

## Editorial



Vážení čtenáři,

pevně věřím, že jste si užili krásného léta s hojností sluníčka a dostatkem odpočinku, potřebného k obnovení životních sil.

Ve druhém letošním čísle Pro Futura Vám přinášíme hlubší seznámení s klíčovými aktivitami, které náš

analyticko-výzkumný úsek – Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání v poslední době uskutečnil a dále realizuje. Činnost Observatoře má velmi úzkou vazbu na hlavní rozvojové oblasti, jimiž se NVF zabývá a které jsou hlavní devizou moderních ekonomik, zejména lidské zdroje pro konkurenceschopnost a inovace. Při své koncepční práci se opíráme o fakta a analýzy. Observatoř je v tom naším klíčovým útvarem. Velmi podporuji její zapojení do mezinárodních projektů a spolupráci s dalšími kvalitními pracovišti v ČR. Závěry z řady studií Observatoře dávají NVF oporu při ambiciózních úkolech, které před námi stojí. Hledáme příčiny nízké účasti dospělých na vzdělávání, malého podílu financování kvalifikace a výzkumu ze soukromých zdrojů, chování podniků v podpoře odborného růstu svých zaměstnanců, specificky se zabýváme i situací v malých podnicích. Trhu práce, jeho

vývoji a předvídání kvalifikačních potřeb jsme léta věnovali značné úsilí. Observatoř pod vedením Ing. Věry Czesané opírá své závěry o dotazníková šetření, kvantitativní i kvalitativní postupy, modelování budoucího vývoje a o úsudek vysoce kvalifikovaného týmu spolupracovníků. Národní vzdělávací fond se zapojuje do prací na zásadních strategických dokumentech. Jedním z nich je Strategie celoživotního učení, schválená vládou. Jak mnozí víte, NVF se velmi aktivně podílel na vytváření tohoto dokumentu a i nadále bude spolupracovat s partnery na praktickém uvádění Strategie v život. O tom pojednává rozhovor s viceprezidentem Hospodářské komory panem Zdeňkem Somrem v závěru tohoto čísla.

Nemohu nezmínit dva velmi důležité systémové kroky, které v uplynulých třech měsících NVF učinil a o kterých se zde také dočtete: po náročném úsilí získal NVF ceněný mezinárodní certifikát kvality ISO. Tento krok posune náš systém managementu jakosti a projektového řízení na kvalitativně velmi vysokou úroveň. Dále Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách obdržel od Ministerstva práce a sociálních věcí akreditaci vzdělávací instituce. To mu umožňuje uskutečňovat akreditované vzdělávací programy s celostátní platností. Věřím, že obsah nejnovějšího Pro Futura bude pro vás zajímavý a podnětný.

Vaše  
PhDr. Miroslava Kopicová

## Aktuality z NVF

■ NVF obdržel prestižní mezinárodní standardy ISO.

17. července 2007 slavnostně převzala ředitelka NVF Miroslava Kopicová certifikáty potvrzující shodu s mezinárodními standardy kvality z rukou zástupce společnosti Det Norske Veritas, jež je mezinárodně uznávanou institucí v oblasti certifikace kvality. Za přítomnosti předsedy správní rady NVF a poslance Evropského parlamentu Richarda Falbra, vedoucí ekonomického odd. Ing. Ludmily Křišťanové, vedoucí interního auditu a představitelky managementu pro jakost Ing. Alice Kašíkové (první a druhá zprava) a zástupců poradenské společnosti FORWARD Line a.s. takto úspěšně vyvrcholil náročný proces získání certifikátu kvality. Pro zkvalitnění vlastního systému řízení budeme nyní využívat mezinárodního standardu ISO 9001:2000 Systém managementu jakosti. V sou-

vislosti s naším posláním jsme se jako jedna z prvních společností rozhodli aplikovat rovněž požadavky normy ISO 10006:2003, která doporučuje nejlepší dostupnou praxi kvality v oblasti projektového řízení. Udělení certifikátu pro oblast projektového řízení v rámci společnosti podle tohoto standardu je v českém prostředí ojedinělé.



Foto: Ondřej Gbelec

### Obsah

#### Editorial

#### Aktuality z NVF

#### Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání

#### Konkurenceschopnost lidských zdrojů zemí Visegrádské dohody

#### Jak inovační podniky v ČR přistupují k rozvoji svých zaměstnanců?

#### Vyhodnocování vzdělávacích potřeb v malých podnicích - Projekt TrainSME

#### Předvídání kvalifikačních potřeb

#### Proč se u nás dospělí málo vzdělávají: bariéry nebo výmluvy?

#### Vzdělávání starší generace pro trh práce

#### Hlasování v rámci soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2007 vrcholí

# Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání



## Kdo jsme?

Na rozdíl od observatoří jiného druhu, Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání není plná dalekohledů, za to v ní najdeme plno zajímavých publikací a studií. Národní observatoř totiž působí jako analyticko-výzkumná sekce Národního vzdělávacího fondu. Poskytuje informace, shromažďuje data, analyzuje tendence a provádí výzkum v oblasti rozvoje lidských zdrojů, trhu práce, vzdělávání a předvídání kvalifikačních potřeb. Provádí i rozsáhlejší dotazníková šetření zaměřená na jednotlivce, zaměstnavatele, úřady práce apod. Výsledky své práce Observatoř zpracovává ve formě expertíz a studií pro ministerstva, Evropskou komisi, OECD, ETF, Cedefop. Mezi nejvýznamnější dlouhodobé činnosti Observatoře patří:

## ■ Centrum výzkumu konkurenceschopnosti ČR

Od roku 2005 je Observatoř jedním z pracovišť Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky, které vzniklo na základě grantu MŠMT. V jeho rámci Observatoř provádí výzkum kvality lidských zdrojů jako jednoho z faktorů konkurenceschopnosti. Kromě jiných výstupů je periodicky vydávána dvoudílná publikace „Ročenka konkurenceschopnosti České republiky“ ([www.nvf.cz/observatory/2006.htm](http://www.nvf.cz/observatory/2006.htm)). První část Ročenky, datová, poskytuje souhrnný přehled o základních ukazatelích a stručně hodnotí pozici ČR v mezinárodním srovnání. Kvalita lidských zdrojů je zde postížena čtyřmi okruhy ukazatelů: Kvalifikace a dovednosti obyvatelstva, Účast na vzdělávání, Výdaje na vzdělávání, Lidské zdroje pro rozvoj technologií. Druhá část, analytická, obsahuje hlubší rozbor jednotlivých aspektů kvality lidských zdrojů včetně zachycení vzájemných souvislostí a formulování závěrů a výzev, které v nejbližším období stojí před ČR.

## ■ Výzkum pro MPSV

Další rozsáhlé výzkumné projekty jsou zpracovávány pro MPSV a jsou zaměřeny na (i) nerovnosti v šancích na vzdělání, (ii) nároky znalostní společnosti na kvalifikaci lidských zdrojů a na vzdělávání, (iii) souvislosti stárnutí populace a vzdělávání.

## ■ Předvídání kvalifikačních potřeb

Observatoř se dlouhodobě věnuje rozvoji metodologie předvídání kvalifikačních potřeb na trhu práce. Cílem je systematicky generovat a analyzovat informace o budoucích nárocích na profese, kvalifikace a dovednosti, které by orientovaly vzdělávací sféru, instituce trhu práce, zájemce o vzdělávání, zaměstnavatele i veřejné instituce a pomáhaly jim při jejich rozhodování. Metodologie je rozvíjena ve dvou směrech, které se navzájem doplňují. Jde jednak o kvantitativní projekce založené na matematickém modelu a jednak o kvalitativní přístup založený na analýzách a expertních odhadech budoucího vývoje v ekonomických sektorech, v jehož rámci jsou připravovány tzv. sektorové studie. Svoje zkušenosti s předvídáním Observatoř uplatňuje v rámci projektu Institut trhu práce, který umožní navrhnout systém pravidelných analýz a prognóz kvalifikačních potřeb trhu práce a jejich využití pro činnost služeb zaměstnanosti.

