců DV v pohledu na motivaci k účasti v dalším vzdělávání. Barevně je označen výrazný nesoulad.	80

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: Dotazník pro ředitele středních škol zřizovaných zlínským krajem

PŘÍLOHA P II: Dotazník pro veřejnost

PŘÍLOHA P III: Seznam škol, jejichž ředitelé odpověděli na dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK PRO ŘEDITELE STŘEDNÍCH ŠKOL ZŘIZOVANÝCH ZLÍNSKÝM KRAJEM

1. Jakým způsobem tvoříte nabídku vzdělávacích programů DV (možno více možností)
 - a. Podle požadavků úřadů práce inovujeme stávající nebo vytváříme nové kurzy
 - b. Nabídneme stávající kurzy úřadům práce
 - c. Podle požadavků zaměstnavatelů inovujeme stávající nebo vytváříme nové kurzy
 - d. Nabídneme stávající kurzy zaměstnavatelům
 - e. Vytváříme DV pouze v rámci projektů (např. OP VK)
 - f. Jiným způsobem – jakým?
 - g. Nevytváříme kurzy DV
2. V čem vidíte hlavní problém v poskytování DV na straně poskytovatele? (označte 1 možnost)
 - a. Omezené možnosti přizpůsobit se časovým požadavkům zájemců (např. výuka v odpoledních a večerních hodinách)
 - b. Složitý a zdouhavý proces akreditace kurzu
 - c. Malá orientace v legislativě
 - d. Nedostatečná podpora ze strany zřizovatele
 - e. Nedostatečné materiální, personální nebo časové kapacity
 - f. Nedostatečné využití marketingových nástrojů
 - g. Geografické umístění školy
 - h. Jiný – jaký?
3. V čem vidíte hlavní problém pro poskytování DV na straně příjemců? (označte 1 možnost)
 - a. Neochota veřejnosti se vzdělávat
 - b. Neochota přizpůsobit se časovým možnostem poskytovatele DV
 - c. Nedostatečné finanční prostředky zájemců o DV
 - d. Neinformovanost o možnostech DV a / nebo o poskytovatelích DV
 - e. Jiný – jaký?
4. V čem vidíte hlavní problém pro poskytování DV v souvislosti s trhem práce a zaměstnavateli? (označte 1 možnost)
 - a. Malá potřeba zvyšování kvalifikací svých zaměstnanců

- b. Neinformovanost o poskytovatelích a kurzem DV
 - c. Neochota financovat DV svým zaměstnancům z vlastních zdrojů
 - d. Stávající nabídka kurzů neodpovídá reálným potřebám zaměstnavatelů
 - e. Jiný – jaký?
5. V čem vidíte nevýhodu školy (zřizované krajem) při realizaci DV oproti ostatním vzdělávacím institucím? (text)
6. Jaká je podle vás nejčastější motivace účastníků kurzů k DV? (označte 1 možnost)
- a. Požadavek zaměstnavatele
 - b. Ztráta nebo hrozba ztráty zaměstnání kvůli neodpovídající kvalifikaci
 - c. Špatná volba profese
 - d. Požadavek ÚP (finanční zvýhodnění...)
 - e. Z vlastní vůle – kariéra
 - f. Jiný – jaký?
7. Jaká je vaše hlavní motivace realizovat kurzy DV? (označte 1 možnost)
- a. Požadavek zřizovatele
 - b. Udržení tradice / jména školy
 - c. Osobní postoj ke vzdělávání
 - d. Ekonomická situace / možnost získání prostředků a prostředků z ESF
 - e. Závazek (podmínka trvalé udržitelnosti) z některého realizovaného projektu
 - f. Jiná...?
8. V čem vidíte největší přínos projektu UNIV 2 KRAJE? (označte 1 – 5 možností)
- a. Finanční přínos – bez tohoto projektu bychom nové kurzy nerealizovali
 - b. Vytváření center celoživotního vzdělávání
 - c. Podpora marketingových aktivit poskytovatele
 - d. Zvýšení kvalifikace pedagogických pracovníků pro roli vzdělavatele dospělých
 - e. Jiný, jaký...?
 - f. Projekt nemá žádný podstatný přínos
9. Myslíte si, že by pomohlo poskytovatelům DV, aby kraj koordinoval nabídku DV? (označte 1 možnost)
- a. Ano, v rozsahu: (1 – 6 možností)
 - i. Sběr informací o DV
 - ii. Poskytování informací o DV
 - iii. Koordinace nabídky – geografická, časová

- iv. Koordinace nabídky – obsahová
- v. Aktivní marketingová podpora
- vi. Jiném, jakém....?

- a. Ne
- b. Nevím, ale současná situace je podle mého názoru dostačující
- c. Nevím, ale současná situace je podle mého názoru nedostačující

10. Co by se podle vás mělo změnit v oblasti DV ve Zlínském kraji? Prosím, napište nám krátkou anotaci. (text)

11. Identifikační údaje

- a. Druh školy
 - i. Gymnázium
 - ii. SOŠ
 - iii. SOU
 - iv. SOŠ + VOŠ
- b. Realizujeme DV v oblastech (1 – 6 možností)
 - i. Občanské vzdělávání
 - ii. Jazykové vzdělávání
 - iii. ICT
 - iv. Odborné vzdělávání a / nebo řemesla
 - v. Zájmové vzdělávání
 - vi. DVPP
 - vii. DV nerealizujeme
- c. Velikost školy podle počtu žáků
 - i. Do 300
 - ii. 300 – 500
 - iii. 500 – 700
 - iv. Více než 700
- d. Počet realizovaných kurzů DV ve školním roce 2010/11
- e. Celkový počet absolventů kurzů DV
 - i. Ve školním roce 2009/10
 - ii. Za první pololetí školního roku 2010/11