## ■ Mezinárodní síť

Observatoř je zapojena do expertních sítí spolupráce na evropské úrovni (ReferNet, SkillsNet). V rámci sítě ReferNet, která byla založena Evropským střediskem pro rozvoj odborné přípravy (Cedefop), působí Observatoř jako alternativní národní koordinátor za ČR. Cílem sítě je zpracovávat a šířit informace z oblasti odborného vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů, přičemž záměrem do budoucna je přispívat rovněž k vyhodnocování pokroku v rámci lisabonského procesu. Síť SkillsNet, kterou založil rovněž Cedefop, sdružuje na mezinárodní úrovni odborníky a zájemce o oblast předvídání kvalifikačních potřeb.

V tomto čísle naleznete informace o činnostech Observatoře a výsledky vybraných analýz a studií z poslední doby. Většina výstupů je v plném znění dostupná na webové stránce: [www.nvf.cz/observatory/publikace.htm](http://www.nvf.cz/observatory/publikace.htm).

Ing. Věra Czesaná, CSc., vedoucí Národní Observatoře zaměstnanosti a vzdělávání, [czesana@nvf.cz](mailto:czesana@nvf.cz)



Tým Observatoře: zleva

Ing. Věra Havlíčková; Hana Žáčková; Michaela Povolná, DiS.; Ing. Věra Czesaná, CSc.; Ing. Jiří Braňka; Mgr. Zdeňka Šímová; Ing. Zdeňka Matoušková, CSc.; Ing. Michal Lapáček; Marta Salavová; PhDr. Olga Kofroňová, Ph.D.

Foto: Lucie Chramostová

# Konkurenceschopnost lidských zdrojů zemí Visegrádské dohody

Země Visegrádské čtyřky sdílí vůči zbytku Evropy v mnoha aspektech obdobnou pozici. Otázkou, nakolik jsou schopny konkurovat ostatním zemím z hlediska kvality lidských zdrojů, se zabývala studie Observatoře, která bude publikována ve sborníku Knowledge and innovation processes in Central a East European economies varšavského Institutu pro znalosti a inovace (Instytut Wiedzy i Innowacji).

Porovnání kvality lidských zdrojů prostřednictvím souboru vybraných ukazatelů s průměrem EU-25 nevyznívá pro země V4 příliš příznivě. Jedinou jejich společnou komparativní výhodou je nadprůměrný podíl populace s alespoň středoškolskou úrovní vzdělání. Podíly terciárně vzdělané populace jsou naopak ve všech zemích výrazně pod průměrem EU-25 stejně jako úroveň internetové gramotnosti vyjádřené podílem obyvatelstva užívajícího internet. U ostatních zvolených ukazatelů se nad průměr EU-25 dostává většinou pouze jedna, maximálně dvě země V4.

Při hodnocení kvality lidských zdrojů z hlediska vztahu k průměru EU-25 dosáhlo nejlepších výsledků Slovensko, které vykázalo lepší než průměrné hodnoty ve čtyřech ukazatelích, Česká republika ve třech ukazatelích. Komparativní výhodou lidských zdrojů ČR je vedle nadprůměrného podílu osob se středoškolskou úrovní vzdělá-

ní kvalita terciárního vzdělání a flexibilita/mobilita lidí v ekonomice. Největší zaostávání vykázala ČR v terciární vzdělanosti a ve vzdělanostní mobilitě. Lidské zdroje Polska dosáhly příznivějších výsledků než byl průměr EU-25 pouze ve dvou charakteristikách z osmi sledovaných, a to ve středoškolské vzdělanosti a v ochotě populace k přestěhování do jiného regionu za zaměstnáním. Maďarsko převýšilo průměrnou hodnotu EU-25 pouze v podílu osob s alespoň středoškolským vzděláním.

## Tabulka: Kvalita lidských zdrojů

Barevně jsou označeny ty ukazatele, u kterých země V4 převyšují průměr EU-25.

	Česko	Maďarsko	Polsko	Slovensko	EU-25
Středoškolská vzdělanost <sup>1)</sup>	90,0	76,4	84,8	87,9	70,8
Terciární vzdělanost <sup>2)</sup>	13,1	17,1	16,8	14,0	22,9
Kvalita terciárního vzdělání <sup>3)</sup>	6,1	5,5	4,8	4,0	5,6
Vzdělanostní mobilita <sup>4)</sup>	3,7	4,5	6,3	14,8	14,6
Neformální vzdělávání <sup>5)</sup>	12,9	4,8	9,8	20,5	16,8
Užívání internetu <sup>6)</sup>	32	37	35	50	51
Flexibilita <sup>7)</sup>	6,5	5,7	5,2	6,6	6,2
Geografická mobilita <sup>8)</sup>	55	48	73	57	66

Poznámky: 1) podíl populace ve věku 25-64 let s alespoň středoškolskou úrovní vzdělání (% , 2005), 2) podíl populace ve věku 25-64 let s terciární úrovní vzdělání (% , 2005), 3) kvalita terciárního vzdělání (maximální počet bodů 10, 2006), 4) rozdíl mezi podílem populace s terciární úrovní vzdělání ve věku 25-29 let a ve věku 60-64 let (procentní body, 2005), 5) účast dospělé populace na neformálním vzdělávání (% , 2003), 6) podíl osob ve věku 16-74 let, které v posledních třech měsících využily internet (% , 2005), 7) flexibilita a adaptabilita lidí v ekonomice (body, 2006), 8) podíl populace, která je ochotná přestěhovat se za zaměstnáním do jiného regionu dané země v případě nezaměstnanosti (% , 2006). Pramen: Matoušková, Z., Czesaná, V., Havlíčková, V.: Human Resources in Visegrad Countries, odevzdáno k publikaci

## Jak inovační podniky v ČR přistupují k rozvoji svých zaměstnanců?

**Inovační podniky za rozhodující zdroj své konkurenční výhody nejčastěji považují lidské zdroje. Zjistit, jakou péči věnují jejich rozvoji, bylo cílem studie „Přístupy inovačních podniků k rozvoji lidských zdrojů“, která byla zpracována Observatoří v roce 2006.**

Studie založená na výsledcích šetření v 327 inovačních podnicích zkoumala zejména, jaké formy vzdělávání zaměstnanců jsou nejčastěji využívány, jaké jsou rozdíly v přístupu k zaměstnancům zastávajícím jednotlivé pozice, jaké jsou rozdíly v přístupech jednotlivých typů inovačních podniků, tj. podniků strategických, nárazových, modifikujících a přejímajících. Dále byl zkoumán vliv velikosti podniku a vlastníka (zahraničního či domácího) na přístup k rozvoji lidských zdrojů. Pro ilustraci uvádíme několik základních zjištění charakterizujících přístup ke vzdělávání nových zaměstnanců a podrobněji aplikaci systémového přístupu ke zjišťování vzdělávacích potřeb, hodnocení kvality vzdělávání a přínosů vzdělávání.

**Vzdělávání nových zaměstnanců:** Pokud podniky nezískají nové pracovníky pro inovační aktivity s odpovídající-

mi dovednostmi, 85 % z nich zajišťuje jejich rozvoj alespoň jednou ze tří nejčastějších forem vzdělávání, tj. vlastními kurzy, externími kurzy nebo sebevzděláváním zaměstnanců. V průměru jsou nejčastěji poskytovanou formou vzdělávání nových zaměstnanců kurzy zajišťované externími agenturami (48 % podniků) a kurzy zabezpečované vlastními silami (47 %), sebevzdělávání využívalo pouze 36 % podniků. Neaktivnější při vzdělávání nových zaměstnanců jsou velké podniky, pouze 4 % podniků s počtem zaměstnanců přesahujícím 250 osob se tímto problémem nezabývá. Naproti tomu téměř třetina malých podniků (32 %), tj. podniků s počtem zaměstnanců do 49 osob, těmto otázkám nevěnuje pozornost. Malé podniky také při zajišťování vzdělávání nových pracovníků více spoléhají na kurzy zabezpečované vlastními silami, střední a velké podniky naopak na kurzy externích firem.