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK PRO VEŘEJNOST

1. Znáte pojem „Další vzdělávání“ (dále jen DV)?
 - a. Ano
 - b. Ne
2. Za DV se považují vzdělávací aktivity po ukončení pravidelné denní školní docházky. Účastnil(a) jste ve školním roce 2010/11 procesu DV?
 - a. Ano (pokračuje otázkami 3 – 8 a 10 a dále)
 - b. Ne (pokračuje od otázky 9)
3. Do jaké oblasti spadá kurz, který jste absolvoval(a)?
 - a. Občanské vzdělávání
 - b. Jazykové vzdělávání
 - c. ICT
 - d. Odborné vzdělávání a / nebo řemesla
 - e. Zájmové vzdělávání
 - f. DVPP
4. Byl(a) jste spokojen(a) s úrovní vašeho kurzu DV?
 - a. Ano
 - b. Ne
5. Pomůže vám podle vás vámi absolvovaný kurz DV v kariérovém růstu?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím
6. Kdo vás na tento kurz vyslal?
 - a. Zaměstnavatel
 - b. Úřad práce
 - c. Kurz jsem absolvoval(a) z vlastní vůle
7. V nejbližším období:
 - a. Chci absolvovat další kurz DV
 - b. Nechci absolvovat další kurz DV, ale v budoucnu ano
 - c. Nechci absolvovat už žádný kurz DV
8. Kdo financoval vaše vzdělávání v tomto kurzu:
 - a. Já sám (sama)
 - b. Zaměstnavatel

- c. Z části já a z části zaměstnavatel
 - d. Jiný zdroj financování – jaký?
9. Proč nevyužíváte možnosti se dál vzdělávat?
- a. Nepotřebuji to
 - b. Nemožnost přizpůsobit se časovým možnostem poskytovatele DV
 - c. Nemám dostatečné finanční prostředky na zaplacení DV
 - d. Nemám informace o možnostech DV a / nebo o poskytovatelích DV
 - e. Kurzy se realizují mimo obec, ve které bydlím nebo pracuji
 - f. Jiný – jaký?
10. Co vás motivuje nebo co by vás motivovalo účastnit se kurzů DV? (můžete označit více možností)
- a. Požadavek zaměstnavatele
 - b. Ztráta nebo hrozba ztráty zaměstnání kvůli neodpovídající kvalifikaci
 - c. Špatná volba původní profese
 - d. Požadavek ÚP (finanční zvýhodnění...)
 - e. Vlastní zájem se vzdělávat a kariérový růst
 - f. Příspěvek zaměstnavatele / dotace na kurz
 - g. Jiná motivace – jaká?
11. Myslíte si, že by vám pomohlo, kdyby Krajský úřad Zlínského kraje shromažďoval informace o kurzech DV v kraji, které by byly přístupné na jednom místě (např. internet nebo tištěný materiál)?
- a. Ano
 - b. Spíše ano
 - c. Spíše ne
 - d. Ne
12. Co by se podle vás mělo změnit v oblasti DV ve Zlínském kraji? Prosím, napište nám krátkou anotaci. (text)
13. Identifikační údaje
- a. Pohlaví
 - i. Muž
 - ii. Žena
 - b. Dosažené vzdělání
 - i. Bez vzdělání

- ii. Základní
 - iii. Střední
 - iv. Střední s maturitou
 - v. Vysokoškolské 1. stupně (Bc., BcA.)
 - vi. Vysokoškolské 2. stupně (Ing., Mgr., MgA, PhD. a vyšší)
- c. Věk
- i. Do 25
 - ii. 26 – 35
 - iii. 36 – 50
 - iv. 51 – 65
 - v. Více než 65
- d. Průměrný čistý měsíční příjem na 1 člena domácnosti
- i. Do 5 000 Kč
 - ii. 5 001 – 7 500 Kč
 - iii. 7 501 – 10 000 Kč
 - iv. 10 001 – 12 500 Kč
 - v. 12 501 – 15 000 Kč
 - vi. Více než 15 000 Kč
- e. Počet členů domácnosti, kteří mají ukončenou pravidelnou denní docházku do školy a jsou tedy potenciálními příjemci DV?

PŘÍLOHA P III: SEZNAM ŠKOL, JEJICHŽ ŘEDITELÉ ODPOVĚDĚLI NA DOTAZNÍK

1. Gymnázium Zlín - Lesní čtvrť
2. Gymnázium Otrokovice
3. Gymnázium Jana Pivečky Slavičín
4. Gymnázium Uherské Hradiště
5. Gymnázium Valašské Klobouky
6. Střední průmyslová škola Zlín
7. Obchodní akademie Kroměříž
8. Střední zdravotnická škola Kroměříž
9. Tauferova střední odborná škola veterinární Kroměříž
10. Střední průmyslová škola strojnická Vsetín
11. Střední škola zemědělská a přírodovědná Rožnov pod Radhoštěm
12. Střední odborná škola Slavičín
13. Střední průmyslová škola Uherský Brod
14. Střední škola - Centrum odborné přípravy technické Kroměříž
15. Střední odborné učiliště Valašské Klobouky
16. Vyšší odborná škola potravinářská a Střední průmyslová škola mlékárenská Kroměříž
17. Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická Vsetín
18. Odborné učiliště Kelč