**Systémový přístup k rozvoji zaměstnanců:** Ideální stav péče o rozvoj zaměstnanců je spojen se systémovým přístupem, který v případě stanovení vzdělávacích potřeb znamená (a) stanovení požadavků na kvalifikace, (b) vyhodnocení výkonu jednotlivých pracovníků, (c) stanovení

vzdělávacích potřeb, (d) zpracování individuálních plánů rozvoje. Bylo zjištěno, že angažovanost inovačních podniků klesá směrem k vyšším fázím systémového přístupu.

**a) Požadavky na kvalifikace,** znalosti a dovednosti pro zastávání jednotlivých pracovních pozic nemá stanoveno pouze 3 % inovačních podniků. Jedná se o podniky s nízkým počtem zaměstnanců, u kterých lze předpokládat, že fungují na základě neformální struktury a pracovních vztahů a že se od zaměstnanců očekává vysoká míra flexibility a vzájemné zastupitelnosti. Pracovní náplně pro všechny pracovní pozice má stanoveno 70 % podniků, pouze pro vybrané pracovníky 27 % podniků.

**b) Pravidelné hodnocení pracovníků** neprovádí pouze 7 % podniků. Z těch, kteří své pracovníky pravidelně hodnotí (93 %), jich 67 % hodnotí všechny zaměstnance, 26 % pouze zaměstnance zastávající některé pozice.

**c) Vzdelávací potřeby** vůbec nezjišťuje 13 % podniků. 55 % podniků je zjišťuje u všech zaměstnanců a 32 % podniků pouze u některých. Z porovnání celkového podílu podniků hodnotících své zaměstnance a zjišťujících vzdělávací potřeby vyplývá, že cca 6 % podniků nevyvozuje z hodnocení pracovníků jejich vzdělávací potřeby.

**d) Individuální plány rozvoje** nezpracovává plná třetina inovačních podniků. Tento krok jako jediný realizuje větší podíl podniků pro vybrané kategorie pracovníků (41 %) než pro všechny pracovníky (27 %). Individuální rozvojové plány jsou totiž zpracovávány zejména pro pozice do určité míry výlučné a kvalifikačně náročné. U pracovníků zastávajících pozice, které jsou v podnicích početně silně zastoupeny, se dá předpokládat méně individualizovaný přístup k jejich vzdělávání. Komplexnost přístupu ke stanovování vzdělávacích potřeb závisí do značné míry na typu inovačního

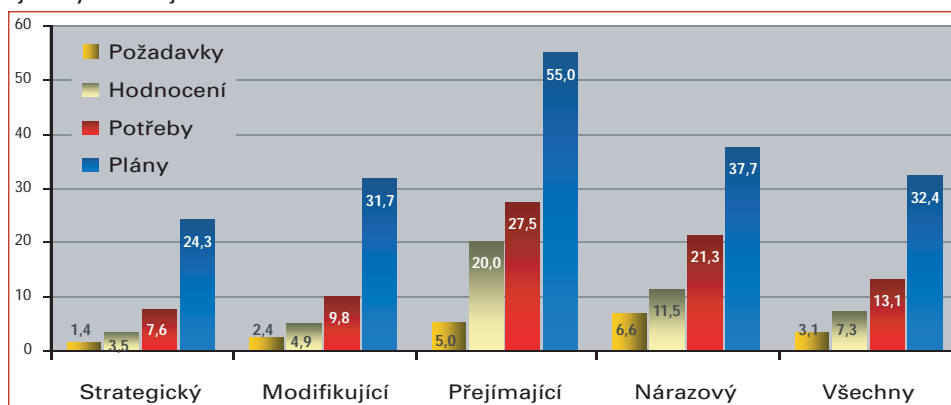
podniku. Neaktivnější jsou ve vztahu k rozvoji lidských zdrojů podniky strategické, nejméně naopak podniky přejímající.

**Kontrola kvality vzdělávání:** Cca třetina inovačních podniků nekontroluje kvalitu poskytovaného vzdělávání. Nejpečlivější jsou v tomto ohledu podniky strategického inovačního typu. Více jak tři čtvrtiny z nich (76,1 %) kontrolu provádělo, z nárazových a modifikujících podniků to bylo více jak 60 %, ale u podniků přejímajících méně než polovina (42,5 %). Podniky kontrolují kvalitu vzdělávání nejčastěji dotazníkovým šetřením mezi účastníky kurzu, prostřednictvím kontroly osvojených znalostí či dovedností účastníků (testy či jiné formy) nebo hospitací v průběhu kurzu. Kontrolu nejčastěji provádí buď nadřízený vzdělávaného nebo vzdělávaný sám.

**S hodnocením přínosů vzdělávání** si zřejmě neví rady, a proto je neprovádí, téměř jedna pětina sledovaných podniků (19,6 %). Je mu však věnována větší pozornost ve srovnání s kontrolou kvality vzdělávání. Nejčastěji přínosy vzdělávání hodnotí nadřízený školeného pracovníka. Tuto formu využívá 57,5 % inovačních podniků, 18,9 % spoléhá na hodnocení samotným účastníkem školení, zbylá 4 % využívají jiných forem.

Ing. Zdeňka Matoušková, CSc.

matouskova@nvf.cz



Zdroj: Matoušková, Z., Kofroňová, O.: Přístupy inovačních podniků k získávání a rozvoji lidských zdrojů, WP NOZV-NVF č. 1/2006

## Vyhodnocování vzdělávacích potřeb v malých podnicích - Projekt TrainSME

Zatímco ve většině středních a větších podniků bývá rozvoj lidských zdrojů na vysoké profesionální úrovni, v malých podnicích je zpravidla péče o odborný rozvoj pracovníků a zvyšování kvalifikace slabou stránkou. Příspěvek k řešení této nepříznivé situace se snažil mezinárodní projekt „TrainSME - Inovační přístupy k odbornému vzdělávání v malých podnicích a mikropodnicích“.

Observatoř spolupracovala na projektu se zahraničními partnery pod vedením rakouské společnosti Merig po 30 měsících. Projekt byl financován v rámci programu Leonardo da Vinci. Cílem bylo vytvořit nástroje, které pomohou při vzdělávání pracovníků těchto podniků a zejména při identifikaci jejich vzdělávacích potřeb.

**Soubor elektronických nástrojů:** Nejvýznamějším výstupem projektu je Soubor elektronických nástrojů pro zjišťování vzdělávacích potřeb v podniku. Je dostupný na internetové adrese [www.train sme.net](http://www.train sme.net) v několika jazykových verzích včetně české a je určený k volnému využití. Jeho pomocí lze posoudit celkovou situaci v profesním

vzdělávání v podniku a ohodnotit odborný profil jednotlivých pracovníků. K tomu jsou určeny interaktivní dotazníky, které jsou po vyplnění automaticky vyhodnoceny a uživatel získá doporučení, co je třeba v odborném rozvoji zaměstnanců zlepšit a na co vzdělávání zaměřit. Při práci se souborem nástrojů TrainSME vznikne i řada podpůrných dokumentů, jež je možno využít pro založení či doplnění personální agendy podniku. Součástí souboru nástrojů jsou též další informace o různých přístupech k profesnímu vzdělávání v podnicích a zjišťování potřeby dalšího vzdělávání.

**Tištěné Kompendium:** Tato publikace poskytuje všeobecné informace o projektu, podrobný popis vytvořených elektronických nástrojů a způsobu jejich využití i veškerá další zjištění nabytá během prací na projektu. Jeho součástí je CD obsahující off-line verzi souboru nástrojů TrainSME.

Ing. Věra Havlíčková  
havlickova@nvf.cz

# Proč se u nás dospělí málo vzdělávají: bariéry nebo výmluvy?

Dospělá česká populace se zatím nevzdělává v takové míře, která odpovídá současným trendům ostatních evropských zemí. V průměru je v EU zapojeno 42 % populace ve věku 25-64 let v nějaké formě dalšího vzdělávání. S úrovní 29 % ČR zaostává nejen za rozvinutými západoevropskými zeměmi ale i za většinou nových členských zemí. Jaké jsou možné bariéry, které ztěžují jednotlivcům či sociálním skupinám účastnit se dalšího vzdělávání, bylo předmětem šetření, které realizovala Národní observatoř ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění.

**„Moje kvalifikace je dostatečná.“** Výsledky šetření ukázaly, že důvody, proč se lidé neúčastní dalšího vzdělávání jsou nejčastěji spojeny s jejich slabou motivací. Více než polovina dospělých (57 %) v rámci sledovaného šetření byla přesvědčena, že jejich kvalifikace je dostačující. Jde o značné přeceňování vlastních znalostí a dovedností. Většinu jednotlivců patrně chybí objektivnější měřítko, se kterým by se mohli porovnávat. Spokojenost s úrovní své kvalifikace také odpovídá rozšířenému názoru, že školní vzdělání je určující a dostačující pro celou další profesní kariéru. S věkem se spokojenost s vlastním vzděláním zvyšuje, přestože je zřejmé, že starší ročníky mají nižší úroveň vzdělání ve srovnání s mladšími, navíc je často zastaralé bez potřebných základů pro aplikaci moderních technologií, jazykových dovedností, apod.

**„Stojí to moc peněz“.** Druhým významným faktorem ovlivňujícím rozhodování o účasti v dalším vzdělávání je finanční hledisko. Z celkového počtu respondentů jich 45 % uvedlo jako důvod neúčasti vysoké ceny vzdělávacích kurzů. Ceny jsou citlivě vnímány zejména střední příjmovou skupinou a osobami se středním vzděláním (46 % - 50 %). Osoby se základním vzděláním uváděly cenové důvody méně často (37 %). Tato skutečnost může být odrazem sklonu nízkokvalifikovaných osob více se spoléhat na pomoc veřejných institucí, nebo toho, že o vzdělávání vůbec neuvažují a proto nemají ani představu o výši cen kurzů.

Z hlediska zastávaných profesí jsou finanční aspekty hodnoceny jako nedůležité pouze podnikateli, vedoucími pracovníky a vyššími odbornými pracovníky. Pro všechny ostatní kategorie pracujících představují ceny kurzů v polovině případů překážku účasti. Vnímání důležitosti finančních aspektů se stupňuje v mladším a středním věku (do věku 45 let), tj. po dobu, která pokrývá péči o nesamostatné děti. Významnější finanční stimuly zaměřené na středněpříjmovou skupinu a skupinu osob ve středním věku by proto mohly přinést nejrozsáhlejší pozitivní změny v účasti na vzdělávání.

**„Nemám na to čas.“** Nedostatek času je uváděný na třetím místě mezi důvody (43 % dotazovaných). Nejvýraznější bariérou je čas pro mladé lidi do 34 let, u nichž lze předpokládat vysoké zatížení péčí o rodinu. Pro zvýšení účasti této skupiny na dalším vzdělávání je důležité zajištění podpůrných služeb pro rodinu, opatření umožňující skloubení pracovního a rodinného života stejně jako speciální vzdělávací nabídka pro ženy, které se po určité době vracejí do zaměstnání.

Ke skupině, která se nemůže vzdělávat z důvodu nedostatku času, patří také osoby s nejvyššími příjmy, u nichž je silná vazba na pracovní výkon a na kariéru, zejména podnikatelé a odborní zaměstnanci. Je evidentní, že zvýšení účasti na vzdělávání nevyřeší u této skupiny dílčí opatření ve vzdělávací oblasti, ale především komplexní politika podpory zejména malých a středních podniků tak, aby se podnikatelé i klíčoví zaměstnanci mohli uvolnit na kursy dalšího vzdělávání, aniž by byl ohrožen chod firmy.

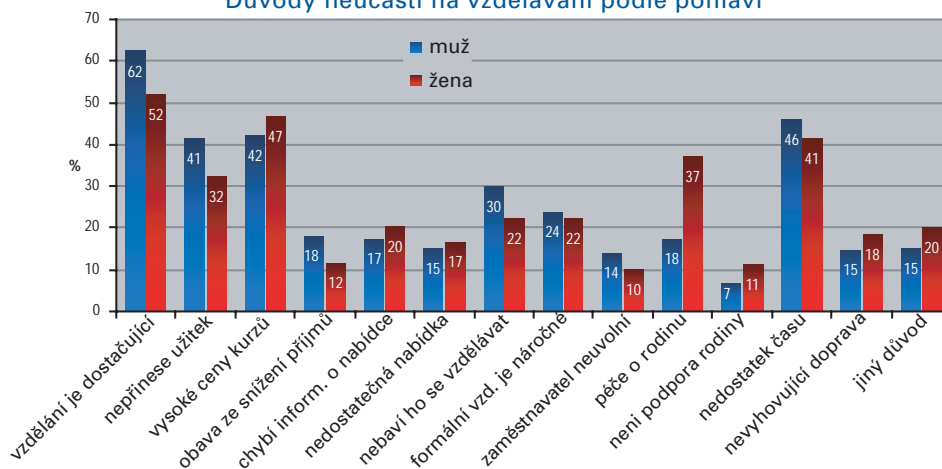
**„Nevím o vhodných kurzech.“** Nedostatečná nabídka kurzů a informace o nich sice nepatří mezi nejčastěji uváděné důvody, avšak některé skupiny ji vnímají jako výraznou bariéru. Jde zejména o lidi ve věku 35-44 let, osoby s maturitním vzděláním, s průměrnými měsíčními příjmy 10-15tis. Kč, lidi ze sídel do 5 tis. obyvatel. Jako řešení se ukazuje nezbytné kapacitní rozšíření a zvýšení dostupnosti neplacených individuálních poradenských služeb týkajících se dalšího vzdělávání, podpora kurzů šitých na míru podle potřeb klientů a systematictější kontrola kvality nabízeného vzdělání.

**„Vzdělávání mi nic nepřinese“.** Velmi negativní skutečností je, že velká část populace v ČR (33 - 40 %) je přesvědčena, že jim další vzdělávání nepřinese žádoucí užitek. K této skupině patří vedle nezaměstnaných, nevyučen i vyučených dělníků. Tito lidé se často pohybují na sekundárním trhu práce, mají nízké příjmy a krátkodobé kurzy, pokud je absolvují, jim nepřináší východisko z této situace. Patří sem ale také značná část osob s maturitním vzděláním. Důvody jejich skepticizmu jsou spíše spojeny s nesesystemovým přístupem k rozvoji lidských zdrojů ze strany zaměstnavatelů, kdy kvalifikační růst není provázán s kariéřním růstem a nepromítá se dostatečně do odměňování.

Šetření jednotlivců odhalilo, že kromě skutečných bariér spojených s financemi, organizací pracovního a rodinného života, kvalitní nabídkou dalšího vzdělávání a poradenství, je velkým problémem neochota dále se vzdělávat. Tato pramení jak z nadměrného sebeuspokojení tak z rezignace. Negativní postoje populace a reálné bariéry tak vytvářejí uzavřený kruh, ze kterého by ČR měla najít co nejdříve účinné východisko, pokud nechce stále nabízet pouze levnou pracovní sílu.

Ing. Věra Czesaná, CSc. czesana@nvf.cz

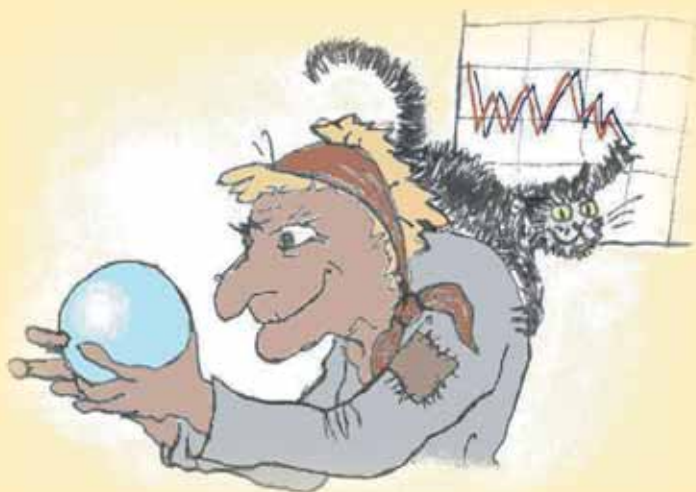
Důvody neúčasti na vzdělávání podle pohlaví



Zdroj: Šetření jednotlivců, NOZV, CVVM, 2005

# Předvídání kvalifikačních potřeb

„Předpovídání je vždycky obtížné, zvláště když se týká budoucnosti.“  
Niels Bohr



Jednou z oblastí, které se Observatoř dlouhodobě věnuje, je předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce. Zkoumání budoucího vývoje ekonomiky a včasná identifikace měnících se požadavků, které tento vývoj klade na profese a kvalifikace, jsou ve vyspělých evropských zemích považovány za klíčovou komponentu pro strategická rozhodování na trhu práce i ve vzdělávací sféře. Země jako Irsko, Velká Británie, Nizozemsko, Německo, Rakousko, Finsko nebo Kanada investovaly v minulých letech značné úsilí na vytvoření systémů předvídání, které informace tohoto druhu pravidelně přinášejí. Obdobný cíl sleduje v rámci svých projektů i Observatoř.

Ing. Věra Havlíčková, havlickova@nvf.cz  
Ing. Jiří Braňka, branka@nvf.cz  
Mgr. Zdeňka Šimová, simova@nvf.cz

## Kvantitativní projekce

Zahraniční zkušenosti ukazují, že nejvhodnějším postupem při zjišťování kvalifikačních potřeb je kombinace různých metodických přístupů. Jedním z nich je i matematické modelování. To aplikuje Observatoř ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, když využívá prognostický model ROA-Cerge, vytvořený koncem 90. let v rámci mezinárodního projektu vedeného Observatoř. Model vyhovuje použití na národní úrovni. Umožňuje zjišťovat situaci na pracovním trhu v příštích pěti letech z hlediska uchazečů o práci i zaměstnavatelů. Porovnává budoucí nabídku pracovní síly s její poptávkou podle kvalifikačně profesních a dalších charakteristik. Model je náročný na datové vstupy, ale základní myšlenka jeho fungování je poměrně jednoduchá.

**Poptávka** je složena ze tří částí. Nahrazovací poptávka zachycuje potřebu zaměstnavatelů nahradit pracovníky, kteří během prognózovaného období opustí pracovní trh (např. odejdou do důchodu). Tento typ projekce vyžaduje informace o tocích na trhu práce pro jednotlivé věkové skupiny. Expanzní poptávka vyjadřuje změnu v rozsahu zaměstnanosti v daném povolání nebo vzdělanostní skupině během sledovaného období. Prognóza této části poptávky je založena na střednědobé předpovědi vývoje zaměstnanosti v 15 odvětvích ekonomiky. Substituční poptávka vyjadřuje možnost nahradit pracovníky s určitým vzdělanostním profilem pracovníkem s jiným, avšak profesně příbuzným profilem. Souhrn těchto poptávek tvoří celkovou poptávku pro každou vzdělanostní skupinu nebo skupinu povolání, jichž je 27 respektive 32.

Předpověď **nabídkové** strany vychází z velikosti existující pracovní síly, dále zahrnuje příliv budoucích absolventů škol a osob krátkodobě nezaměstnaných. Porovnáním identifikujeme, u kterých vzdělanostních skupin lze očekávat v cílovém roce převis nabídky či poptávky. Získáme dva typy výstupu. Jedním je prostý roz-

díl mezi nabídkou a poptávkou, umožňující kvantifikovat rozsah budoucí nerovnováhy. Druhý výstup tvoří dva poměrové indikátory. Indikátor budoucích vyhlídek na trhu práce vypovídá o pravděpodobnosti, s jakou osoba určitého vzdělání najde zaměstnání. Indikátor budoucích vyhlídek při najímání zobrazuje situaci z pohledu poptávkové strany. Vyjadřuje, jakou bude mít zaměstnavatel šanci přijmout zaměstnance s daným vzděláním. Indikátory nabývají hodnot od 0 do 2. Pro snazší interpretaci jsou spojitě indikátory nahrazeny 5 kategoričnými stupni popisujícími situaci na trhu práce jako výbornou, lepší, dobrou, horší a špatnou. Pro názornost uvádíme výňatek z výsledků z projekce pro období 2007-11:

Číslo klastru	Obor vzdělání	Vyhlídky na získání zaměstnání
2	Základní vzdělání	horší
3	Řízení a obsluha strojů, strojírenství, hutnictví	lepší
4	Elektrotechnika, doprava, spoje	výborná
5	Chemie, potravinářství	dobrá
6	Textil, oděvnictví, výroba obuvi	dobrá až lepší

Nevýhodou prognózy získané pomocí kvantitativního prognostického modelu je značný stupeň agregace výsledků a nedostatek informací o kvalitativních aspektech požadovaných kvalifikací. Proto je vhodné začlenit tento informační zdroj do širšího rámce systému pro včasnou identifikaci vzdělávacích potřeb, o jehož vybudování se Observatoř snaží. To by umožnilo vytvářet a propojovat tématicky obdobně zaměřené informace získané různými metodickými postupy a vytvářet tak co možná nejuvhodnější obraz budoucnosti.

## Sektorové studie

Současně s kvantitativním modelem rozvíjí Observatoř i projekt zaměřený na hlubší analýzy vybraných sektorů ekonomiky, který se opírá o expertní analýzy trendů a vývojových směrů a jejich dopadů na profese a kvalifikace. Jsou to tzv. sektorové studie. Jejich cílem je kvalitativní pohled na budoucí vývoj trhu práce, který kvantitativní model vhodně doplňuje.

Sektorové studie se snaží odpovídat na následující otázky:

- Jaké jsou pravděpodobné scénáře vývoje ekonomiky a jejích sektorů ve vazbě na ekonomické, technologické, poptávkové a další trendy?
- Jaké důsledky mohou mít tyto scénáře pro zaměstnanost a požadovanou kvalifikační strukturu pracovních sil, jaké příležitosti a ohrožení to může znamenat?
- Jak se budou měnit v dohledné budoucnosti požadavky zaměstnavatelů na pracovníky v jednotlivých sektorech a jak je bude možné uspokojit?
- Povedou změny v ekonomice a jejích sektorech ke zvýšení či snížení zaměstnanosti? Ke vzniku nových profesí nebo k zániku některých profesí?
- Dojde k významným proměnám některých profesí z hlediska kvalifikačních požadavků a obsahu práce?

Hledáním odpovědí na tyto otázky umožňují sektorové studie předcházet problémům nesouladu struktury nabídky a poptávky po pracovní síle, tj. problémům se strukturální nezaměstnaností, předvídat rychlý vývoj a změny v určitých oborech, který klade zvýšené nároky na změny v ob-

lasti profesní přípravy, a řešit nikoli současně, ale budoucí potřeby trhu práce - protože změny v oblasti profesní přípravy není možné provést tak rychle, aby reagovaly na aktuální problémy.

Jedním z výstupů sektorových studií by měl být tzv. „Kvalifikační barometr“, který na základě komplexní prognózy vývoje sektoru posoudí rozvojový potenciál vybraných profesí a budoucí poptávku po nich z hlediska počtu i kvalifikačních požadavků a porovná je s odhadovanými kapacitními a kvalitativními schopnostmi vzdělávacího systému. Budoucí profesní a kvalifikační mezery na trhu práce jsou dané porovnáním této poptávky a nabídky.

Kvalitativní přístup ve zkoumání budoucích potřeb trhu práce byl úspěšně ověřen na sektorové studii „Budoucí potřeba kvalifikované práce v sektoru Energetiky“, která je k dispozici ke stažení na webových stránkách Observatoře. V rámci projektu ITP se pak realizují dvě další studie, které umožní ještě hlubší pohled do dvou vybraných sektorů. Zpracovávají se prognózy vývoje sektoru elektrotechnického průmyslu (OKEČ 30-33) a sektoru informačních a komunikačních technologií (ICT služby, OKEČ 64.2 a 72) v horizontu 2008-2018, které budou dokončeny na jaře příštího roku. Zpracovávání sektorových studií, zaměřených na budoucí problematiku trhu práce, je v České republice relativně novým tématem a zatím mu chybí potřebná metodika. Studie, které v současné době v projektu ITP vznikají, mají za úkol metodické postupy pro jejich zpracování ověřit a rozvinout.

„KVALIFIKAČNÍ BAROMETR“ vyjadřuje hodnocení budoucí rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po kvalifikované práci.

Příklad výstupu ze sektorové studie Energetika:

Okruh pracovních pozic	Změna
Projektanti a konstruktéři	▼▼
Pracovníci výzkumu a vývoje	▼▼
Operátoři výrobních bloků	▲
Dispečerři v energetice a specialisté na rozvod energie	▲
Strojníci energetických zařízení	▼
Dělníci výrobních a rozvodných energetických systémů	▲
Specialisté v jaderné energetice <sup>1</sup>	▼

Legenda k tabulce:

- ▼▼ významný nedostatek pracovníků v profesi
- ▼ mírný nedostatek pracovníků v profesi
- ▲ mírný přebytek pracovníků v profesi

*Za předpokládaného vývoje, že ve sledovaném období nezačne stavba nové jaderné elektrárny v ČR.*

Dokončením dvou sektorových studií však úkol Observatoře zdaleka neskončí. Konečným cílem projektu je začlenit tyto studie i výše uvedený kvantitativní model do širšího rámce systému předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce. Činnosti a výstupy tohoto systému by měly pomáhat při tvorbě koncepcí a strategií rozvoje, připravovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Zároveň budou informace systému podporovat činnost institucí Služeb zaměstnanosti a poradenství o výhledech na trhu práce, které je poskytováno studentům, absolventům i zaměstnavatelům.



Pracovníci Observatoře jsou členy mezinárodní sítě **SkillsNet**, která spojuje kvalifikované výzkumníky a další odborníky z oblasti zaměstnanosti, trhu práce a vzdělávání nad otázkami včasné identifikace kvalifikačních potřeb. Síť byla založena v r. 2003 Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání a přípravy (Cedefop) s cílem zabývat se rychle se měnícími požadavky na znalosti a dovednosti pro budoucí pracovní trh a metodami jejich zjišťování.

SkillsNet je volné sdružení, do něhož se může zapojit každý, kdo má o dané téma zájem. V rámci sítě jsou pořádány semináře a konference. Odborné prezentace z konferencí a dalších akcí vydává SkillsNet v podobě knižních publikací a jsou dostupné také na jeho webových stránkách. Více informací a kontakty na členy sítě je možno najít na internetové adrese:

[http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/skillsnet/](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/skillsnet/).

# Vzdělávání starší generace pro trh práce



Foto: Kateřina Göttlíková

**Postavení starších osob na trhu práce se v současné době mění. Na jedné straně dochází ke zvyšování věku odchodu do důchodu, na druhé straně při zrychlování technologického rozvoje se zvyšují nároky na kvalitu pracovní síly a rostou konkurenční tlaky na trhu práce vůči starším osobám.**

Observatoř analyzovala v roce 2006 situaci starších osob na trhu práce z hlediska vzdělávání. Byla zkoumána míra a faktory jejich zapojení do dalšího vzdělávání, jejich aktuální pozice ve srovnání jak s mladšími generacemi, tak se stejnými věkovými skupinami v zahraničí. Mezi hlavní zjištění patří následující:

**Vzdělanostní struktura:** Skupina obyvatel ve věku 50 - 64 let vykazuje oproti mladším mnohem vyšší zastoupení osob s pouhým základním vzděláním a nižší podíl terciárně vzdělaných. Úroveň vzdělání významně ovlivňuje ekonomickou aktivitu starších. Pouze vysokoškoláci nad 50 let věku si udržují vysokou úroveň ekonomické aktivity. Nizkokvalifikované osoby jsou zvláště ve starším věku jednoznačně vytlačovány z trhu práce (neaktivních je 61 % z nich). Dosažená úroveň vzdělání se proto jeví jako klíčová pro delší setrvání starších osob v zaměstnání.

**Účast na dalším vzdělávání:** Ve všech věkových skupinách se více vzdělávají lidé s vyšší dosaženou úrovní vzdělání. Zájem o vzdělávání s postupujícím věkem klesá. Zvláště k prudkému poklesu dochází u osob terciálně vzdělaných mezi věkovou skupinou 45-54 let a 55-64 let. Pokles se projevuje zejména v účasti na různých školeních a kurzech, které bývají nejčastěji organizovány zaměstnavateli. Svědčí to o přístupu zaměstnavatelů, kteří ani v případě vysoce kvalifikovaných

pracovníků nejsou ochotni investovat do jejich vzdělávání, pokud jsou v předdůchodovém věku.

**Důvody nízké účasti starších na dalším vzdělávání:** Stejně jako u průměru populace (viz předchozí článek), i u starší generace hraje stěžejní roli nízká motivace. Lidé často nevidí důvod, proč by se měli dále vzdělávat, stávající vzdělání považují za dostatečné. U starších osob se k problému přičleňuje i rezignace nebo neochota ke změnám. Další jejich výraznou bariérou je nízké sebevědomí, obava z náročnosti kurzu a možného neúspěchu.

Velmi nízká je i účast starších nezaměstnaných na rekvalifikačních kurzech zprostředkovaných úřady práce, a to zejména z důvodu přesvědčení o neperspektivnosti vzdělání vzhledem k délce období chybějícího do odchodu do důchodu (častěji jsou odmítány delší kurzy) a přesvědčení, že nejsou schopni se nové věci naučit. Zde se ukazuje absence nabídky dalšího profesního vzdělávání koncipovaného specificky pro tuto skupinu obyvatel.

## Podpora vzdělávání starších osob

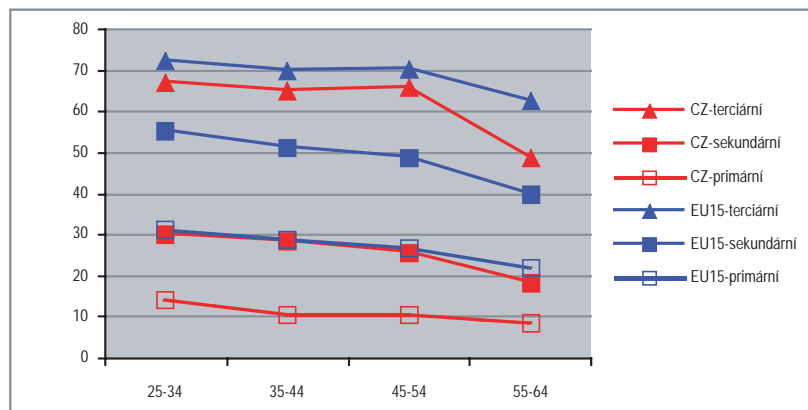
Observatoř v loňském roce také vyhodnotila různé přístupy k podpoře vzdělávání starších pracovníků, shromáždila příklady dobré praxe ze zahraničí a vytvořila zásobník možných směrů a nástrojů využitelných při systémové podpoře vzdělávání starších pracovníků v ČR. Jedná se zejména o daňové úlevy jednotlivcům a zaměstnavatelům, vzdělávací poukázky, placená/neplacená dovolená na vzdělávání, finanční stimulační rekvalifikací, zřízení fondu dalšího vzdělávání, a podpora nabídky specifických kurzů pro starší osoby.

Klíčovým závěrem zpracovaných studií je důraz na nutnost komplexního řešení systému dalšího vzdělávání jako celku, bez kterého je velmi obtížné zavádět jednotlivá opatření zaměřená na zvýšení vzdělávacích aktivit starší populace.

Podrobné závěry z provedených analýz a šetření jsou k dispozici v publikacích Observatoře "Účast a bariéry vzdělávání starších osob (Working Paper NOZV-NVF č. 2/2006) a Podpora vzdělávání starších osob (Working Paper NOZV-NVF č. 7/2006), které jsou k dispozici na webových stránkách Observatoře.

Mgr. Zdeňka Šimová [simova@nvf.cz](mailto:simova@nvf.cz)

Účast na dalším vzdělávání podle dosažené úrovně vzdělání (2002, v %)



Zdroj: EUROSTAT, Ad hoc modul Lifelong Learning, 2003, vlastní propočty.



# Hlasování v rámci soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2007 vrcholí

Tým RLZ NVF letos koordinuje třetí ročník celonárodní soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2007. Soutěž doprovází motto: vzdělávání – zaměstnání – bohatství. Do soutěže byly krajskými radami pro rozvoj lidských zdrojů nominovány projekty, které přispívají k řešení problémů spojených se zaměstnaností, zaměstnatelností, vzděláváním – zkrátka takové, které působí na rozvoj lidského potenciálu.

Pokud se chcete dozvědět více o tom, jak kraje České republiky podporují rozvoj lidských zdrojů nebo hledat inspiraci u nejlepších projektů, pak si prohlédněte ty, které soutěží v inspirační databance na portálu TOPREGION.CZ. Zde jsou jednotlivé krajské nominace vystaveny konkurenci projektů ostatních krajů až do 7. září 2007. Hlasování probíhá přímo na <http://www.topregion.cz/soutez>. Stačí si jen vybrat a jednoduše hlasovat pro maximálně tři nominace.

Na portálu TOPREGION.CZ pod odkazem SOUTEZ se například dozvíte, že i management může mít svůj půvab, že nejlepší učitel neučí, ale inspiruje, že když studujete,

studujete ... a najednou to nejde, tak řešení není skokem (z mostu), ale naopak krokem (přes most)!

Nebo vás možná bude zajímat, co dělat s Krakonošem u počítače?, proč se na Zlínsku před odchodem do práce musí nejen vstávat, ale také se narovnat!? Anebo jaký motorový olej se doporučuje pro hladký chod Pražského magistrátu?

Možná si připomenete i to, co dávno dobře víte: že štěstí začíná uvnitř a že to není legrace mít práci – anebo být bez práce...

A pokud stojíte před rozhodnutím, zda dítě nebo zaměstnání, tak v projektu z Pardubicka se dozvíte, jak lze zvládnout obojí.

Nezapomeňte dát své tři hlasy projektům, které považujete za nejlepší. Hlasování je jednoduché - vše probíhá online. Máte možnost nejen spolurozhodnout o vítězi, ale rovněž vyhrát pěknou věcnou cenu.



## Aktuality z NVF

■ Práce na projektu **Institut trhu práce (ITP)**, jehož je NVF partnerem s rozhodujícím počtem klíčových aktivit se v 1. pololetí rozjel na plné obrátky. Největší pozornost je věnována otázkám současné struktury služeb zaměstnanosti, vyhodnocení účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a propojení programů OP RLZ s politikou zaměstnanosti, prognózování kvalifikačních potřeb na trhu práce, optimalizace poradenských služeb, spolupráce s krajskými a místními partnery v regionech, činnosti regionálních pracovišť ITP. V neposlední řadě věnujeme péči i otázkám přípravy vzdělávacích modulů a školení pracovníků ITP Hospodářské komory a pilotních úřadů práce. V průběhu měsíců září-říjen budou k dispozici první výstu-

py ze sekundárních analýz, různých dotazníkových šetření, hodnocení účinnosti a efektivnosti nástrojů APZ apod. V rámci vypracovaných 9 vzdělávacích modulů jsme podpořili 1 336 účastníků vzdělávacích akcí, které NVF připravilo v rámci klíčové aktivity Odborné školení pro pracovníky ITP na všech úrovních. Mimořádnou pozornost věnujeme také mezinárodním srovnáním, zejména s úrovní veřejných služeb zaměstnanosti v členských zemích EU. Ve 2. pololetí 2007 se uskuteční řada studijních cest pracovních týmů složených z odborníků z úřadů práce, universit, výzkumných pracovišť ad. Získané poznatky a zkušenosti budou zpracovávány do podmínek trhu práce v ČR.

### ■ Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS) při NVF získal cennou akreditaci od státu

- Jednou ze stěžejních činností CEKAS je poskytovat vzdělávání v oblasti standardů kvality sociálních služeb. V souvislosti s novým Zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách zažádal CEKAS o akreditaci vzdělávací instituce na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Rozhodnutím z června 2007 byla NVF tato akreditace udělena a CEKAS tak získal pověření uskutečňovat akreditované vzdělávací programy s celostátní platností.

### ■ V NVF čerpali poznatky ukrajinští odborníci

V minulých týdnech navštívila NVF skupina 15 expertů z Ministerstva práce a sociální politiky, z Ministerstva školství a vědy v Kyjevě a z regionálních úřadů práce a orgánů odborného vzdělávání z regionů Rivne, Zakarpatsko, Mukačevo a Dněpropetrovsk.

Ukrajinské Ministerstvo práce uskutečňuje projekt Decentralizované řízení odborného vzdělávání, který je zaměřen na zlepšení účinnosti vzdělávání nezaměstnaných na Ukrajině. Součástí projektu jsou i studijní návštěvy ukrajinských odborníků, kteří řídí nebo zásadně ovlivňují podporu zaměstnanosti a odborné vzdělávání. NVF vyhověl žádosti představitelů projektu a připravil pro ně studijní program zaměřený na způsoby podpory zaměstnanosti a odborného vzdělávání v ČR. Během týdenního pobytu diskutovali ukrajinští odborníci se svými kolegy v NVF, ve Správě služeb zaměstnanosti MPSV, ve Výzkumném

ústavu práce a sociálních věcí, v Národním ústavu odborného vzdělávání, Úřadu práce Praha-východ, Centru odborné přípravy technickohospodářském v Praze 9 a na KÚ Středočeského kraje.

Ukrajinskí odborníci vysoce ocenili zde získané poznatky, které jim pomohou vyřešit závažné problémy spojené například s vysokou nezaměstnaností na Ukrajině.

### ■ Právě probíhá výstava fotografií o činnosti nízkoprahových klubů

Ve dnech 5. – 23. září 2007 proběhne v prostorách Novoměstské radnice v Praze 2 výstava fotografií Petra Rošického. Výstava představuje nízkoprahové kluby pro děti a mládež, jejichž pracovníci se v období 2005–2007 vzdělávali v rámci společného projektu NVF a České asociace streetwork. Výstava je přístupná denně kromě pondělí od 10 – 18 hod., vstup je volný.

# Rozhovor Pro Futura s viceprezidentem Hospodářské komory České republiky RNDr. Zdeňkem Somrem nad vládou nedávno schválené Strategii celoživotního učení ČR

## Pane viceprezidente, kde jsou z Vašeho pohledu největší nedostatky z hlediska celoživotního učení v současné době u nás?

Nedostatky, nebo chcete-li mezery v této oblasti jsou dle mého názoru dosti závažné a právě Strategie, o které hovoříme, má velmi významnou měrou přispět k jejich postupnému odstraňování. Za prvé je tu chronický problém, že školy učí spoustu znalostí z různých oborů, které ale současný trh práce buď nepotřebuje nebo je potřebuje jinak zaměřené. Tento rozpor má za následek neúčelné vynakládání finančních prostředků i lidského úsilí a v konečném důsledku znamená další snižování konkurenceschopnosti českých lidí na trhu práce a je brzdou dalšího rozvoje naší společnosti. Dalším nedostatkem je to, že stát de facto nemá po ruce standardy pro kvalitativní kontrolu využívání veřejných peněz, vynakládaných na zvyšování kvalifikace lidí. Nemá možnost, jak například objektivně a jednotně posoudit kvalitu různých rekvalifikačních kurzů nabízených na různých místech různými vzdělávacími organizacemi. Dochází tak k tomu, že stejně pojmenované kvalifikace zdaleka neznamenají, že jejich nositeli umějí totéž nebo že mají alespoň srovnatelnou úroveň znalostí. Typickým příkladem jsou lidé s kvalifikací v informačních technologiích, kde se často stává, že zaměstnavatel po přijetí „kvalifikovaného“ zaměstnance záhy zjistí, že dotyčný neovládá základní počítačové dovednosti, takže ho musí propustit a může začít hledat znovu.

## Nabízí se tedy otázka, co očekáváte od zavedení Strategie celoživotního učení?

Musí následovat série provázaných akcí, které pomohou zmiňované problémy odstranit. První blok opatření vyplývá z toho, že od 1. srpna letošního roku nabyl účinnosti zákon 179/2006 o uznávání výsledků dalšího vzdělání, který zavádí Národní soustavu kvalifikací. Tento zákon by měl umožnit, aby do Národní soustavy povolání mohla být nadále zapsána pouze ta povolání, po která existuje na trhu práce poptávka. Zároveň s tím vznikají v jednotlivých oborech Sektorové rady, které by měly působit jako jakýsi filtr zaručující, že do soustavy povolání se dostanou jen povolání, po kterých je reálná poptávka a která splňují národní kvalifikační standardy. Tato opatření by nám měla zaručit, že nebudeme vynakládat peníze na kvalifikace a profese, které nejsou v Národní soustavě povolání a které nemají stanovený svůj kvalifikační standard. To dále umožní zaměstnavatelům aktuálně a spolehlivě ověřovat kvalifikaci potenciálního zaměstnance. Uchazeči o zaměstnání by tento systém měl zase usnadnit uznání jeho kvalifikace, ať už v ČR nebo v jiné členské zemi EU. Týká se to i ověřování kvalifikace u tzv. druhých kariér. Překotný vývoj technologií a vědění v našem současném světě vede totiž často k tomu, že člověk mění i několikrát za život oblast svého pracovního působení. Nabývá přitom nové a nové dovednosti a znalosti, které se nenaučil ve škole a na které tak zvaně „nemá papír“. A jde nám o to, aby existovala v pra-

xi možnost, jak tyto nově nabyté znalosti ověřit a prokázat a umožnit takto kvalifikovanému člověku zastávat odpovídající zaměstnání a využívat jeho osobní know-how. Strategie celoživotního učení chápe Národní soustavu kvalifikací jako živý organismus, kde se popis a standardy pro jednotlivé profese budou průběžně aktualizovat podle toho, jak se budou měnit potřeby na trhu práce.

Za klíčové atributy Strategie v oblasti počátečního vzdělávání pokládám také rovnost příležitostí a prostupnost mezi studijními programy. To by mělo umožnit, aby žáci a studenti mohli plynule přecházet z jednoho oboru do druhého podle svých individuálních potřeb a schopností, nebo aby mohli pružně reagovat na měnící se poptávku na pracovním trhu a nalézat lepší uplatnění. Očekávám tedy, že Strategie zpřehlední celé prostředí dalšího vzdělávání v ČR.

## Podle Vás tedy odpovídá Strategie potřebám dalšího vzdělávání v ČR?

Jistě ode mě neočekáváte zápornou odpověď, když jsem vedl řešitelský kolektiv odborníků, kteří Strategii zpracovali. Ale teď vážně – během přípravy tohoto dokumentu jsme absolvovali nejširší připomínkové řízení, jaký jsem za svou profesní kariéru zažil u materiálu určeného ke schválení vládou. Všichni ti, kteří mohli mít připomínky ke Strategii, byli osloveni a valná většina z nich také své připomínky vyjádřila. Tyto podněty pak byly zohledněny při přípravě finální verze Strategie. Podařilo se tak předložit koncepci na základě velmi širokého konsensu a bez rozporu. Ano, jsem přesvědčen, že Strategie celoživotního učení je kvalitně zpracovaným rámcem, který bude pro vládu vodítkem při realizaci reformy v oblasti vzdělávání. A myslím si, že tuto Strategii budeme moci uplatňovat nejen do roku 2015, kdy končí nové programové období EU, ale i v delší budoucnosti.

## Následným a stěžejním krokem je vlastní implementace Strategie, jak se na tomto procesu bude Hospodářská komora podílet?

Předpokládám, že velmi výrazně. Hospodářská komora ČR sdružuje nejvíce profesních organizací, je proto logické, že by se měla stát největším tvůrcem kvalifikačních standardů a hlavní autorizovanou institucí pro vydávání vzdělávacích certifikátů v rámci Národní soustavy povolání. Počítáme přitom s další intenzivní spoluprací s Národním vzdělávacím fondem i s Národním ústavem odborného vzdělávání. Naši společnou snahou přitom bude vytvořit co nejlepší systém standardů pro jednotlivé kvalifikace. Hlavní úkol spočívá nyní v tom, aby resorty v nejbližších měsících zpracovaly své implementační plány, přičemž velmi důležitá bude spolupráce mezi samotnými resorty, kraji, zaměstnavateli, odbory a vzdělavateli. Jejich provázanost bych přirovnal k výrobě fotbalového míče, který musí být dobře sešit, aby se s ním dalo hrát. Pokud kterýkoli steh povolí, míč splaskne a hrát s ním nepůjde. Věřím ale, že implementační fáze Strategie celoživotního učení se podaří dobře zvládnout. Je to v zájmu všech hráčů.

**Chcete pravidelně dostávat tento bulletin do své e-mailové nebo poštovní schránky?  
Objednejte si ho na adrese profuturo@nvf.cz**



Pro Futuro, bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů. Adresa redakce: profuturo@nvf.cz, on-line: www.nvf.cz/publikace. ISSN 1212-9720. Uzávěrka tohoto čísla: 15. 5. 2007  
© Národní vzdělávací fond, o. p. s., adresa: Opletalova 25, 110 00 Praha 1, tel. 224 500 500, fax: 224 500 501, www.nvf.cz/observatory

**Toto číslo bulletinu je spolufinancováno Evropským sociálním fondem, státním rozpočtem ČR a rozpočtem hl. m. Prahy.**

